



EMPOWER

ÉMANCIPER

**Prévenir la violence à l'égard des femmes
et des filles en situations d'urgence aiguë**



Remerciements

En réponse au manque de directives mondiales disponibles pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles (VEFF) dès le début d'une situation d'urgence, l'International Rescue Committee (IRC) a développé EMPOWER (ÉMANCIPER) avec le soutien généreux du Bureau de l'aide aux catastrophes à l'étranger (Office for Foreign Disaster Assistance) des États-Unis, un don du gouvernement américain.

Cette ressource fournit un cadre pour la programmation de la prévention de la violence basée sur le genre (VBG) dans les situations d'urgence, qui est pertinent dans les 12 premières semaines d'une situation d'urgence et constitue aussi une base pour des stratégies de prévention à plus long terme. La ressource EMPOWER (ÉMANCIPER) cherche à démontrer que des programmes de prévention réfléchis et transformateurs peuvent être conçus et mis en œuvre dès le début des situations d'urgence si nous utilisons une optique féministe. EMPOWER (ÉMANCIPER) souligne des stratégies essentielles séquencées de façon à ouvrir la voie vers la prévention.

Elle met l'accent sur le processus et l'approche de la programmation plutôt que sur les résultats, en reconnaissant que la redevabilité envers les femmes et les filles et leur autonomisation dans la détermination, la conception et la mise en œuvre de la programmation sont des éléments essentiels sur la voie de la prévention.

L'IRC remercie toutes les personnes qui ont collaboré à l'élaboration de cette ressource. EMPOWER (ÉMANCIPER) a été développé et rédigé par [Melanie Megevand](#), [Robyn Yaker](#) et [Dorcas Erskine](#). [Meghan O'Connor](#), [Joanne Creighton](#), [Patricia Gray](#), [Noof Assi](#) et [Genevieve Gauthier](#) ont effectué des révisions approfondies. Un grand merci à [Justina Li](#) pour la conception de l'ensemble des ressources, à [Fairouz Mohammed](#) pour la version arabe et à [Michèle Laugel](#) pour la version française d'EMPOWER (ÉMANCIPER).

Cette ressource s'appuie sur plus de deux décennies de pratique collective et de données générées par des mouvements locaux de femmes et des acteurs de lutte contre la VBG qui préviennent la VEFF dans les contextes humanitaires. Des experts du secteur de la VBG et des praticiens des organisations suivantes ont été engagés dans des consultations pour identifier les meilleures pratiques de prévention de la VEFF, reflétant l'expérience collective du secteur à ce jour. Ils ont ainsi aidé à prioriser la portée et l'objectif des outils développés dans le cadre de cette ressource : [Action for development - Ouganda](#), [Global Women's Institute à l'Université George Washington](#), [International Medical Corps](#), [Organisation internationale pour les migrations](#), [International Rescue Committee](#), [Norwegian Church Aid](#), [Entité des Nations Unies pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes](#), [Fonds des Nations Unies pour la population](#), [Fonds d'urgence des Nations Unies pour l'enfance](#), [Organisation mondiale de la santé](#).

Nous remercions tout particulièrement [l'équipe de l'IRC chargée de la protection et de l'autonomisation des femmes au Yémen](#), qui a testé la version préliminaire des outils EMPOWER (ÉMANCIPER) alors qu'elle répondait en temps réel à une situation d'urgence aiguë.



**Don du
Gouvernement
des États-Unis**

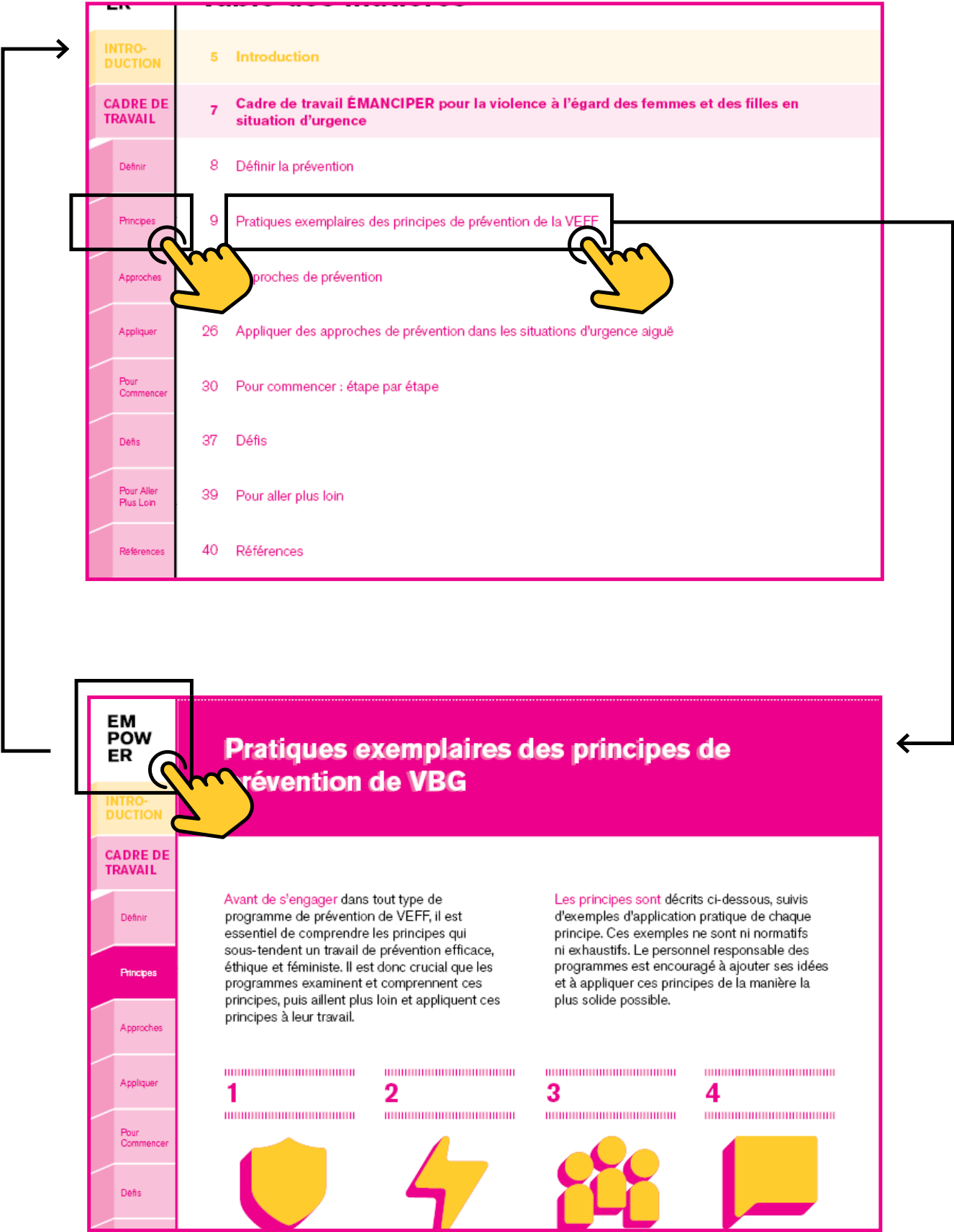


Table des matières

INTRO- DUCTION

5 Introduction

CADRE DE TRAVAIL

8 Cadre de travail EMPOWER (ÉMANCIPER) pour la violence à l'égard des femmes et des filles en situation d'urgence

Définir

9 Définir la prévention

Principes

10 Pratiques exemplaires des principes de prévention de la VEFF

Approches

22 Approches de prévention

Appliquer

30 Appliquer des approches de prévention dans les situations d'urgence aiguë

Pour
Commencer

35 Pour commencer : étape par étape

Défis

43 Défis

Pour Aller
Plus Loin

46 Pour aller plus loin

Références

47 Références

ANNEXE A

54 Annexe A: Ce que nous savons des stratégies et des méthodologies de prévention fondées sur des données probantes

ANNEXE B

62 Annexe B: Utiliser le modèle écologique pour la conception du programme de prévention

OUTILS

70 Les outils d'évaluation et de supervision EMPOWER (ÉMANCIPER)

Aperçu

71 Aperçu des outils EMPOWER (ÉMANCIPER)

Discussions

72 Évaluation – Discussions participatives centrées sur les femmes

Cartogra-
phie

92 Évaluation – Cartographie de la sécurité

Enquête

102 Supervision – Enquête sur les attitudes et croyances des candidats pour la prévention de la VBG

Liste de
Vérification

107 Supervision – liste de vérification pour l'observation de l'animation

Évaluation

114 Supervision – l'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

Introduction

INTRODUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour Commencer

Défis

Pour Aller Plus Loin

Références

Les **inégalités de pouvoir** qui privilégient les hommes, soutenues par des structures humanitaires qui ne sont pas redevables envers les femmes et aux filles, augmentent considérablement les risques de violence à l'égard des femmes et des filles (VEFF)¹ et réduisent les opportunités des femmes et des filles dans les situations d'urgence humanitaire aiguë liées aux conflits et aux catastrophes.² Ayant moins d'accès au/de contrôle sur les ressources, y compris les ressources nécessaires pour faire face aux situations d'urgence, comme les informations, les fonds et les opportunités, les femmes et les filles sont beaucoup plus susceptibles de mourir dans une catastrophe et à un âge plus précoce que les hommes.³ Non seulement les femmes et les filles sont plus nombreuses à subir des violences dans les situations d'urgence, mais la fréquence et la gravité de ces violences sont également plus importantes.⁴ Dans ces contextes, les taux de violence sexuelle commise par une personne qui n'est pas un partenaire intime sont extraordinairement élevés par rapport aux contextes non conflictuels. Une femme réfugiée ou déplacée sur cinq dans un contexte humanitaire complexe a subi des violences sexuelles.⁵ Toutefois, les recherches récentes montrent clairement que même en période de conflit armé ou de crise

humanitaire, les femmes et les filles sont plus nombreuses à subir des violences de la part de leur partenaire intime que des violences sexuelles commise par une personne qui n'est pas leur partenaire intime.⁶

Pour **lutter efficacement** contre la VBG dans les contextes humanitaires, il faut transformer progressivement les inégalités de pouvoir afin d'éviter que la VEFF ne se produise (interventions de prévention primaire). En parallèle, il faut réduire les facteurs de risques et renforcer les facteurs de protection qui influencent la vulnérabilité des femmes et des filles à la violence (interventions de prévention secondaire, plus communément appelées interventions d'autonomisation des femmes et stratégies de réduction des risques de VBG), tout en veillant à ce que les survivantes puissent se rétablir et qu'elles soient protégées contre toute nouvelle violence (prévention tertiaire, plus communément appelée interventions de réponse).

Dès le début d'une urgence humanitaire, les interventions de prévention et de réponse sont toutes deux essentielles pour assurer la conception holistique d'un programme de lutte contre la VEFF.

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartographie

Enquête

Liste de Vérification

Évaluation

¹ Ce document utilise le terme de violence à l'égard des femmes et des filles (VEFF) pour montrer la place centrale des femmes et des filles dans ce travail. Le terme de violence basée sur le genre (VBG) est utilisé lorsqu'il fait directement référence à des normes, documents ou activités internationales dans le domaine dans lequel ce langage est intégré. Dans le cadre de ce document, les termes VEFF et VBG peuvent être utilisés de manière interchangeable, en reconnaissant que l'accent est mis sur les femmes et les filles.

² Assemblée Générale des Nations Unies (2016). Une humanité: Responsabilité partagée: Rapport du Secrétaire Général pour le Sommet humanitaire mondial. (*One Humanity: Shared Responsibility: Report of the Secretary-General for the World Humanitarian Summit*). <http://sgreportworldhumanitariansummit.org> (lien en anglais)

³ Neumayer E, Pilimper T. (2007). La nature genrée des catastrophes naturelles : L'impact des événements catastrophiques sur l'écart entre les genres en matière d'espérance de vie, 1981-2002. (*The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981-2002*). <http://www.lse.ac.uk/geographyAndEnvironment/whosWho/profiles/neumayer/pdf/Disastersarticle.pdf>

⁴ Wirtz, A.L., Pham, K., Glass, N. et al. (2014) La violence basée sur le genre dans les conflits et les déplacements : conclusions qualitatives de femmes déplacées en Colombie. *Santé Confl.* 8, 10. (*Gender-based violence in conflict and displacement: qualitative findings from displaced women in Colombia*. *Confl Health* 8, 10). <https://doi.org/10.1186/1752-1505-8-10>

⁵ Vu A, Adam A, Wirtz A, Pham K, Rubenstein L, Glass N, Beyrer C, Singh S. (2014) La prévalence de la violence sexuelle chez les femmes réfugiées dans les urgences humanitaires complexes : une revue systématique et une méta-analyse. *PLOS Currents Disasters*. 2014 Mar 18. Édition 1 (*The Prevalence of Sexual Violence among Female Refugees in Complex Humanitarian Emergencies: a Systematic Review and Meta-analysis*. *PLOS Currents Disasters*. 2014 Mar 18. Édition 1) <http://currents.plos.org/disasters/index.html%3Fp=11337.html>

⁶ Global Women's Institute et l'International Rescue Committee. (2017). Aucun endroit sûr : Une vie de violence pour les femmes et les filles touchées par le conflit au Sud-Soudan. (*No Safe Place: A lifetime of violence for conflict-affected women and girls in South Sudan*). <https://www.rescue.org/report/no-safe-place>



Alors que les services d'intervention pour les survivantes ont été intégrés avec succès aux efforts d'aide humanitaire de base dans les situations d'urgence aiguë, la programmation de la prévention dans les situations d'urgence est souvent négligée ou n'est qu'une réflexion que l'on a après coup. Cela est dû en grande partie à un manque de clarté et d'orientation sur ce qui peut être réalisé de manière réaliste en matière de prévention dans la phase aiguë d'une urgence (les premiers mois).⁷ La programmation de la prévention est souvent définie de manière restrictive, ce qui la limite à une approche de type catégorique: réduction des risques ou stratégies de prévention primaire à long terme, comme le changement de comportement individuel, qui semblent impossibles à mettre en œuvre dans une phase aiguë. De plus, afin de démontrer que la programmation de la prévention est en cours dès le début d'une urgence, les

praticiens se contentent d'une sensibilisation ad hoc à la violence à l'égard des femmes, ciblant généralement les hommes dans les communautés, ce qui permet de "cocher une case" mais n'a le plus souvent pas été développé ou mis en œuvre de manière stratégique et n'a pas impliqué les femmes et les filles.

Si la mise en place de services d'intervention est et doit être la priorité, il existe des éléments fondamentaux de la programmation de la prévention qui peuvent également être mis en œuvre pendant la phase aiguë - mais cela nécessite de repenser ou de recadrer ce que peut être la prévention dans les situations d'urgence. Il faut s'inspirer des principes féministes pour concevoir et mettre en œuvre les programmes, de sorte à ce que le **comment** soit aussi important que le **quoi**.

⁷ La "phase d'urgence aiguë" débute lorsque les organisations humanitaires commencent à répondre à une crise. Cette ressource s'appuie sur le modèle de programme de réponse d'urgence à la VBG de l'IRC. EMPOWER (ÉMANCIPER) se concentre donc sur les 12 premières semaines critiques de la programmation dans les situations d'urgence.

EMPOWER (ÉMANCIPER) aborde ces questions en fournissant un cadre pour la programmation de la prévention de la VEFF dans les situations d'urgence, qui est à la fois pertinent dans les 12 premières semaines d'une situation d'urgence et constitue une base pour les stratégies de prévention à plus long terme. La ressource EMPOWER (ÉMANCIPER) cherche à démontrer que des programmes de prévention réfléchis et transformateurs peuvent être conçus et mis en œuvre dès le début des situations d'urgence si nous utilisons une optique féministe. EMPOWER (ÉMANCIPER) souligne des stratégies essentielles séquencées de façon à ouvrir la voie vers la prévention. Elle met l'accent sur le processus et l'approche de la programmation plutôt que sur les résultats, en reconnaissant que la redevabilité envers

les femmes et les filles et leur autonomisation dans la détermination, la conception et la mise en œuvre de la programmation sont des éléments essentiels sur la voie de la prévention.

Si EMPOWER (ÉMANCIPER) cherche à modifier notre façon de penser et nos approches, elle s'aligne également sur les ressources existantes en matière de VBG dans les situations d'urgence: les [Normes minimales inter-agences pour la programmation de la VBG dans les situations d'urgence](#), [La gestion des programmes contre les Violences Basées sur le Genre dans les situations d'urgence](#) (cours en ligne de l'UNFPA), [ainsi que le Modèle de préparation et d'intervention d'urgence contre la VBG de l'IRC](#). (en anglais)

La ressource EMPOWER (ÉMANCIPER) comprend:



PRINCIPES

Des pratiques exemplaires des principes de prévention et une sélection d'approches de prévention représentatives du secteur de la VBG et de l'expérience collective plus large des acteurs de la lutte contre la VEFF à ce jour.



ACTIONS

Des actions critiques qui mettent l'accent spécifiquement sur les pratiques exemplaires des huit principes et suggèrent comment appliquer les trois approches de prévention les plus pertinentes dans les situations d'urgence aiguë tout en couvrant également les défis clés et les domaines à explorer plus profondément.



OUTILS

Des outils pratiques pour faciliter la prise de décision des femmes lors de la conception des stratégies de prévention et des outils de supervision couvrant le recrutement, le renforcement des capacités et l'observation du personnel pour aider à garantir que la programmation de la prévention est redevable envers les femmes et les filles.

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
A

ANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

CADRE DE TRAVAIL EMPOWER (ÉMANCIPER) POUR LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES EN SITUATION D'URGENCE



Définir la prévention

INTRODUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour Commencer

Défis

Pour Aller Plus Loin

Références

La **prévention** de la violence à l'égard des femmes et des filles, dans sa forme la plus simple, consiste à arrêter la violence avant qu'elle ne se produise ou à réduire la fréquence et la gravité des nouvelles incidences lorsque la violence s'est déjà produite⁸. Une définition plus robuste considère la prévention comme étant plus qu'une simple absence de violence, mais comme une expansion des ressources et du pouvoir des femmes.⁹

Les **programmes de** prévention visent à réduire les actes de violence tout en créant les conditions dont les communautés ont besoin pour vivre sans violence contre les femmes et les filles, à court et à long terme. Dans le contexte des urgences aiguës, cela signifie que les femmes et les filles qui ont été blessées ou exposées à la violence doivent avoir la possibilité de se rétablir et d'être immédiatement mises en contact avec les services qui peuvent les protéger, soutenir leur guérison et contribuer à réduire leur vulnérabilité à la violence à l'avenir.

Cela signifie également que le personnel du programme de lutte contre la VEFF reconnaît son pouvoir sur les femmes et les filles en tant que travailleurs humanitaires et qu'il donne l'exemple d'une utilisation positive de ce pouvoir en veillant à ce que les femmes et les filles aient un sentiment d'appartenance et d'influence sur le programme.

La **portée de** leur contribution et de leur prise de décision peut être limitée dans les situations d'urgence aiguë parce qu'elles n'ont pas l'habitude d'exprimer leurs besoins et leurs choix, qu'elles ne connaissent pas les programmes humanitaires ou qu'elles n'ont tout simplement pas le temps de participer. Quoi qu'il en soit, elles doivent être engagées de manière proactive dès le début, car cette première étape sert de catalyseur non seulement pour transformer les relations de pouvoir inégales, mais aussi pour s'assurer que les programmes de prévention sont toujours sensibles à et redevables envers la voix des femmes et des filles.

Une proposition de définition de la prévention dans les contextes humanitaires

"La prévention comprend toutes les activités ayant pour objectif principal d'éliminer les conditions systémiques permettant à la violence contre les femmes et les filles de se produire. Il s'agit notamment de s'attaquer aux facteurs de risque et de protection qui ont été identifiés par une base de données probantes pour la victimisation et la perpétration, ainsi qu'aux causes sous-jacentes de la VEFF liées à la discrimination à l'égard des femmes et des filles."

Source: Ward, J. Coughtry, S., Lafreniere, J., McDonald, N. (2013) *Programmer l'orientation* La violence contre les femmes dans les situations de conflit, post-conflit et urgence, Centre de connaissances virtuel pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles, UNWOMEN <https://www.endvawnow.org/en/modules/view/4-conflict-post-conflict.html>

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartographie

Enquête

Liste de Vérification

Évaluation

⁸ Jinadasa K, McLean L. (2020). Prevention Foundations Brief 1: What is prevention of violence against women? Prevention Collaborative <https://prevention-collaborative.org/category/practice/prevention-foundations/>

⁹ Department for International Development (2012) DFID Guidance Note 1: A Theory of Change for Tackling Violence against Women and Girls, Department for International Development, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67336/how-tonote-vawg-1.pdf

Pratiques exemplaires des principes de prévention de VBG

INTRODUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour Commencer

Défis

Pour Aller Plus Loin

Références

Avant de s'engager dans tout type de programme de prévention de VEFF, il est essentiel de comprendre les principes qui sous-tendent un travail de prévention efficace, éthique et féministe. Il est donc crucial que les programmes examinent et comprennent ces principes, puis aillent plus loin et appliquent ces principes à leur travail.

Les principes sont décrits ci-dessous, suivis d'exemples d'application pratique de chaque principe. Ces exemples ne sont ni normatifs ni exhaustifs. Le personnel responsable des programmes est encouragé à ajouter ses idées et à appliquer ces principes de la manière la plus solide possible.

1



Donner la priorité à la sécurité des femmes et des filles

2



Utiliser une analyse intersectionnelle basée sur le genre et le pouvoir

3



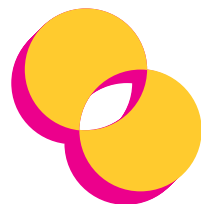
Commencer par soi-même

4



Centrer les voix, le pouvoir et la capacité d'action des femmes et des filles

5



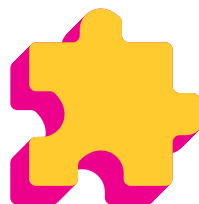
Reconnaître, engager et être redevable envers les femmes et les filles qui subissent de multiples formes de discrimination

6



Refléter le contexte spécifique

7



Travailler en solidarité avec des organisations, des activistes et des leaders des droits des femmes

8



Engager les communautés de manière significative, créative et dynamique, en posant des questions plutôt qu'en donnant des leçons

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartographie

Enquête

Liste de Vérification

Évaluation

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Principe 1

Donner la priorité à la sécurité des femmes et des filles

Veillez à ce que les interventions n'exposent pas directement ou par inadvertance les femmes et les filles à un risque accru de violence ou ne leur causent pas de préjudice supplémentaire. Mettre en place des ressources et des services pour soutenir les femmes et les filles qui pourraient révéler des violences et créer un environnement sûr pour aborder les problèmes.

COMMENT CE PRINCIPE SE TRADUIT-IL EN ACTION?

Parlez directement aux femmes et aux filles dans le cadre des évaluations et de la programmation. Parlez-leur de leur perception des risques et de la sécurité et des mesures qui pourraient être prises pour prévenir la violence à leur égard. Veillez à ce que leur point de vue soit pris en compte dans tous les aspects de la conception des programmes. Utilisez autant que possible une approche fondée sur les points forts (également appelée "atouts"), en créant un espace pour parler des relations, des ressources, des expériences et des points forts positifs dans la vie des femmes et des filles, au-delà des points négatifs.

Créez des espaces de dialogue distincts pour les différents groupes d'âge de femmes et de filles, afin de vous assurer que des perspectives diverses alimentent le travail.

S'assurer que les femmes peuvent accéder en toute sécurité aux services du programme, en prenant des mesures pour concevoir le programme en conséquence, par exemple, en tenant compte de l'emplacement des services, des heures de disponibilité, des limitations ou des restrictions pour les femmes, des réactions hostiles potentielles, etc. pour s'assurer que la programmation ne met pas les femmes et les filles en plus grand danger.

Assurez la liaison avec d'autres secteurs et groupes sectoriels et aidez-les à mettre en œuvre les directives relatives à la VBG dans leurs programmes afin d'assurer la sécurité des femmes et des filles.

Identifiez les risques potentiels pour le personnel féminin et prenez des mesures pour y faire face et assurer leur sécurité. Envisagez de mettre en place des forums sur le lieu de travail spécifiquement destinés au personnel féminin afin qu'il puisse soulever des questions et des idées.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Principe 2

Utiliser une analyse intersectionnelle basée sur le genre et le pouvoir

Le travail de prévention repose sur l'analyse du déséquilibre du pouvoir entre les femmes/filles et les hommes/garçons, qui est la cause première de la violence à l'égard des femmes et des filles. Une optique intersectionnelle est importante pour le travail de prévention car elle révèle comment différents systèmes d'oppression et de discrimination, tels que le racisme, le sexisme ou la discrimination fondée sur la capacité, interagissent et se renforcent mutuellement, façonnant les expériences de violence et de pouvoir parmi les femmes de différents milieux socio-économiques, capacités, sexualités, identités de genre et/ou affiliations religieuses. Il est nécessaire d'examiner comment d'autres formes d'inégalités structurelles et de discriminations s'entrecroisent avec les inégalités de genre pour exacerber la violence afin de s'attaquer efficacement aux causes profondes de la violence à l'égard de toutes les femmes, dans toute la diversité des femmes et des filles affectées par une urgence aiguë. Les interventions reconnaissent les implications de ce déséquilibre de pouvoir dans leur programmation et font en sorte de ne pas le reproduire ni de l'exacerber. Elles cherchent à équilibrer le pouvoir entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles, et à promouvoir une utilisation positive du pouvoir par des pratiques anti-oppressives.

COMMENT CE PRINCIPE SE TRADUIT-IL EN ACTION?

Analysez la façon dont la dynamique genre-pouvoir affecte l'accès et la participation des femmes à votre programme, ainsi que leur sûreté et leur sécurité.

Veillez à ce que les activités du programme ne perpétuent ou ne promeuvent pas, directement ou par inadvertance, le pouvoir des hommes et des garçons sur les femmes et les filles : par exemple, en quoi le fait d'impliquer des hommes expose-t-il les femmes à un risque accru, et comment peut-on y remédier et l'éviter ? Quelle est la dynamique entre les volontaires masculins et féminins ? Certaines activités du programme exposent-elles les femmes à des risques de violence une fois de retour chez elles ?

Assurez-vous que les déséquilibres de pouvoir entre les genres ne sont pas exacerbés par le travail dans d'autres secteurs en plus du travail effectué par le secteur de la VBG, par exemple : des comités dominés par les hommes, des services auxquels les femmes et les filles n'ont pas un accès égal, des hommes et des garçons qui ne répondent pas aux préoccupations spécifiques des femmes et des filles. Si c'est le cas, coordonnez et plaidez auprès des acteurs concernés pour changer ces pratiques afin de promouvoir un pouvoir équilibré entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons.

Identifiez les moyens par lesquels votre programme peut promouvoir une utilisation positive du pouvoir entre les femmes/hommes, les garçons et les filles.

Lors des formations et activités du programme, étudiez le déséquilibre du pouvoir comme cause profonde de la violence à l'égard des femmes et l'équilibre du pouvoir comme solution.

Utilisez une analyse intersectionnelle genre-pouvoir pour informer le recrutement et d'autres pratiques au sein de votre organisation (voir plus de détails dans la section ci-dessous "Commencer par soi-même").

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Principe 3

Commencer par soi-même

Nous ne pouvons pas prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles et traiter les problèmes au sein des communautés si nous ne sommes pas disposés à faire ce travail sur nous-mêmes. La prévention exige que nous collaborions avec le personnel de nos propres organisations (y compris nous-mêmes, les équipes chargées de la VBG, et tout le monde – des responsables d'entretien aux directeurs) pour examiner comment nous maintenons les déséquilibres de pouvoir entre les genres dans nos propres vies et organisations, comment changer les dynamiques de pouvoir néfastes, et comment assurer la redevabilité des auteurs de violence. Il nous est demandé de réfléchir de manière critique à la façon d'utiliser positivement notre pouvoir les uns envers les autres et envers les membres de la communauté - en reconnaissant les déséquilibres de pouvoir inhérents au système humanitaire et aux structures et systèmes sociétaux qui nous influencent - et d'agir en conséquence.

COMMENT CE PRINCIPE SE TRADUIT-IL EN ACTION?

Animez des sessions (hebdomadaires) de réflexion, des formations et d'autres exercices avec le personnel afin de renforcer leur compréhension du pouvoir (y compris les utilisations négatives et positives du pouvoir, les systèmes de pouvoir et l'oppression), de les aider à examiner leurs propres utilisations du pouvoir et d'inspirer des utilisations positives du pouvoir et de nouvelles façons d'équilibrer le pouvoir dans leur vie et leur travail.

Démontrez les utilisations positives du pouvoir et l'équilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Par exemple :

- » Le personnel à tous les niveaux communique de manière mutuellement respectueuse.
- » Les responsables et les directeurs donnent l'exemple d'un pouvoir équilibré.
- » Recherchez et appréciez les contributions de tous les membres du personnel de la même manière, quel que soit leur poste, leur genre, etc.
- » Reconnaissez d'abord le côté humain du personnel, avant sa productivité.

Prenez des mesures pour équilibrer le pouvoir entre le personnel et les membres de la communauté, que ce soit à grande ou à petite échelle. Par exemple:

- » Traitez les membres de la communauté avec le même respect, la même dignité et la même valeur. Appréciez leurs contributions et leurs idées au même titre que les vôtres.
- » Appréciez le côté humain des membres de la communauté, engagez-vous avec eux comme des personnes plutôt que comme des "bénéficiaires", des "groupes cibles" ou des "sujets" d'évaluations. Apprenez à les connaître. Prenez note des occasions importantes pour eux.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

- » Asseyez-vous directement parmi les membres de la communauté, au même niveau (par exemple, s'ils utilisent des chaises, utilisez aussi des chaises; s'ils utilisent le sol, utilisez aussi le sol), pendant les conversations et les réunions.
- » Faites attention à des détails tels que les vêtements que vous portez et les voitures que vous conduisez et à la façon dont ils peuvent être des symboles de pouvoir. Dans la mesure du possible, utilisez les transports publics pour vous rendre dans les communautés et habillez-vous de manière appropriée à la communauté.
- » Évitez de donner plus de pouvoir à un groupe dominant ou oppressif, directement ou indirectement, par le biais de votre embauche et de votre programmation

Prenez des mesures pour embaucher du personnel féminin; publiez des offres d'emploi

ou diffusez l'information dans des espaces souvent fréquentés par les femmes, assurez-vous que les qualifications n'excluent pas les femmes, incluez des femmes dans les panels d'embauche, tenez compte de la manière dont les normes de genre peuvent affecter la participation des femmes et des hommes aux entretiens et des préjugés potentiels à leur égard, etc.

Investissez du temps et des ressources dans la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS) par le personnel. Il s'agit notamment de mener une analyse transformative du pouvoir et un travail de changement de comportement avec le personnel, de mettre en place des systèmes de signalement efficaces informés par les survivantes et centrés sur elles, des mécanismes d'enquête, de tenir les auteurs responsables et de construire une culture de non-violence et de pouvoir équilibré.¹⁰



Photo: Louisa Gouliamaki/L'IRC

¹⁰ The current emphasis on preventing sexual exploitation and abuse (PSEA) from the humanitarian community is directly connected to prevention of VAWG. Though the terminology is different— to show that PSEA goes beyond VAWG/GBV programs and is a commitment of all agencies, regardless of the sectors you work in— PSEA is an embodiment of what it means to say that prevention starts with ourselves.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Principe 4

Centrer les voix, le pouvoir et la capacité d'action des femmes et des filles

Centrer la voix des femmes et des filles signifie s'assurer que celles qui sont le plus touchées par la VEFF - c'est-à-dire les femmes et les filles elles-mêmes - jouent un rôle actif dans la définition des priorités des programmes, l'identification des solutions et la conduite des initiatives destinées à les soutenir. Cela signifie prendre le temps d'écouter les femmes et les filles, et au-delà de cela, leur faire confiance et valoriser ce qu'elles ont à dire, et traduire de façon valorisante leurs expériences vécues dans tous les domaines de la réponse humanitaire. Cela signifie qu'il faut respecter la situation des femmes, travailler avec elles pour redéfinir les besoins et les problèmes sociaux selon leurs propres termes et soutenir leur engagement et leurs solutions créatives.

COMMENT CE PRINCIPE SE TRADUIT-IL EN ACTION?

Recherchez activement et incluez les femmes et les filles dans l'engagement avec les communautés au sujet de la programmation de votre organisation, non seulement pour la VEFF mais pour tous les autres secteurs.

Impliquez en toute sécurité les femmes et les filles de divers groupes - ne tirez pas de conclusions sur la façon dont les femmes et les filles veulent être impliquées. Demandez toujours les préférences des participantes afin de vous assurer que les femmes et les filles de divers groupes sont à l'aise et peuvent participer en toute sécurité.

Donnez la priorité au recrutement de femmes comme personnel et bénévoles.

Créez des occasions pour les femmes de partager leurs commentaires ou de contribuer aux discussions sur les programmes. Évaluez et concevez de multiples canaux reflétant les préférences exprimées par divers groupes de femmes et de filles afin de garantir un retour d'information inclusif. Il est important de boucler la boucle en partageant régulièrement la manière dont les commentaires ont été intégrés ou en expliquant pourquoi ils n'ont pas pu être pris en compte.

Demandez aux femmes et aux filles qui subissent la discrimination en raison de leur origine socio-économique, de leurs capacités, de leur sexualité, de leur identité de genre et/ou de leur appartenance religieuse, etc. quels termes elles aimeraient que l'on utilise pour les décrire.

Créez des espaces et des activités permettant aux femmes et filles à profils divers de bâtir une solidarité collective avec d'autres femmes et filles.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

Faire un suivi des commentaires des femmes et filles à profils divers en vous concentrant sur les obstacles et l'accessibilité des systèmes de référencement et prendre des mesures pour supprimer les obstacles et améliorer l'accès des femmes et filles à profils divers aux services multisectoriels.

Développer des plans de contingence et des stratégies de sortie avec les femmes et les filles afin d'éviter tout préjudice et de maintenir les résultats selon les priorités des femmes et des filles.

Faire participer progressivement les femmes et les filles à la mise en œuvre des activités et des services (par exemple, des audits de sécurité menés par des femmes).

Élaborer avec les femmes et les filles des analyses des parties prenantes pour les différentes composantes du projet. Dans le cas de partenariats, examinez les partenaires potentiels avec des femmes et des filles pour identifier les signaux d'alarme potentiels ou déterminer dans quelle mesure le partenariat peut servir à développer les réseaux, les ressources et les opportunités pour les femmes et les filles.

Avant d'engager les hommes et les leaders communautaires, travaillez avec les femmes et les filles pour déterminer les messages clés et la portée de l'engagement.

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

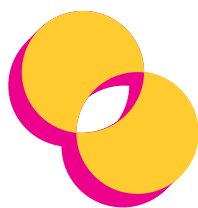
Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Principe 5

Reconnaître, engager et être redevable envers les femmes et les filles qui subissent de multiples formes de discrimination

L'ethnicité, la race, l'orientation sexuelle, la classe économique, le niveau d'éducation, le statut de déplacement, le statut relationnel, etc. influencent différemment les expériences, les croyances, les comportements et le pouvoir des femmes et des filles. La violence à l'égard des femmes et des filles est souvent associée à d'autres formes d'inégalités structurelles et de discriminations telles que le racisme, la discrimination fondée sur la capacité, l'homophobie et la transphobie. Pour s'attaquer efficacement aux causes profondes de la violence à l'égard de toutes les femmes et filles, il est nécessaire d'examiner comment d'autres formes d'inégalités structurelles et de discriminations, ainsi que les impacts continus de la colonisation, se croisent avec les inégalités entre les genres pour exacerber la violence. Les programmes doivent être conçus de manière à reconnaître cette diversité d'expériences et de pouvoirs, et s'efforcer d'être également inclusifs, autonomisants et redevables envers toutes les femmes et les filles.¹¹ N'oubliez pas que ce qui fonctionne pour prévenir la violence contre les femmes ne s'applique pas nécessairement de la même manière aux filles ; veillez à ne pas laisser les adolescentes passer entre les mailles du filet et assurez-vous que les stratégies de prévention répondent à leurs besoins et circonstances spécifiques.

COMMENT CE PRINCIPE SE TRADUIT-IL EN ACTION?

Cherchez à obtenir la contribution et la participation des femmes et des filles en utilisant une optique intersectionnelle. Créez des espaces sûrs pour qu'elles puissent s'exprimer ouvertement, y compris des espaces séparés si nécessaire et approprié.

Reconnaissez qu'aucune initiative ne sera aussi pertinente pour tous les groupes. Cela renforce le besoin d'efforts multiples, différents mais se renforçant mutuellement, qui reconnaissent les déséquilibres de pouvoir entre les divers groupes de femmes et de filles et prennent des mesures pour y remédier afin de garantir un accès et un impact égaux au sein de votre programme.

Ne favorisez pas un groupe plutôt qu'un autre.

Soyez attentive aux privilèges et écoutez la voix des femmes et des filles qui sont les plus exclues.

Prévoyez un espace pour une autoréflexion critique sur les hypothèses, les préjugés et les comportements d'exclusion.

¹¹ La Préparation et réponse aux urgences liées à la VBG : Note d'orientation sur l'inclusion des femmes et des filles aux profils divers ([GBV Emergency Preparedness and Response: Inclusion of Diverse Women and Girls Guidance Note](#)) soutient l'inclusion proactive des femmes et filles aux profils divers victimes de VBG afin d'examiner leurs propres attitudes, compétences et connaissances, et de prendre des mesures concrètes pour atteindre et soutenir les femmes et filles aux profils divers dans le cadre des programmes de préparation et de réponse aux urgences liées à la VBG.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

Communiquez dans les langues locales des femmes et des filles, même si cela nécessite des documents et des traductions en plusieurs langues. Ne vous appuyez pas sur l'utilisation de langues coloniales ou d'une langue nationale accessible uniquement aux personnes ayant reçu une éducation formelle.¹²

Représentez la diversité des femmes et des filles dans les images et les discussions utilisées dans le matériel de communication et de programme et assurez-vous qu'elles en donnent une image positive.

Identifiez des stratégies, en consultation avec des femmes et des filles aux profils divers, pour surmonter les contraintes à leur participation et à leur accès à la fourniture de l'aide, aux services ou à la participation aux activités (par exemple, le calendrier, l'emplacement, la sécurité des déplacements et la sécurité des activités)

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

¹² Les hiérarchies de pouvoir sont façonnées et renforcées par le langage utilisé dans le secteur humanitaire. Pour plus d'informations sur le langage et des recommandations sur le langage inclusif et redevable informé par les féministes [OPPORTUNITIES FOR TRANSFORMATIVE LANGUAGE WITHIN FEMINIST APPROACHES TO PARTNERSHIP](#) (lien en anglais)

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Principe 6

Refléter le contexte spécifique

Si la violence à l'égard des femmes et des filles est un problème présent dans toutes les crises humanitaires, la manière d'y faire face varie selon le contexte. Les interventions peuvent être fondées sur des principes, des idées et des approches communs tout en étant adaptées aux communautés spécifiques dans lesquelles les organisations travaillent. Pour cela, il faut comprendre les facteurs qui contribuent à la violence à l'égard des femmes et des filles dans chaque contexte et la manière dont la violence, le déséquilibre des pouvoirs et les normes connexes se manifestent. Cela implique de comprendre les coutumes locales et la dynamique du pouvoir, ainsi que des détails tels que l'utilisation des langues et des images locales, des références culturellement pertinentes, etc. Les normes "culturelles" sont souvent utilisées pour justifier ou minimiser la violence contre les femmes et les filles dans un contexte donné. Il est essentiel de doter le personnel des compétences nécessaires pour gérer ce genre de discussions, en aidant les communautés à reconnaître la violence à l'égard des femmes et des filles comme une violation des droits humains qui contribue à détruire plutôt qu'à préserver les valeurs des communautés.

COMMENT CE PRINCIPE SE TRADUIT-IL EN ACTION?

Communiquez dans les langues et dialectes locaux des régions où vous travaillez, que ce soit par le biais de la traduction ou de supports de communication. Ne partez pas du principe que ce qui fonctionne dans une communauté fonctionnera nécessairement dans une autre.

Pour vos supports de communication, utilisez des images qui sont pertinentes pour le contexte. Évitez les couleurs à connotation politique, les symboles ou les images qui représentent des idées néfastes, etc.

Testez les supports de communication avant de les utiliser, afin de vous assurer qu'ils résonnent dans ce contexte.

Réalisez une cartographie du pouvoir dans les zones où vous travaillez afin de comprendre les dynamiques spécifiques en jeu.

Engagez le dialogue avec les femmes et les filles de la communauté, ainsi qu'avec les dirigeants et les représentants de la communauté, avant de commencer toute activité de programme.

Grâce au mentorat et à la formation, approfondissez la compréhension du personnel et des volontaires des causes profondes de la violence à l'égard des femmes et des filles, étudiez comment le mot "culture" est utilisé à tort pour justifier et perpétuer la VEFF, et comment aborder ces justifications avec les membres de la communauté.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

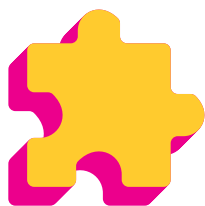
Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Principe 7

Travailler en solidarité avec des organisations, des activistes et des leaders des droits des femmes

Avant de lancer toute nouvelle initiative, il est essentiel de comprendre les efforts des femmes, des filles et des mouvements qui existaient avant l'arrivée des agences humanitaires et la manière dont ils ont été touchés par la crise. Établissez des relations et découvrez comment vos efforts peuvent s'aligner sur/soutenir ceux qui œuvrent déjà pour les droits des femmes sur le terrain, plutôt que de leur prendre de l'espace ou d'imposer un agenda dans leur travail. Travaillez avec les organisations de femmes et les leaders en cette matière pour vous assurer que le travail de prévention de la VBG ne perpétue pas directement ou par inadvertance les déséquilibres de pouvoir néfastes entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, ni entre les organisations internationales et les organisations locales de défense des droits des femmes. Valorisez l'expérience de ceux qui vous ont précédé et de ceux qui resteront longtemps après le départ de la communauté humanitaire.

COMMENT CE PRINCIPE SE TRADUIT-IL EN ACTION?

Dans la mesure du possible, financez directement le travail des associations locales de femmes, des groupes de la société civile, des organisations et des activistes locaux qui travaillent à la prévention de la violence contre les femmes et les filles, plutôt que de passer par une ONGI ou une agence des Nations Unies intermédiaire.

S'engager avec les organisations de femmes, les leaders de mouvements, les activistes et les initiatives existantes de manière à centrer leur travail et leurs voix, en commençant par l'évaluation d'urgence :

- » Identifiez/réalisez une cartographie des organisations de femmes, des leaders de mouvements, des activistes et des initiatives qui travaillent déjà en priorité au début d'une urgence et en apprendre le plus possible sur leur travail avant de commencer la programmation.
- » Demandez à rencontrer les personnes identifiées afin de vous présenter, de présenter votre organisation et d'en savoir plus sur leurs priorités ; incluez les représentants clés qui sont intéressés et disposés à participer à l'évaluation par le biais d'entretiens avec des informateurs clés (EIC) et de discussions de groupe (DG), le cas échéant.
- » Discutez des moyens par lesquels votre organisation et votre programme pourraient être en mesure de soutenir leurs priorités ou de faire avancer leur travail, et comment vous pourriez être complémentaires.

Incluez les organisations de femmes, les activistes, les leaders de mouvements, etc. dans les réunions de coordination et les initiatives connexes.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Principe 8

Engager les communautés de manière significative, créative et dynamique, en posant des questions plutôt qu'en donnant des leçons

La prévention ne se limite pas à la formation et aux cycles sans fin de sensibilisation. Le changement ne vient pas en donnant des leçons. La prévention exige un engagement significatif avec les membres de la communauté d'une manière qui suscite la pensée critique, valorise leurs contributions et encourage le dialogue et l'échange d'idées. Elle propose des activités qui suscitent l'intérêt des gens, qui sont créatives et même amusantes ! Bien que la violence à l'égard des femmes et des filles soit un problème grave, la façon dont les programmes font participer les communautés peut être inspirante, motivante, paisible et même agréable. C'est ce qui peut contribuer au changement.

COMMENT CE PRINCIPE SE TRADUIT-IL EN ACTION?

Évitez les formations et les séances de sensibilisation ponctuelles.

Faites participer les femmes, les hommes, les filles et les garçons à des activités qui présentent un intérêt pour leur groupe d'âge et leur genre. Utilisez des activités dynamiques qui ne dépendent pas du niveau d'alphabétisation ou de l'éducation formelle.

N'oubliez pas que les activités peuvent être amusantes !

Développez des supports de communication colorés, intéressants et pouvant être utilisés comme outils de discussion ou d'activités interactives, plutôt que de simples affiches à accrocher au mur. Dans la mesure du possible, donnez de l'espace aux membres de la communauté pour qu'ils puissent diriger directement les activités et les discussions.

Utilisez une variété de formats intéressants et accessibles, notamment des supports visuels qui ne nécessitent pas un niveau d'alphabétisation, et des polices et textes faciles à lire. Mettez-les à disposition dans autant de langues locales que possible.

Dans les supports de communication et les activités du programme, posez des questions plutôt que de donner des leçons, par exemple : "Comment pensez-vous que la violence contre les femmes affecte votre communauté ?" Évitez les cycles sans fin de sensibilisation en encourageant l'engagement significatif, la pensée critique et l'exploration des idées.

Veillez à ce que le contenu évolue au fil du temps, à mesure que la compréhension de la communauté change et que le contexte évolue.

Approches de prévention

INTRO- DUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

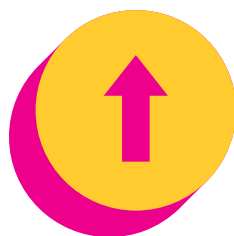
Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

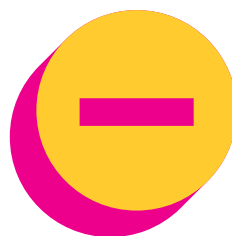
Évaluation



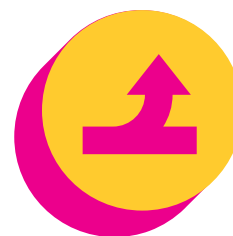
Autonomisation des femmes et des filles



Atténuation des risques



Dissuasion et redevabilité



Changement de comportement et de normes à long terme

Les **approches de** prévention de la VEFF dans les situations d'urgence sont encore émergentes et largement sous-étudiées - en particulier les stratégies et méthodologies déployées par les communautés locales ou les groupes informels. Cependant, les efforts actuels peuvent être classés en quatre grandes approches, décrites ci-dessous. Ces approches ne sont pas unidimensionnelles ; il existe une interaction entre elles, et des stratégies ou méthodologies spécifiques peuvent chevaucher plusieurs approches. La catégorisation de ces approches est basée sur la synthèse de l'apprentissage et de l'expérience dans le domaine de la prévention de la VEFF et vise à offrir un point de départ utile pour réfléchir de manière critique à la façon dont nous pouvons réduire efficacement la violence à l'égard des femmes et des filles dans les situations d'urgence.

Toutes ces approches ne seront pas utilisées dans la même mesure dans une situation d'urgence aiguë. L'autonomisation des femmes et des filles est une approche fondamentale qui est essentielle à la programmation de la lutte contre la VEFF dans les situations d'urgence et qui figure en tant que principe fondamental dans les [Normes minimales inter-agences pour la programmation de la VBG dans les situations d'urgence](#). Cela signifie qu'elle est fondamentale pour tous les efforts de prévention humanitaire et, par conséquent, qu'elle est un élément de base nécessaire pour toutes les autres approches de prévention. De plus amples détails sur la manière dont ces approches peuvent être utilisées dans les situations d'urgence aiguë sont disponibles dans les sections ultérieures de ce document.



Autonomisation des femmes et des filles

Les efforts d'autonomisation des femmes et des filles visent à réduire la violence en renforçant le contrôle des femmes et des filles sur leur propre vie et leur influence sur les systèmes et les institutions qui les concernent. Les programmes d'autonomisation visent à permettre aux femmes et aux filles de s'exprimer, d'agir et de se sentir en sécurité. Les programmes d'autonomisation visent à accroître la voix, le pouvoir d'action et la sécurité des femmes et des filles.

Ils peuvent avoir un impact à la fois sur le court terme et sur le moyen à long terme, en particulier lorsqu'ils sont combinés à d'autres approches. L'autonomisation des femmes et des filles est le fondement de tout autre travail de prévention et, par conséquent, un pilier de la programmation de la prévention.

Exemples de stratégies d'autonomisation des femmes et des filles :

- » Espaces sûrs pour les femmes et les filles
- » Encourager la création de réseaux sociaux
- » Favoriser le leadership et la prise de décision des femmes
- » Formations professionnelles et mentorat
- » Accroître l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources
- » Promouvoir l'action collective des femmes
- » Soutenir les mouvements de femmes et de filles, la création de mouvements et les initiatives dirigées par des femmes et des filles.
- » Services d'intervention centrés sur les survivantes (médicaux, psychosociaux, juridiques, sûreté/sécurité)
- » Mobilisation communautaire
- » Programmes d'assistance en espèces et de moyens de subsistance



Atténuation des risques

Les stratégies d'atténuation des risques visent à réduire la probabilité de violence en s'attaquant aux facteurs qui augmentent le risque pour les femmes et les filles de subir des violences.

L'atténuation des risques met en place des mesures visant à rendre plus difficile pour les hommes et les garçons de commettre des actes de violence contre les femmes et les filles. Comme la dissuasion et la redevabilité (voir le point 3 ci-dessous), elle ne s'attaque pas nécessairement à la cause profonde de la violence. La stratégie d'atténuation des risques part du principe que la menace de violence demeure, mais qu'il est plus difficile de passer à l'acte.

Elle est courante dans les contextes humanitaires, notamment lorsque les programmes de lutte contre la VBG collaborent avec d'autres secteurs, comme mentionné dans les [Directives de l'IASC pour l'intégration des interventions de lutte contre la VBG dans l'action humanitaire](#).

Exemples de stratégies d'atténuation des risques :

- » Planification de la sécurité individuelle et collective
- » Assistance en espèces
- » Assistance matérielle
- » Audits de sécurité et plaidoyer
- » Patrouilles pour le bois de chauffage et fourneaux à faible consommation de carburant
- » Séparer les latrines par sexe, doter les portes de cadenas, etc.
- » Localiser les services dans des zones que les femmes et les filles peuvent accéder en toute sécurité
- » Éclairage du camp/de la zone la nuit
- » Initiatives de sécurité communautaire qui soutiennent la vision des femmes et des filles, par exemple des groupes mixtes de surveillance de quartier
- » Des services d'intervention centrés sur les survivantes (médicaux, psychosociaux, de sûreté/sécurité, juridiques)
- » Activités et normes décrites dans les [Directives de l'IASC pour l'intégration des interventions de lutte contre la VBG dans l'action humanitaire](#) pour chaque secteur.



Dissuasion et redevabilité

Les stratégies de dissuasion visent à décourager les gens à recourir à la violence en leur proposant des conséquences ou des mesures dissuasives, par exemple des peines de prison, la perte d'un emploi, des sanctions sociales, etc. Elles peuvent prendre la forme de lois, de politiques ou d'accords sociaux qui dissuadent les auteurs de violences de commettre des actes de violence parce qu'ils craignent d'être tenus pour responsables et de subir des conséquences.

Généralement destinées à créer un changement à court ou moyen terme, les stratégies de dissuasion freinent les comportements basés sur des facteurs de motivation externes, plutôt que de s'attaquer aux causes profondes de la violence à l'égard des femmes et des filles et de rechercher un changement transformateur de l'intérieur. Cependant, elles peuvent contribuer à l'instauration d'une culture de la non-violence qui, lorsqu'elle est utilisée en parallèle avec d'autres stratégies telles que l'autonomisation des femmes et des filles et le changement à long terme des comportements et des normes, peut contribuer à un changement plus durable. Parmi les exemples de stratégies de dissuasion, citons les politiques de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'abus sexuels, les lois fortes qui criminalisent la VEFF, les négociations avec les acteurs armés pour éviter la violence dans des lieux particuliers, etc.

La redevabilité est un processus actif qui sert de base à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des programmes de prévention. Pour transformer les inégalités de genre et de pouvoir, le changement doit commencer par le personnel chargé du programme. La redevabilité se situe à deux niveaux principaux : personnel et relationnel. Le processus de redevabilité personnelle implique l'identification, le suivi et la remise en question des attitudes, croyances et comportements personnels néfastes liés au genre. Ce n'est qu'en explorant ses propres préjugés liés au genre que le personnel chargé de la prévention sera équipé pour soutenir les autres dans

leur propre processus de changement. La redevabilité relationnelle englobe la manière dont le pouvoir et les privilèges se manifestent dans les interactions entre hommes et femmes. Elle exige du personnel chargé de la prévention qu'il examine la manière dont il travaille avec les autres, en reconnaissant son pouvoir et en se demandant s'il exerce un pouvoir sur les autres. Elle se concentre sur la formation d'alliés pour les femmes et les filles et sur la réévaluation continue des programmes de prévention en renforçant la voix et le leadership des femmes.

Exemples de stratégies de dissuasion et de pratiques redevables :

- » Plaidoyer juridique et réforme des lois et politiques locales et nationales oppressives et discriminatoires qui ont un impact sur les femmes et les filles.
- » Création de nouvelles lois, au besoin, qui sanctionnent la violence contre les femmes et les filles.
- » Aide juridique pour les survivantes.
- » Renforcement des conséquences pour les auteurs de violences et de la justice pour les survivantes.
- » Négocier avec les acteurs armés pour que les femmes et les filles puissent circuler librement et en toute sécurité et accéder aux services, ou "couloirs" de non-violence.
- » Accords sociaux entre les auteurs potentiels et les dirigeants/membres de la communauté qui protègent les espaces et/ou les femmes et les filles de la violence (par exemple, accord pour reconnaître les institutions religieuses ou les écoles comme des espaces sûrs).
- » Politiques de tolérance zéro pour la VEFF au sein des organisations humanitaires.
- » S'assurer que le personnel chargé de la prévention est préparé à contester les déclarations ou idées négatives sur les femmes en abordant les réactions de résistance communes susceptibles d'être exprimées dans le cadre des activités

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

- d'engagement communautaire.
- » Renforcer les mouvements/la création de mouvements.
 - » Vérifier régulièrement auprès des femmes et des filles si elles se sentent écoutées et valorisées par les programmes.
 - » Prendre des mesures pour s'assurer

que le programme n'est pas complice de systèmes de marginalisation et d'exclusion qui privilégient certains statuts socio-économiques, groupes raciaux et ethniques, niveaux d'éducation, capacités, orientations sexuelles et identités de genre, religions...

ÉTUDE DE CAS N° 1 : TIRER DES LEÇONS DES MOUVEMENTS LOCAUX DE FEMMES

Approche de prévention : Dissuasion et redevabilité

Alors que le secteur humanitaire cherche de plus en plus à concevoir des moyens de renforcer la prévention de la VBG dans les situations de conflit, il est prudent de s'inspirer des actions des mouvements de femmes locaux, bien établis et ayant des années d'expérience sur le terrain.

Certaines des stratégies les plus remarquables employées par ces mouvements sont basées sur la dissuasion et la redevabilité - les femmes tirent parti des relations existantes et du sens de la communauté pour influencer les parties à un conflit et freiner la violence, négocier l'accès humanitaire, servir de médiatrices entre les factions en guerre et donner l'alerte en cas de conflit imminent. De cette manière, elles ont été en mesure de réduire la violence par une redevabilité personnelle ou communautaire directe plutôt que par un changement transformationnel des attitudes et des normes de pouvoir entre les genres. Dans certains cas, elles vont même utiliser les normes existantes pour favoriser la crédibilité et la confiance dans la négociation pour la protection des femmes, des filles et des membres de la communauté.

Certains exemples incluent:

AISHA WAKIL AU NIGÉRIA OU 'MAMA BOKO HARAM':

Aisha Wakil est une femme qui vit à Maiduguri, dans le nord-est du Nigeria. Elle a nourri, soigné et élevé de nombreux enfants qui se sont plus tard radicalisés pour devenir des combattants du groupe terroriste Boko Haram. Elle a donc conservé un niveau de confiance et de respect de la part des combattants que ni l'État, ni les acteurs humanitaires ne pouvaient revendiquer ou créer avec succès. Elle a utilisé ses connaissances pour faire pression en faveur d'accords de paix informels au niveau de la communauté, négocier la libération d'otages et, dans un cas, empêcher le bombardement d'une université prisée.¹³

¹³ Oduah, C. (2020) "Mama Boko Haram": La mission extraordinaire d'une femme pour sauver "ses garçons" du terrorisme. ('Mama Boko Haram': One Woman's Extraordinary Mission to Rescue 'Her Boys' from Terrorism). The Guardian. <https://www.theguardian.com/world/2020/jul/09/mama-boko-haram-nigeria-maiduguri> (lien en anglais)

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

ÉTUDE DE CAS N° 1 : TIRER DES LEÇONS DES MOUVEMENTS LOCAUX DE FEMMES

Approche de prévention : Dissuasion et redevabilité

LE MOUVEMENT DES FEMMES D'IRLANDE DU NORD:

Au plus fort du conflit en Irlande du Nord, en 1977, des organisatrices d'Irlande du Nord ont reçu le prix Nobel de la paix pour leurs manifestations non sectaires en faveur de la paix et leur médiation habile entre les unionistes protestants et les nationalistes catholiques pendant la "saison des marches", souvent violentes - des interventions qui sont reconnues pour avoir produit un mécanisme de réponse presque rapide pour éviter la violence entre les forces de sécurité, le public et les groupes dissidents.¹⁴ Leur médiation a été possible grâce aux relations existantes qui ne pouvaient pas être reproduites par des ONG ou d'autres acteurs ; cela leur a permis de décourager la violence et de faire appel au sens de redevabilité de la communauté pour répondre aux besoins urgents, plutôt que d'attendre un changement d'attitude ou de comportement à long terme.

Bien que ces exemples ne concernent pas exclusivement la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles, ils offrent un apprentissage précieux sur les façons dont les femmes se sont engagées avec succès dans la réduction des conflits, de l'oppression et de la violence et dans la création de chemins vers la paix, en dehors des cadres traditionnels des programmes humanitaires. Ils approfondissent notre compréhension des approches de prévention, afin que nous puissions élargir nos efforts en tant qu'organisations humanitaires et mieux soutenir les mouvements et les activistes existants.

Les approches de dissuasion et de redevabilité - qui entraînent des changements dans la violence qui ne sont pas fondés sur un changement d'attitude ou de norme, pour réduire la tolérance sociale ou l'acceptation de la violence à l'égard des femmes et des filles - ont généralement échappé aux programmes humanitaires et méritent d'être explorées davantage.

¹⁴ Hunt, S.; Posa, C. (2001). "Les femmes en faveur de la paix : La sécurité inclusive" (*Women Waging Peace: Inclusive Security*) *Foreign Policy* 124 (Mai/Juin 2001): 38-47.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Changement de comportement et de normes à long terme

Les interventions de changement de comportement et de normes à long terme visent à réduire la violence en s'attaquant aux causes profondes de la violence à l'égard des femmes et des filles, en incitant les membres de la communauté à modifier leurs comportements et à choisir la non-violence, et en remplaçant les normes néfastes par de nouvelles normes positives qui encouragent la non-violence. Elles se concentrent sur le changement des attitudes, des croyances et des normes qui maintiennent la violence, motivant ainsi un changement plus durable de l'intérieur.

Ces interventions nécessitent un engagement répété sur le moyen et le long terme, et sont plus efficaces pour changer les normes lorsqu'elles fonctionnent à travers le modèle écologique (voir annexe B).

Le changement de comportement représente un type de changement au niveau individuel, tandis que le changement de norme représente un type de changement au niveau communautaire.

Exemples de stratégies de changement de comportement et de normes à long terme:

- » Programmes de mobilisation communautaire pour transformer le déséquilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons.
- » Programmes de changement des normes sociales (par exemple, SASA !, Tostan)
- » Programmes de changement de comportement individuel (formation et encadrement d'un même groupe de personnes au fil du temps) (par exemple, Impliquer les hommes à travers des pratiques redevables (EMAP) de l'IRC).
- » Programmes de communication pour le changement de comportement (CCC) / Programmes de communication pour le développement (CPD) / programmes de changement de comportement (par exemple, Communities Care de l'UNICEF).
- » Programmes d'autonomisation économique combinés à des programmes de transformation du pouvoir basé sur le genre entre les hommes et les femmes (par exemple, EASE).

Une échelle spécifique basée sur des données probantes des normes injonctives et des croyances personnelles sur la violence basée sur le genre, spécifique aux contextes humanitaires, a été développée et devrait être utilisée par les programmes de prévention de la VEFF. L'échelle peut être consultée en anglais [ici](#).

INTRO-
DUCTION

ÉTUDE DE CAS N° 2 : UTILISATION DE SASA ! DANS DES CONTEXTES HUMANITAIRES

Approche de prévention : Changement de comportement et de normes à long terme

CADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Photo: SASA!

SASA ! est une approche de mobilisation communautaire visant à prévenir la violence à l'égard des femmes (VEF) et le VIH, développée par Raising Voices en Ouganda (www.raisingvoices.org). Cette approche a démontré son impact au niveau communautaire sur la prévention de la violence exercée par un partenaire intime à l'égard des femmes et la réduction de l'acceptabilité sociale de la violence. Il s'agit d'une approche de changement de comportement et de normes à long terme.

Bien que SASA ! ait été conçue à l'origine pour un contexte de développement, les organisations commencent à l'adapter et à la mettre en œuvre dans des contextes humanitaires à travers le monde, suite à leur succès dans la création de changements transformationnels dans une variété de contextes. Selon un récent document d'information sur la mise en œuvre de SASA ! dans les contextes humanitaires, il appartient à chaque organisation de décider si et quand mettre en œuvre SASA ! Cependant, il y a des questions transversales et des facteurs

spécifiques à prendre en compte à chaque phase de l'urgence pour aider à prendre cette décision (voir le schéma 1 ci-dessous) "Bien que la stabilisation soit généralement considérée comme le moment le plus propice pour commencer la mise en œuvre de SASA !, certains aspects de la méthodologie peuvent également être intégrés pendant la phase d'urgence, comme l'intégration du matériel SASA ! en parallèle aux formations standard sur le genre et la protection."¹⁵

SASA ! est bien connu pour ses activités créatives et son matériel de communication bien conçu qui s'aligne soigneusement sur la théorie des étapes du changement et repose sur une solide analyse féministe du pouvoir. Par conséquent, bien que les situations d'urgence ne soient pas le moment le plus propice pour lancer des programmes SASA ! dans les communautés, de nombreuses organisations s'inspirent de ce matériel pour l'utiliser avec leurs propres équipes ou dans le cadre d'autres programmes.¹⁶

¹⁵ Raising Voices (2018). Mise en œuvre de SASA ! dans les contextes humanitaires : Conseils et outils Série "Programmation pour la prévention" (*Implementing SASA! in Humanitarian Settings: Tips and Tools Programming for Prevention Series, Brief. No. 6*) Kampala, Ouganda

¹⁶ La deuxième édition de SASA! intitulée *SASA! Together* a été lancée en février 2020. Bien que la méthodologie ait été mise à jour, les composantes essentielles restent les mêmes. Vous pouvez trouver SASA! Together sur le site web de the Raising Voices à l'adresse suivante: <https://raisingvoices.org/sasatogether/> (guide en anglais)

ÉTUDE DE CAS N° 2 : UTILISATION DE SASA ! DANS DES CONTEXTES HUMANITAIRES

Approche de prévention : Changement de comportement et de normes à long terme

Schéma 1**CONSIDÉRATIONS TRANSVERSALES**

- » Une équipe est-elle disponible et dispose-t-elle de suffisamment de temps pour mettre en œuvre SASA ! ? *
- » Les ressources financières sont-elles en place pour au moins les 18 mois de programmation?
- » Y a-t-il une adhésion des dirigeants au niveau des ONG et de la communauté ? *
- » Un système de gestion de la VBG et de référencement à d'autres services est-il en place (avec des services disponibles) ?
- » Le principe "Agir sans nuire" peut-il être respecté ? *

**CONSIDÉRATIONS SPÉCIFIQUES LORS DES DIFFÉRENTES PHASES DU CONFLIT****URGENCE**

- » Des formations sur le genre sont-elles réalisées ou prévues pour le personnel?*
- » Les membres de la communauté et le personnel peuvent-ils se déplacer en toute sécurité dans la communauté/le camp?*
- » Des partenariats SASA! peuvent-ils être formés au fur et à mesure du développement de l'infrastructure humanitaire?

STABILISATION

- » Des structures communautaires sont-elles en place (et disponibles pour participer à la programmation)?
- » Un système central de gestion des connaissances est-il disponible ?
- » Des interventions à plus long terme sont-elles mises en œuvre ou planifiées ?

RÉTABLISSEMENT

- » Le rapatriement est-il probable et les programmes sont-ils susceptibles de se poursuivre dans le pays d'origine ?
- » Des programmes de stabilisation de la communauté sont-ils introduits ?
- » Des efforts sont-ils faits pour assurer la transition vers des activités de développement ?

**Il est conseillé de s'abstenir de mettre en œuvre SASA ! si vous ne pouvez pas répondre "oui" à ces questions*

Appliquer des approches de prévention dans les situations d'urgence aiguë

INTRODUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour Commencer

Défis

Pour Aller Plus Loin

Références

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartographie

Enquête

Liste de Vérification

Évaluation

Dans une situation d'urgence aiguë, la prévention se concentre généralement sur les trois premières approches, en raison de l'urgence des besoins et de la fragilité de la situation :



Autonomisation des femmes et des filles



Atténuation des risques



Dissuasion et redevabilité

L'autonomisation des femmes et des filles et l'atténuation des risques sont plus courantes pour les programmes humanitaires dans une situation d'urgence aiguë. À ce stade, les stratégies de dissuasion et de redevabilité peuvent, elles, être plus courantes pour les activistes locaux et les leaders des mouvements de femmes que pour les programmes humanitaires. Certaines stratégies de dissuasion et de redevabilité peuvent être plus pertinentes que d'autres lors d'une urgence aiguë (par exemple, la négociation de couloirs humanitaires sûrs peut être plus applicable qu'une réforme juridique substantielle). S'engager dans un changement de comportement et de normes à long terme avec les communautés n'est pas recommandé dans la phase d'urgence aiguë.

Cependant, le changement de comportement et de normes à long terme peut et doit commencer au sein de votre équipe et de votre organisation dès le début de l'urgence (voir "Pour commencer" ci-dessous pour plus de détails).

En outre, vous pouvez commencer à vous renseigner sur les attitudes et les normes qui façonnent les relations entre le genre et le pouvoir grâce aux évaluations d'urgence et à l'engagement continu avec les membres de la communauté dans une situation d'urgence

aiguë. Les organisations sont encouragées à incorporer des concepts et des matériels de base pour un changement de comportement et de normes à long terme en vue de la prévention de la VEFF dans des formations et des activités à toutes les phases d'une urgence.

Des approches multiples qui évoluent à travers le temps

Dans les situations d'urgence aiguë, il est important d'identifier les actions immédiates qui peuvent être prises pour réduire la violence à l'égard des femmes et des filles, et les étapes nécessaires pour jeter les bases d'un changement futur. Les données suggèrent que l'effondrement des structures et des normes sociales causé par les urgences peut créer un espace pour construire de nouvelles normes positives, y compris dans les rôles et la dynamique du pouvoir entre les filles, les femmes, les garçons et les hommes.¹⁷ En outre, les situations d'urgence aiguë peuvent se transformer en crises prolongées (en fonction de divers facteurs), ce qui permet de tirer parti des interventions aiguës par des actions à plus long terme. Par conséquent, de multiples approches et stratégies seront pertinentes et appropriées en fonction de l'évolution de la situation.

Éléments clés des stratégies de prévention efficaces

Dans chaque approche de prévention, il existe différentes stratégies et méthodologies qui peuvent être utilisées pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles. Ces stratégies peuvent sembler différentes selon les contextes, mais elles présentent des éléments communs aux stratégies de prévention efficaces dans chaque approche. En comprenant cela, les organisations pourront réfléchir aux approches qu'elles sont en mesure de mettre en œuvre le plus efficacement possible pour avoir un impact pendant la phase d'urgence aiguë et au-delà.

¹⁷ Pour plus d'information voir: Read-Hamilton, S. & Marsh, M. (2016) Le programme Communities Care : changer les normes sociales pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles dans les communautés touchées par les conflits, Genre et développement 24:2, 261-276, DOI:10.1080/13552074.2016.1195579 (*The Communities Care programme: changing social norms to end violence against women and girls in conflict-affected communities*, Gender & Development)

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Autonomisation des femmes et des filles

EXEMPLES DE STRATÉGIES

- » Espaces sûrs pour les femmes et les filles
- » Encourager la création de réseaux sociaux pour les femmes et les filles
- » Favoriser le leadership et la prise de décision des femmes
- » Formation professionnelle et mentorat
- » Accroître l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources
- » Action collective
- » Soutenir les mouvements de femmes et de filles, la création de mouvements et les initiatives dirigées par des femmes et des filles.
- » Services d'intervention centrés sur les survivantes (médicaux, psychosociaux, juridiques, sûreté/sécurité)
- » Mobilisation communautaire
- » Programmes d'assistance en espèces et de moyens de subsistance

ÉLÉMENTS CLÉS DES STRATÉGIES
EFFICACES

- » Veille à ce que les femmes aient accès aux espaces réservés aux femmes et que les filles aient accès aux espaces réservés aux filles (en particulier les adolescentes).
- » Reconnaît les multiples types d'autonomisation - sociale, économique, physique/sexuelle, politique, individuelle, collective, etc. et leur objectif clair.
- » Favorise le "pouvoir au sein" des femmes et des filles
- » Utilise une approche basée sur les actifs
- » Ne stigmatise pas les survivantes et utilise des approches centrées sur les survivantes.
- » Est dirigée par des femmes et des filles de la communauté
- » Reflète les pratiques exemplaires de principes de prévention et les normes internationales connexes

APPLICABLE DANS UNE SITUATION
D'URGENCE AIGUË ?

Oui. L'autonomisation des femmes et des filles est essentielle dès le début d'une situation d'urgence.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Atténuation des risques

EXEMPLES DE STRATÉGIES

- » Planification de la sécurité individuelle et collective
- » Assistance en espèces
- » Assistance matérielle
- » Audits de sécurité et plaidoyer
- » Formations d'autodéfense
- » Patrouilles pour le bois de chauffage et fourneaux à faible consommation de carburant
- » Séparer les latrines par sexe, doter les portes de cadenas, etc.
- » Localiser les services dans des zones que les femmes et les filles peuvent accéder en toute sécurité.
- » Éclairage du camp/de la zone la nuit
- » Initiatives de sécurité communautaire qui soutiennent la vision des femmes et des filles, par exemple des groupes mixtes de surveillance de quartier
- » Des services d'intervention centrés sur les survivantes (médicaux, psychosociaux, de sûreté/sécurité, juridiques).
- » Activités et normes décrites dans les [Directives de l'IASC pour l'intégration des interventions de lutte contre la VBG dans l'action humanitaire](#) pour chaque secteur.

ÉLÉMENTS CLÉS DES STRATÉGIES
EFFICACES

- » S'attaque aux risques connus pour les femmes et les filles, selon les priorités des femmes et des filles.
- » Relève de la responsabilité de plusieurs secteurs
- » S'attaque à plusieurs types de violence
- » Ne cause pas de préjudices supplémentaires aux femmes et aux filles
- » Traite des risques distincts auxquels les filles et les adolescentes sont confrontées, ainsi que des risques auxquels les femmes sont confrontées.
- » Est dirigée par la communauté et reflète les pratiques exemplaires des principes de prévention, les directives du IASC sur la VBG, les normes minimales du IASC et d'autres normes internationales connexes.

APPLICABLE DANS UNE SITUATION
D'URGENCE AIGUË ?

Oui. L'atténuation des risques est essentielle dès le début d'une urgence, à travers tous les secteurs.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Dissuasion et redevabilité

EXEMPLES DE STRATÉGIES

- » Plaidoyer juridique et réforme des lois et politiques locales et nationales oppressives et discriminatoires qui ont un impact sur les femmes et les filles.
- » Création de nouvelles lois, au besoin, qui sanctionnent la violence contre les femmes et les filles.
- » Aide juridique pour les survivantes.
- » Renforcement des conséquences pour les auteurs de violences et de la justice pour les survivantes.
- » Négocier avec les acteurs armés pour que les femmes et les filles puissent circuler librement et en toute sécurité et accéder aux services, ou "couloirs" de non-violence.
- » Accords sociaux entre les auteurs potentiels et les dirigeants/membres de la communauté qui protègent les espaces et/ou les femmes et les filles de la violence (par exemple, accord pour reconnaître les institutions religieuses ou les écoles comme des espaces sûrs).
- » Politiques de tolérance zéro pour la VEFF au sein des organisations humanitaires.
- » Renforcer les mouvements/la création de mouvements.

ÉLÉMENTS CLÉS DES STRATÉGIES
EFFICACES

- » L'inquiétude quant aux conséquences est suffisante pour dissuader le comportement.
- » Peut s'appuyer sur des accords sociaux négociés par les membres d'une même communauté, ou sur des lois fortes et bien appliquées.
- » L'application et l'acceptation du mécanisme de dissuasion et de redevabilité sont constantes et crédibles.
- » Est dirigée par la communauté et reflète les pratiques exemplaires des principes de prévention.

APPLICABLE IN AN ACUTE EMERGENCY?

Oui. Certaines stratégies de dissuasion et de redevabilité peuvent être applicables dès le début d'une urgence, ex: négocier avec les parties à un conflit des couloirs sécurisés pour les femmes et les filles ou instituer des politiques de tolérance zéro pour l'exploitation et les abus sexuels.

Cependant, d'autres mesures peuvent être moins pertinentes pendant la phase d'urgence aiguë. Par exemple, dans certains cas, une réforme juridique à long terme peut ne pas être possible dans une situation d'urgence aiguë, tandis que la garantie de soins médicaux et de soutien psychosocial pour les survivantes peut être prioritaire par rapport à l'aide juridique.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

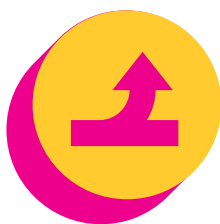
Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation



Changement de comportement et de normes à long terme

EXEMPLES DE STRATÉGIES

- » Programmes de mobilisation communautaire pour transformer le déséquilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons.
- » Programmes de changement des normes sociales (par exemple, SASA I, Tostan)
- » Programmes de changement de comportement individuel (formation et encadrement d'un même groupe de personnes au fil du temps)
- » Programmes de communication pour le changement de comportement (CCC) / Programmes de communication pour le développement (CPD) / programmes de changement de comportement (par exemple, Communities Care de l'UNICEF et Impliquer les hommes dans des pratiques redevables (EMAP) de l'IRC).
- » Programmes d'autonomisation économique combinés à des programmes de transformation du pouvoir du genre entre les hommes et les femmes (par exemple, EA\$E).

ÉLÉMENTS CLÉS DES STRATÉGIES
EFFICACES

- » Travaille sur plusieurs niveaux de la société, à travers le modèle écologique.
- » Transforme les dynamiques de pouvoir néfastes entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons.
- » Utilise une approche basée sur les avantages - en aidant à créer de nouvelles normes positives pour remplacer les normes nuisibles et se concentre sur les avantages de la non-violence.
- » Différencie les stratégies qui créent un changement au niveau individuel (changement de comportement chez des individus spécifiques) de celles qui créent un changement au niveau communautaire (changements de normes qui peuvent être mesurés au-delà des individus et qui résultent d'une large diffusion des idées).
- » Incorpore des mécanismes de redevabilité envers les femmes et les filles.
- » Est dirigée par la communauté et reflète les pratiques exemplaires des principes de prévention.

APPLICABLE IN AN ACUTE EMERGENCY?

En partie seulement. Cette approche n'est pas recommandée avec les communautés pendant la phase d'urgence aiguë. Cependant, il est essentiel de lancer cette approche avec le personnel dès le début d'une urgence. Il est également possible de jeter les bases d'initiatives futures en se renseignant sur les normes et les comportements existants, en établissant des relations, en élaborant du matériel, etc.

Pour commencer: étape par étape

INTRO- DUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Vous trouverez ci-dessous un résumé de quelques étapes importantes pour commencer un programme de prévention dans une situation d'urgence aiguë. Ces étapes ne sont qu'un résumé ; la conception d'une stratégie de prévention nécessitera des efforts intensifs et dévoués de la part de votre équipe. N'oubliez pas que chaque programme devra élaborer sa propre stratégie et son propre contenu en fonction de la situation unique dans laquelle il opère.

ÉTAPE 1

ASSUREZ-VOUS QUE DES SYSTÈMES DE RÉPONSE ET DE RÉFÉRENCEMENT ADÉQUATS SONT EN PLACE POUR LES SURVIVANTES AVANT DE COMMENCER LES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION.

ÉTAPE 2

ENTAMEZ UN PROCESSUS SYSTÉMATIQUE ET CONTINU DE RÉFLEXION ET DE FORMATION POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL ET DES BÉNÉVOLES AFIN DE TRANSFORMER LES DYNAMIQUES DE POUVOIR DANS VOTRE PROPRE VIE ET DANS VOTRE ORGANISATION.

ÉTAPE 3

RENSEIGNEZ-VOUS SUR "CE QUI SE PASSE" DIRECTEMENT AUPRÈS DES FEMMES ET DES FILLES, Y COMPRIS AUPRÈS DES LEADERS DES COMMUNAUTÉS ET DES MOUVEMENTS DE FEMMES.

ÉTAPE 4

CONCEVEZ VOTRE STRATÉGIE DE PRÉVENTION.

ÉTAPE 5

DÉVELOPPER LE CONTENU DES PROGRAMMES, Y COMPRIS DES SUPPORTS DE COMMUNICATION EFFICACES.

ÉTAPE 6

COORDONNER AVEC LE SOUS-GROUPE/LE GROUPE DE TRAVAIL/LA FORCE OPÉRATIONNELLE POUR LA LUTTE CONTRE LA VBG L'ADOPTION DES DIRECTIVES POUR L'INTÉGRATION DES INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE VBG DANS L'ACTION HUMANITAIRE ET DES NORMES MINIMALES INTER-AGENCES POUR LA PROGRAMMATION DE LA VBG DANS LES SITUATIONS D'URGENCE DANS L'ENSEMBLE DE LA RÉPONSE HUMANITAIRE.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Assurez-vous que des systèmes de réponse et de référencement adéquats sont en place pour les survivantes avant de commencer les activités de prévention.

Il est **essentiel** qu'un système clair soit en place pour répondre aux survivantes qui divulguent des violences avant de commencer les activités de prévention. Assurez-vous que le personnel et les bénévoles chargés des évaluations d'urgence savent comment répondre de manière appropriée aux signalements de violence.

CETTE ÉTAPE IMPLIQUE DES ACTIONS TELLES QUE:

- » Recenser/cartographier les services existants pour les survivantes (services médicaux, psychosociaux, de sûreté/sécurité et juridiques).
- » Élaborer ou adapter des protocoles de référencement clairs entre les prestataires de services, sur la base de lignes directrices communes, s'ils n'existent pas encore.
- » Coordonner et mener un plaidoyer avec d'autres secteurs et prestataires de services.
- » Dans les endroits où les services n'existent pas, évaluer la faisabilité des services par les acteurs humanitaires, et décider ce qui, le cas échéant, peut être fait efficacement sans causer de préjudice.
- » Former le personnel et les volontaires au soutien de première ligne et aux voies de référencement existantes.¹⁸
- » Soutenir la formation des prestataires de services, si nécessaire, afin de renforcer le soutien centré sur les survivantes.

Entamez un processus systématique et continu de réflexion et de formation pour l'ensemble du personnel et des bénévoles afin de transformer les dynamiques de pouvoir dans votre propre vie et dans votre organisation.

La **prévention commence** par nous-mêmes. Il est essentiel que le travail de prévention commence au sein des organisations humanitaires, avant ou parallèlement au travail de changement au sein des communautés. Il ne s'agit pas uniquement de la responsabilité du personnel chargé de la lutte contre la VEFF ou la VBG, mais d'une responsabilité fondamentale de l'organisation, qui doit émaner de la direction. Cela doit commencer dès le début d'une urgence, afin que le personnel et les organisations ne reproduisent pas les dynamiques de pouvoir néfastes dans leur travail, ne perpétuent pas la violence contre les femmes et les filles et puissent montrer l'exemple d'une utilisation positive du pouvoir. Il est important que le processus soit bien structuré et intégré directement dans les plans de travail des programmes, plutôt que d'être ajouté comme une activité facultative. Il est important d'intégrer la pratique anti-oppressive d'une manière qui reconnaisse les contraintes et le stress auxquels le personnel et les volontaires sont confrontés dans les situations d'urgence.

¹⁸ Pour de plus amples informations sur les systèmes d'intervention et de référencement, veuillez vous référer aux [Normes minimales interorganisations pour la programmation d'actions de lutte contre la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence](#).

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Cett étape encourage à :

**TRAVAILLER AVEC L'ENSEMBLE DU
PERSONNEL ET DES BÉNÉVOLES DE
L'ORGANISATION.**

Cela inclut tout le monde, de la direction de l'organisation et des responsables aux gardiens et aux responsable de l'entretien. Il est essentiel que chacun comprenne comment son utilisation du pouvoir est directement liée au travail de l'organisation dans la communauté et qu'il prenne la responsabilité personnelle d'utiliser son pouvoir de manière positive. Privilégier le personnel et les volontaires dans les endroits où des programmes de VBG sont mis en place et éviter de se concentrer sur des formations longues de plusieurs jours pendant une urgence aiguë. Inclure plutôt des exercices visant à comprendre les utilisations positives et négatives du pouvoir dans les processus d'initiation déjà obligatoires tels que l'orientation du personnel, la formation à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS), la signature des codes de conduite et les réunions du personnel. Inclure des exercices de suivi dans les divers processus, réunions, ateliers, etc. du personnel. Organiser des ateliers plus intensifs avec le personnel chargé de la lutte contre la VEFF.

**INCLURE DES EXERCICES DE RÉFLEXION
ET DE PETITES ACTIVITÉS DIRECTEMENT
DANS LES PLANS DE TRAVAIL.**

Le travail de prévention avec les équipes chargées de la lutte contre la VBG n'est pas un ajout facultatif, il est fondamental pour nos engagements en tant qu'humanitaires. Par conséquent, il doit être inclus dans nos plans de travail - et peut être divisé en exercices courts au fil du temps plutôt que d'attendre une longue formation - comme un engagement central de notre travail.

**UTILISER DES EXERCICES
DYNAMIQUES ET INTERACTIFS.**

S'inspirer des exercices créatifs existants, issus de la prévention ou de méthodologies connexes, qui permettent d'explorer la signification du pouvoir, ce que signifie utiliser le pouvoir de manière positive et négative, d'analyser le déséquilibre du pouvoir en tant que cause profonde de la VEFF, et de remédier aux déséquilibres du pouvoir dans votre travail.¹⁹ Les exercices interactifs qui posent des questions critiques permettront d'aller plus loin que l'utilisation de PowerPoint ou de discours.

**S'ASSURER QUE
L'ORGANISATION MET EN PLACE
DES CANAUX DE SIGNALEMENT
CLAIRS, ACCESSIBLES ET
CENTRÉS SUR LES SURVIVANTES
POUR LES CAS DE VIOLENCE
PERPÉTRÉE PAR LE PERSONNEL.**

Ceci est essentiel pour toutes les organisations humanitaires, qu'elles travaillent ou non directement à la prévention de la VBG au sein de la communauté. Cela inclut la violence contre les femmes membres du personnel ainsi que la violence contre les femmes et les filles dans la communauté. Les organisations sont censées disposer de leurs propres politiques et procédures de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS), conformément aux normes internationales.

¹⁹ Il existe de nombreuses ressources excellentes qui proposent des activités créatives pour travailler avec le personnel afin d'explorer le pouvoir et de prévenir la violence envers les femmes et les filles. Il serait impossible de les citer toutes ici. SASA! / SASA! Together (Raising Voices: <https://raisingvoices.org/sasatogether/>), Get Moving! (Le réseau de prévention de VBG: <https://raisingvoices.org/innovation/creating-methodologies/get-moving/>) et In Her Shoes (Le réseau de prévention de VBG: <https://raisingvoices.org/innovation/creating-methodologies/in-her-shoes/>) sont de bons points de départ, tandis que de nombreuses autres ressources peuvent être pertinentes et utiles dans votre contexte.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Renseignez-vous sur “ce qui se passe” directement auprès des femmes et des filles, y compris auprès des leaders des communautés et des mouvements de femmes.

Avant de concevoir de nouvelles stratégies de programme, prenez le temps de vous renseigner sur les moyens formels et informels que les individus et les communautés utilisent pour protéger les femmes et les filles contre la violence. Parlez directement aux femmes et aux filles de leurs préoccupations prioritaires, des risques auxquels elles sont confrontées, de leurs sources de soutien et de force, leurs espoirs et leurs idées. Intégrez cette démarche dans les évaluations d'urgence et poursuivez les efforts d'écoute et de connexion pendant toute la durée du programme.

Les outils d'évaluation peuvent être utilisés pour apprendre ce qui se passe déjà dans les zones où vous travaillez et pour informer la conception du programme. Les outils fournis dans cet ensemble de ressources sont conçus pour centrer les voix des femmes et des filles. Au-delà des évaluations, essayez de parler ouvertement avec les femmes et les filles chaque fois que vous êtes dans la communauté, en vous concentrant sur l'écoute de leurs idées et de leurs pensées. Encouragez vos collègues des programmes d'autres secteurs à faire de même et trouvez d'autres moyens de collaborer de manière significative avec les femmes et les filles.

GRÂCE À CES ÉVALUATIONS ET À CES CONTACTS, VOUS POURREZ APPRENDRE LES CHOSSES SUIVANTES ET BIEN D'AUTRES ENCORE :

- » Quelles actions les femmes, les organisations de femmes et les communautés entreprennent déjà pour assurer la sécurité des femmes et des filles. Il peut s'agir d'efforts organisés tels que des espaces sécurisés pour les femmes, des groupes de surveillance de voisinage ou autre, ou encore d'actions informelles, par exemple des dirigeants locaux (femmes, chefs religieux, etc.) qui négocient avec des acteurs armés pour permettre aux femmes et aux enfants de se réfugier en toute sécurité dans des endroits précis.
- » Ce qui fonctionne et pourquoi cela fonctionne. Ce qui ne fonctionne pas et pourquoi cela ne fonctionne pas.
- » Quels sont les risques, les défis et les types de violence auxquels les femmes et les filles sont confrontées, et où elles vont pour obtenir du soutien ou du réconfort lorsqu'elles ont un problème.
- » Les différences entre les risques et les types de violence subis par les filles, les adolescentes et les femmes. Les différences dans le lieu où et la manière dont elles recherchent un soutien.
- » Les priorités des filles, des adolescentes et des femmes. Comment leurs priorités peuvent différer.
- » Les types de défis auxquels sont confrontés les dirigeants, les activistes et les organisations de femmes.
- » Quel soutien, le cas échéant, est nécessaire pour maintenir les initiatives existantes.
- » Comment de nouveaux efforts pourraient compléter ceux qui sont déjà en place et aider à combler les lacunes. Comment s'assurer que les nouvelles activités ne perturbent pas celles qui contribuent déjà au maintien des femmes et des filles en sécurité.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Concevez votre stratégie de prévention.

Pour élaborer une stratégie de prévention, il faut comprendre les différentes approches de prévention, déterminer quand et comment appliquer chacune d'entre elles dans votre contexte, et veiller à ce que les principes de prévention soient intégrés au processus. La meilleure façon de concevoir une stratégie de prévention est d'utiliser des méthodes participatives avec votre équipe. Envisagez d'animer un atelier de conception, qui peut se dérouler sur environ deux jours, ou être réparti en plusieurs sessions plus courtes, en fonction de votre contexte. Utilisez **l'annexe B** pour étayer votre conception.

Pendant votre session de conception :

PASSEZ EN REVUE CE QUE VOUS AVEZ APPRIS

Passez en revue ce que vous avez appris des évaluations et de l'expérience sur le terrain et notez les principaux points saillants (voir **l'étape n°3** et les **outils d'évaluation**).

PASSEZ EN REVUE LES APPROCHES DE PRÉVENTION

Passez en revue les quatre approches de prévention : l'autonomisation des femmes et des filles, l'atténuation des risques, la dissuasion et la redevabilité, et le changement de comportement et de normes à long terme.

DISCUTEZ DE QUESTIONS CLÉS

Pour chaque approche de prévention, discutez de questions clés telles que:

- » Que se passe-t-il déjà dans le cadre de cette approche ?
- » Quelles sont les préoccupations prioritaires identifiées par les filles/adolescentes et les femmes dans ce domaine ?
- » Qu'avez-vous appris d'autre des femmes et des filles en ce qui concerne les risques auxquels elles sont confrontées, leurs soutiens et leurs opportunités ?
- » Que reste-t-il à aborder dans ce domaine ?
- » Quelles contributions votre programme pourrait-il apporter à la prévention dans le cadre de cette approche ?
 - Comment cela pourrait-il se traduire concrètement ?
 - Cela peut-il être fait de manière sûre et efficace ?
 - Comment le programme peut-il garantir le respect des principes de prévention ?
- » Comment le programme pourrait-il soutenir "ce qui se passe déjà sans le perturber" ?
- » Comment pouvez-vous obtenir un soutien pour les programmes de prévention ?
- » Quels obstacles ou blocages prévoyez-vous pour la programmation de la prévention ? Que pourriez-vous faire pour surmonter ces difficultés ?

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

RÉFLÉCHISSEZ À DIVERSES ACTIONS

Réfléchissez à diverses actions pour chaque approche, y compris ce qui a fonctionné dans le contexte donné, les stratégies qui ont fonctionné ailleurs et qui pourraient être adaptées, les activités et méthodologies spécifiques, et les idées innovantes.

IDENTIFIEZ ET EXPLOREZ CLAIREMENT LES THÉORIES

Identifiez et explorez clairement les théories qui sous-tendent ces actions, par exemple pourquoi pensez-vous que la stratégie créera un changement ? Sur quelle théorie ou idée se fonde la stratégie (par exemple, la théorie des étapes du changement, la théorie des normes sociales, la diffusion des idées, la théorie de la dissuasion, etc.) Utilisez les annexes A et B pour étayer votre réflexion.

RÉPAREZ UNE VERSION PRÉLIMINAIRE DE STRATÉGIE

Préparez une version préliminaire de stratégie ou schéma de stratégie à compléter en détail plus tard. Y inclure:

- » Les approches de prévention qui seront utilisées et les actions et méthodologies spécifiques à chacune d'elles.
- » Les théories qui sous-tendent la croyance que cela apportera un changement.
- » Les activités et le matériel spécifiques qui sont nécessaires pour mettre en œuvre chaque stratégie.
- » Le travail de prévention qui sera effectué au sein de l'organisation
- » Ce qui sera suivi et mesuré
- » Des idées sur la façon dont cela pourrait évoluer avec le temps

Les stratégies de prévention dans les situations d'urgence peuvent évoluer dans le temps en fonction de l'évolution de la situation. Il est important de revoir votre stratégie à intervalles réguliers pour vous assurer qu'elle répond aux besoins changeants. Les programmes peuvent sembler différents entre la phase aiguë de l'urgence et un stade ultérieur, et certaines mesures initiales peuvent jeter les bases de différentes actions ultérieures.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Développer le contenu des programmes, y compris des supports de communication efficaces.

L'une des lacunes les plus courantes dans la programmation humanitaire est le manque de contenu de programme efficace et engageant, au-delà des formations ou des programmes officiels qui sont accessibles à un large éventail de personnes dans une variété de formats. Les supports et outils de communication créatifs aident le personnel et les volontaires à engager les membres de la communauté et les parties prenantes dans des activités dynamiques, participatives, amusantes et qui poussent à la réflexion. Il peut s'agir de cartes illustrées, d'affiches visuelles, de bandes dessinées avec des questions de discussion, de jeux, d'activités interactives, de pièces de théâtre et de jeux de rôle, de programmes radiophoniques, etc. qui ne nécessitent pas un haut niveau d'alphabétisation et suscitent l'intérêt des gens. Lors de la conception d'une stratégie de prévention, identifiez le contenu nécessaire pour mettre en œuvre efficacement chaque stratégie à différents stades et développez ce contenu en équipe en coopération avec des concepteurs/artistes et d'autres personnes.

- » Le contenu varie en fonction de la personne que vous essayez d'impliquer (par exemple, une présentation PowerPoint peut être appropriée pour les représentants du gouvernement mais pas pour les membres de la communauté, alors que l'inverse peut être vrai pour une bande dessinée), ainsi que de l'objectif de cet engagement et de la fréquence à laquelle vous avez impliqué ce même groupe.
- » Le contenu pour un changement à long terme évoluera avec le temps.
- » Il est utile de faire appel à des artistes et à des concepteurs pour élaborer le matériel du programme.
- » Utiliser les principes de la communication efficace pour assurer un engagement dynamique avec les communautés.²⁰
- » Traduire le matériel dans autant de langues locales et de formats faciles à utiliser que nécessaire pour atteindre le plus efficacement possible les membres de la communauté.
- » Veiller à tester rapidement les supports de communication auprès des femmes, des filles et des membres de la communauté, avant de les utiliser à grande échelle.

²⁰ Des exemples de principes pour développer des supports de communication efficaces peuvent être trouvés dans diverses sources. Les exemples suivants sont proposés comme point de départ : Raising Voices (2008). Comment développer des supports de communication. SASA ! Kit d'activités pour la prévention de la violence contre les femmes et le VIH. (*How to Develop Communication Materials. SASA! Activity Kit for Preventing Violence Against Women and HIV*). https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/03/downloads/Sasa/SASA_Comm_Mats/StartCommunicationMaterials/Start.CM.HowtoMakeCMs.pdf; (lien en anglais)

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Coordonner avec le sous-groupe/le groupe de travail/la force opérationnelle pour la lutte contre la VBG l'adoption des *Directives pour l'intégration des interventions en matière de VBG dans l'action humanitaire* et des *Normes minimales inter-agences pour la programmation de la VBG dans les situations d'urgence* dans l'ensemble de la réponse humanitaire.

La **prévention** et la réponse à la violence contre les femmes et les filles font partie intégrante des normes humanitaires et concernent tous les secteurs. Par conséquent, même les organisations et les agences qui n'ont pas de programmes explicites en matière de VBG sont responsables de l'atténuation des risques de VEFF et de l'autonomisation des femmes et des filles dans leur travail. Ces normes sont clairement énoncées, par secteur, dans les documents clés mentionnés. Travaillez avec le groupe de coordination dans votre contexte pour vous assurer que les directives sont mises en œuvre et que les normes minimales sont appliquées et respectées.



Travailler dans des situations d'urgence aiguë, et plus particulièrement prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles dans de tels contextes, présente des défis importants. Les données montrent que la prévention est possible, mais il est important de comprendre les défis et la manière dont ils peuvent affecter les programmes de prévention.

Insécurité et menace générale de violence

La sécurité du personnel et des membres de la communauté est la priorité absolue des organisations travaillant dans des situations d'urgence aiguë. L'insécurité et la menace de violence posent des problèmes pour assurer la sécurité, affectent la continuité des services et les types de stratégies qui sont appropriées et efficaces dans ce contexte.

Répondre aux besoins fondamentaux

Dans les situations d'urgence aiguë, les femmes peuvent avoir du mal à répondre à leurs besoins fondamentaux et à ceux de leur famille. Le risque de violence augmente lorsque les familles ne peuvent pas répondre à leurs besoins de base. En même temps, les femmes sont peu susceptibles de considérer la violence comme un problème dans leur vie si les besoins de base ne sont pas satisfaits. Cela peut rendre la programmation de la prévention particulièrement délicate. Il est essentiel de collaborer entre les secteurs pour aider les femmes et les filles à satisfaire leurs besoins fondamentaux, tout en continuant à fournir des services essentiels en matière de lutte contre la VEFF.

Manque de données, de méthodologies et de compréhension des voies de changement pour la prévention spécifique aux urgences

La plupart des données qui existent pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles se concentrent sur les contextes de non-urgence, avec un nombre important de données axées sur la violence entre partenaires intimes (VPI) et le changement de comportement ou de normes à long terme. Il existe peu de données sur l'efficacité des méthodologies de prévention dans les contextes d'urgence, de prévention des multiples formes de violence à l'égard des femmes autres que la VPI, et de prévention qui n'est pas basée sur un changement de comportement ou de norme à long terme. Il est nécessaire d'investir davantage dans la prévention spécifique aux situations d'urgence et d'apprendre par la pratique.

Répondre aux besoins des adolescentes

Dans l'ensemble des services humanitaires, les adolescentes continuent de passer à travers les mailles du filet, n'appartenant plus vraiment au monde de l'enfance et n'étant pas encore des femmes, et/ou ayant des besoins et des souhaits différents de ceux de ces groupes. En outre, l'efficacité des mesures de prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles n'a pas souvent été mesurée spécifiquement auprès des adolescentes et vice-versa. Par ailleurs, rien ne permet actuellement de penser que les résultats positifs de la prévention de la violence à l'égard des femmes se répercutent nécessairement sur les filles.

L'hypothèse selon laquelle la sensibilisation est synonyme de prévention et que le changement passe par la "sensibilisation" ou l'"éducation" des autres

Les faits montrent que la sensibilisation n'est pas une stratégie efficace pour prévenir la violence contre les femmes et les filles. Si elle est utilisée en conjonction avec une stratégie plus profonde, la sensibilisation peut être une composante de la prévention de la VEFF, mais les actions doivent aller au-delà de la sensibilisation pour être efficaces. En outre, la sensibilisation dans les contextes humanitaires a tendance à transmettre des messages plutôt que de poser des questions, ce qui repose sur l'hypothèse que le simple fait de donner des informations entraîne un changement et "sensibilise" les autres. Cela déforme la représentation des membres de la communauté qui sont alors vus comme des destinataires passifs ayant besoin d'être éduqués, plutôt que comme des individus actifs engagés dans une réflexion et une action critiques pour leurs propres communautés. Il est important pour les organisations humanitaires d'aller au-delà de la tendance à s'appuyer principalement sur la sensibilisation et la prise de conscience et de commencer à examiner de manière plus critique les voies du changement. Comprendre les différences entre les approches de prévention, les pratiques exemplaires des principes de prévention, la programmation féministe et les théories et expériences sur les moteurs du changement, peut aider à concevoir des stratégies plus efficaces.

Manque d'expérience dans la conception de matériel de communication efficace et dans l'utilisation de matériel et d'activités créatifs

Les agences humanitaires s'appuient largement sur des méthodes familières telles que les formations et les groupes de discussion, ainsi que les dialogues semi-structurés ou non structurés. Peu de programmes créent et développent efficacement des supports de communication et des activités interactives basés sur les principes de la communication pour le changement ainsi que sur les principes de prévention de la violence. Au lieu de promouvoir de nouvelles normes positives, les supports eux-mêmes renforcent souvent les normes sociales néfastes en présentant des images de violence à l'encontre des femmes et des filles et des stéréotypes négatifs, et se concentrent de manière inefficace sur la transmission de messages au lieu de poser des questions qui provoquent une réflexion critique.

Confusion entre changement individuel et changement de normes

Les agences humanitaires confondent souvent les efforts visant à promouvoir le changement individuel et ceux visant à changer les normes. Or, il s'agit de deux types de changement distincts qui empruntent des voies différentes pour atteindre leur objectif et nécessitent des stratégies différentes. Les interventions qui se concentrent sur le changement des connaissances, des attitudes et des comportements d'individus spécifiques (par exemple, le même groupe de personnes formées au fil du temps), visent un changement au niveau individuel. Les interventions axées sur le changement de normes visent à modifier les règles non écrites qui guident les comportements (par exemple, l'acceptabilité de la violence à l'égard des femmes et des filles) et à créer un changement de masse critique dans le comportement en faveur de la non-violence, qui ne se limite pas à des individus spécifiques. Comprendre les types de changements que les organisations visent à obtenir dans le cadre d'une approche particulière peut aider à développer des stratégies plus efficaces à cette fin.

Manque de compréhension des multiples théories de changement de comportement

La communauté humanitaire fonctionne sur la base de nombreuses hypothèses concernant le changement de comportement. Peu d'interventions sont fondées sur des théories réelles et des preuves de changement de comportement. Celles qui sont fondées sur la théorie du changement de comportement reposent souvent sur une idée similaire : il est nécessaire de changer les attitudes et les croyances pour modifier les comportements. L'approche alternative au changement de comportement est considérée comme une atténuation des risques. Par conséquent, le travail de prévention de la VEFF a tendance à passer de l'atténuation des risques - comme l'installation d'un éclairage et la séparation des latrines - à des efforts de changement de comportement à long terme basés sur la transformation des croyances personnelles. Cela ne tient pas compte des autres voies de prévention qui peuvent exister, en particulier dans les situations d'urgence. On comprend beaucoup moins bien les voies alternatives de changement de comportement, par exemple les comportements qui changent *avant* que les normes ne changent, ou avant que les attitudes et les croyances ne les rattrapent. Une recherche et une exploration plus poussées dans ce domaine pourraient déboucher sur des résultats importants pour le secteur.

Accès et continuité des services

L'insécurité ou les catastrophes naturelles peuvent restreindre considérablement l'accès aux communautés touchées par une crise. La programmation à distance rend difficile le maintien de la continuité des services, des relations et de l'engagement, ce qui affecte les types de programmes de prévention qu'une organisation peut éthiquement mettre en œuvre.

Temps et ressources insuffisants

Les stratégies de prévention à long terme peuvent nécessiter du temps et des ressources qui vont au-delà de la phase d'urgence aiguë. Dans le même temps, les cycles des programmes d'urgence aiguë ne permettent souvent pas aux financements et aux ressources de prendre en compte la programmation au-delà de 6 mois, laissant les programmes de lutte contre la VEFF dans un cycle continu de collecte de fonds et de planification qui rend difficile une programmation efficace de la prévention. En outre, la nécessité d'embaucher rapidement du personnel et l'intensité du travail dans une situation d'urgence aiguë rendent difficile l'engagement dans des processus holistiques avec le personnel, afin de soutenir leurs propres parcours de changement et de renforcement des capacités en matière de prévention de la VEFF.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

La **prévention** de la violence contre les femmes et les filles est possible. Mais les approches de prévention dans les situations d'urgence aiguë restent largement sous-étudiées et peu comprises. La plupart des données qui existent dans le domaine plus large de la prévention de la VEFF proviennent de contextes non urgents et/ou se concentrent sur la violence entre partenaires intimes. Il y a encore beaucoup à apprendre sur les contextes d'urgence, les voies de changement et la prévention des multiples types de VEFF. Pour que notre compréhension de ce qui fonctionne pour prévenir la violence contre les femmes et les filles passe à un niveau supérieur, certains des domaines les plus pertinents qui gagneraient à être explorés sont les suivants: (il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, mais elle met en évidence certains domaines clés à explorer) :

- » Les voies pour changer les comportements avant de changer les normes ou les attitudes.
- » La prévention des rapports sexuels transactionnels
- » La prévention de l'exploitation et des abus sexuels de la part des acteurs humanitaires (qu'est-ce qui fonctionne *vraiment* ?)
- » Négociation avec les acteurs armés ; création de couloirs "sans violence" comme nous le faisons pour les "couloirs humanitaires".
- » Liens entre la programmation humanitaire et la création de mouvements
- » Comment les voies de prévention diffèrent pour la violence contre les filles et les adolescentes et pour la violence contre les femmes.
- » Construction d'une culture de pouvoir positif et de non-violence au sein du système humanitaire



Photo: Habiba Nowrose/L'IRC

Abramsky, T., Lees, S., Stöckl, H. et al. (2019) "Le revenu des femmes et le risque de violence entre partenaires intimes : résultats secondaires de l'essai randomisé en grappes MAISHA dans le nord-ouest de la Tanzanie." *BMC Public Health* 19, 1108 doi:10.1186/s12889-019-7454-1. (*Women's income and risk of intimate partner violence: secondary findings from the MAISHA cluster randomised trial in North-Western Tanzania*)

Amin, S., Khan, T., Rahman, L., Naved, R. T. (2013). "Cartographie de la violence à l'égard des femmes au Bangladesh : Une analyse multi-niveaux des données de l'enquête démographique et sanitaire." Dhaka, Bangladesh. (*Mapping violence against women in Bangladesh: A multilevel analysis of Demographic and Health Survey data*)

Bates, L.M., Schuler, S.R., Islam, F. and Islam, K. (2004). "Facteurs et processus socio-économiques associés à la violence domestique dans le Bangladesh rural." *International Family Planning Perspectives*, 30, 190-199. (*Socioeconomic factors and processes associated with domestic violence in rural Bangladesh.*)

Batliwala, S., Pittman, A. (2010) "Capturer le changement dans la réalité des femmes : Une vue d'ensemble critique des cadres et approches actuels de suivi et d'évaluation" The Association for Women's Rights in Development (AWID) (*Capturing Change in Women's Realities: A Critical Overview of Current Monitoring & Evaluation Frameworks and Approaches*), <http://www.awid.org/About-AWID/AWID-News/Capturing-Change-in-Women-s-Realities>

Bhuvanendra, D. Holmes, R. (2014). "Prévenir et répondre à la violence basée sur le genre dans les crises humanitaires" (*Preventing and responding to gender-based violence in humanitarian crises*) https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a089b2ed915d3cfd0003a8/GBV_in_emergencies_NP_77_web.pdf

Blackwell, A., Casey, J., Habeeb, R., Annan J., Falb, K. (2019) "Le statut des femmes et les perceptions qualitatives d'un programme d'assistance en espèces dans le gouvernorat de Raqqqa, en Syrie" *Gender & Development*, 27:2, 253-271, DOI: 10.1080/13552074.2019.1624047, (*Women's status and qualitative perceptions of a cash assistance programme in Raqqqa Governorate, Syria*) <https://www.rescue-uk.org/sites/default/files/document/1943/p856ircsyriacashtransfersreportlr.pdf>

Building Local Thinking Global (BLTG), (2019) "Réponse et préparation aux urgences liées à la VBG. Note d'orientation sur l'inclusion de femmes et filles aux profils diversifiés," International Rescue Committee (GBV Emergency Response and Preparedness. *Inclusion of diverse women and girls guidance note*). https://gbvresponders.org/wp-content/uploads/2021/01/IRC-Inclusion_Guidance-ENG-screen.pdf

Building Local Thinking Global (BLTG), (2020) "Réponse et préparation à la VBG en situation d'urgence Possibilités de langage transformateur dans le cadre d'approches féministes du partenariat," International Rescue Committee (GBV Emergency Response and Preparedness *Opportunities for transformative language within feminist approaches to partnership*) https://gbvresponders.org/wp-content/uploads/2021/01/IRC-Language_Paper-ENG-screen.pdf

Centre de contrôle et de prévention des maladies (2017). "Connecting the dots : Explorer les recoupements entre les multiples formes de violence et travailler à une prévention collaborative." (*Connecting the dots: Exploring the Overlaps between multiple forms of violence and working towards collaborative prevention.*) <https://vetoviolence.cdc.gov/apps/connecting-the-dots/content/home>

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Coalition of Feminists for Social Change (COFEM) (2018), "Approches féministes de la construction de connaissances et de preuves sur la VBG", Fiche de conseils 5 du livre de poche féministe, 2018 (*Feminist Approaches to Building Knowledge and evidence on GBV*) <https://cofemsocialchange.org/wp-content/uploads/2018/11/TS5-Feminist-approaches-to-building-knowledge-and-evidence-on-GBV.pdf>

Cross, A., Manell, T., Megevand, M. (2018). "Les programmes humanitaires de transferts monétaires et les résultats en matière de violence basée sur le genre : Données probantes et priorités de recherche futures", Women's Refugee Commission et le International Rescue Committee. (*Humanitarian Cash Transfer Programming and Gender-based Violence Outcomes: Evidence and Future Research Priorities*) <https://reliefweb.int/report/world/humanitarian-cash-transfer-programming-and-gender-based-violence-outcomes-evidence-and>

Département pour le développement international (2012) "Note d'orientation 1 du DFID : Une théorie du changement pour lutter contre la violence envers les femmes et les filles" Département pour le développement international du Royaume-Uni, (*DFID Guidance Note 1: A Theory of Change for Tackling Violence against Women and Girls*) https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67336/how-tonote-vawg-1.pdf

Falb, Kathryn; Hossain, Mazed; Kabeya, Rocky; Koussoubé, Estelle; Lake, Milli; Lewis, Chloe; Pierotti, Rachael S.; Roth, Danielle; Vaillant, Julia. (2020). "Engager les hommes pour transformer les attitudes de genre et prévenir la violence entre partenaires intimes en République démocratique du Congo", Banque Mondiale, Washington, DC. Banque Mondiale. (*Engaging Men to Transform Gender Attitudes and Prevent Intimate-Partner Violence in the Democratic Republic of Congo*). <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35006>

Réseau de prévention de la VBG, Raising Voices and Program for Appropriate Technology in Health (PATH) (2011). *In Her Shoes* (Version Afrique sub-saharienne). <https://raisingvoices.org/innovation/creating-methodologies/in-her-shoes/>

Réseau de prévention de la VBG, Raising Voices (2012). *Get Moving!* (2ème édition) <https://raisingvoices.org/innovation/creating-methodologies/get-moving>

Gibbs, A., Dunkle, K., Ramsoomar, L., Willan, S., Shai, N., Chatterji, S. Naved, R., Jewkes, R. (2020) Nouvelles connaissances sur les facteurs qui poussent les hommes à commettre des actes de violence physique et/ou sexuelle à l'encontre de leur partenaire intime et sur les expériences vécues par les femmes dans ce domaine, et implications pour les interventions de prévention. Ce qui fonctionne pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles, Examen des preuves, janvier 2020 (*New learnings on drivers of men's perpetration, and women's experiences, of physical and/or sexual intimate partner violence and the implications for prevention interventions. What Works To Prevent violence Against Women and Girls, Evidence Review*) <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/370-new-learnings-on-drivers-of-men-s-perpetration-07012020/file>

Global Women's Institute de l'université George Washington et l'International Rescue Committee. (2017). "Aucun endroit sûr : Une vie de violence pour les femmes et les filles touchées par le conflit au Sud-Soudan." (*No Safe Place: A lifetime of violence for conflict-affected women and girls in South Sudan*). <https://www.rescue.org/report/no-safe-place>

Global Women's Institute de l'Université George Washington, l'International Rescue Committee, le département pour le développement international du Royaume-Uni (2019). "Ce qui fonctionne pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles dans les conflits et les crises humanitaires : Synthèse" (*What works to prevent violence against women and girls in conflict and humanitarian crisis: Synthesis Brief*) <https://www.whatworks.co.za/resources/policy-briefs/item/662-what-works-to-prevent-violence-against-women-and-girls-in-conflict-and-humanitarian-crisis-synthesis-brief>

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Global Women's Institute (GWI). (2020). "Empowered Aid : Boîte à outils pour la recherche-action participative" Washington, DC: Le Global Women's Institute de l'Université George Washington. (*Empowered Aid: Participatory Action Research Toolkit*) <https://globalwomensinstitute.gwu.edu/empowered-aid-resources>

Gupta, J., Falb, K.L., Lehmann, H., Kpebo, D., Xuan, Z., Hossain, M., Zimmerman, C., Watts, C. & Annan, J. (2013) "Intervention sur les normes de genre et l'autonomisation économique pour réduire la violence des partenaires intimes contre les femmes en Côte d'Ivoire rurale : une étude pilote randomisée et contrôlée" BMC Int Health Hum Rights. 2013; 13: 46 (*Gender norms and economic empowerment intervention to reduce intimate partner violence against women in rural Côte d'Ivoire: a randomized controlled pilot study.*)

Heise, Lori. (1998). "La violence à l'égard des femmes : Un cadre intégré et écologique", Violence against women. 4.262-90. 10.1177/1077801298004003002. (*Violence Against Women: An Integrated, Ecological Framework.*) https://www.researchgate.net/publication/11127184_Violence_Against_Women_An_Integrated_Ecological_Framework

Hunt, S.; Posa, C. (2001). Les femmes font la paix : Politique étrangère de sécurité inclusive 124 (Mai/juin 2001): 38-47 (*Women Waging Peace: Inclusive Security Foreign Policy*)

Innovations for Poverty Action (IPA). Centre de ressources en ligne sur les transferts d'argent: <https://www.poverty-action.org/topics/cash-transfers>

Inter-Agency Standing Committee (IASC) (2015). "Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire: Réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement" <https://gbvguidelines.org/fr/>

International Rescue Committee (2012) Programme d'autonomisation économique et sociale des femmes (EA\$E) <https://gbvresponders.org/empowerment/eae-tools-resources/>

International Rescue Committee (2013). "Prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles: Impliquer les hommes dans des pratiques redevables" (*Preventing Violence Against Women and Girls: Engaging Men through Accountable Practice*). [https://gbvresponders.org/prevention/emap-tools-resources/#EngagingMenthroughAccountablePractice\(EMAP\)ResourcePackage](https://gbvresponders.org/prevention/emap-tools-resources/#EngagingMenthroughAccountablePractice(EMAP)ResourcePackage)

International Rescue Committee (2019) "Boîte à outils pour un argent plus sûr" (*Safer Cash Toolkit*) <https://www.calpnetwork.org/publication/safer-cash-toolkit-english/#:~:text=The%20Safer%20Cash%20Toolkit%2C%20funded,to%20prevent%20and%20minimize%20harm.>

International Rescue Committee (2018) Unité de prévention et de réponse à la violence. "Principes féministes pour la prévention de la VEFF". (*Feminist Principles for Prevention of VAWG*). <https://rescue.box.com/s/19676cyghczsn5j31ot4onw9dtln56s>

International Rescue Committee, Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés. (2015) "Intégrer les transferts d'espèces dans les programmes de lutte contre la violence basée sur le genre en Jordanie : avantages, risques et défis." (*Integrating cash transfers into gender-based violence programs in Jordan: Benefits, risks and challenges*) <https://www.rescue.org/report/integrating-cash-transfers-gender-based-violence-programs-jordan-benefits-risks-and>

Jinadasa, K. McLean, L. (2020). "Les fondations de la prévention résumé 1 : Qu'est-ce que la prévention de la violence à l'égard des femmes ? La collaboration en matière de prévention" (*Prevention Foundations Brief 1: What is prevention of violence against women? Prevention Collaborative*) <https://prevention-collaborative.org/category/practice/prevention-foundations/>



Photo: Olivia Acland/L'IRC

Jewkes, R., Willan, S., Heise, L., Washington, L., Shai, N., Kerr-Wilson, A., Christofides, N. (2020) "Éléments de conception et de mise en œuvre efficaces dans les interventions visant à prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles. Qu'est-ce qui fonctionne pour prévenir la VEFF ?" Série de produits de synthèse du programme mondial. Conseil sud-africain de la recherche médicale, Pretoria. (*Effective design and implementation elements in interventions to prevent violence against women and girls. What Works To Prevent VAWG?*) <https://whatworks.co.za/documents/publications/373-intervention-report19-02-20/file>

Koenig, M.A., Ahmed, S., Hossain, M.B., & Mozumder, A.B.M. K. A. (2003). "Le statut des femmes et la violence domestique dans les zones rurales du Bangladesh : Effets au niveau individuel et communautaire" *Demography*, 40, 269-288 (*Women's status and domestic violence in rural Bangladesh: Individual- and community-level effects*)

Lokot, M. "L'espace entre nous : valeurs féministes et dynamique du pouvoir humanitaire dans la recherche avec les réfugiés" *Gender & Development*, 27:3, 467-484, 480 (2019) (*The space between us: feminist values and humanitarian power dynamics in research with refugees*) <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13552074.2019.1664046?needAccess=true>

Megevand, M., Marchesini, L (2020) "Les espaces sûrs pour les femmes et les filles: Une boîte à outils pour promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles dans les situations humanitaires" International Rescue Committee, International Medical Corps (*Women and Girls Safe Spaces: A Toolkit for Advancing Women's and Girls' Empowerment in Humanitarian Settings*) <https://gbvresponders.org/empowerment/womens-and-girls-safe-spaces/>

Michelis, I. (2020). "Ramassé, maltraité, abusé, changé' : l'intersectionnalité dans le discours humanitaire sur la violence basée sur le genre" Université de Cambridge (*Picked up, misused, abused, changed': intersectionality in the humanitarian discourse on gender-based violence*) https://www.academia.edu/43022869/Picked_up_misused_abused_changed_Intersectionality_in_the_Humanitarian_Discourse_on_Gender-Based_Violence

Narayanaswamy, L. (2016) "Le féminisme de qui compte ? Connaissances de genre/genrées et professionnalisation dans le développement" *Third World Quarterly*, 37:12, 2158 (2016). (*Whose feminism counts? Gender(ed) knowledge and professionalisation in development*).

Neiman, A., Crabtree, K., O'Connor, M. (2018) "Lignes directrices pour la prestation de services mobiles et à distance en matière de violence basée sur le genre (VBG)" International Rescue Committee (Guidelines for Mobile and Remote Gender-Based Violence (GBV) Service Delivery) https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/GBV-Mobile-and-Remote-Service-Delivery-Guidelines_-final.pdf

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Neumayer, E., Pilimper, T. (2007). "La nature sexuées des catastrophes naturelles : L'impact des événements catastrophiques sur l'écart entre les sexes en matière d'espérance de vie," 1981-2002. (*The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981-2002.*) <http://www.lse.ac.uk/geographyAndEnvironment/whosWho/profiles/neumayer/pdf/Disastersarticle.pdf>

Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA) (2016). "Ne laisser personne tomber : L'efficacité humanitaire à l'ère des Objectifs de développement durable." (*Leaving No One Behind: Humanitarian Effectiveness in the Age of the Sustainable Development Goals.*) <https://reliefweb.int/report/world/leaving-no-one-behind-humanitarian-effectiveness-age-sustainable-development-goals>

Oduah, C. (2020) "Mama Boko Haram": La mission extraordinaire d'une femme pour sauver "ses garçons" du terrorisme." *The Guardian* (Juin 2020). (*Mama Boko Haram': One Woman's Extraordinary Mission to Rescue 'Her Boys' from Terrorism*). <https://www.theguardian.com/world/2020/jul/09/mama-boko-haram-nigeria-maiduguri>

Perrin, N., Marsh, M., Clough, A., Desgroppes, A., Yope Phanuel, C., Abdi, A., Kaburu, F., Heitmann, S., Yamashina, M., Ross, B., Read-Hamilton, S., Turner, R., Heise, L., & Glass, N. (2019). "Échelle des normes sociales et des croyances en matière de violence basée sur le genre : une mesure à utiliser dans le cadre de programmes de prévention de la violence basée sur le genre dans des contextes humanitaires et à faibles ressources." *Conflict and health*, 13, 6. (*Social norms and beliefs about gender-based violence scale: a measure for use with gender-based violence prevention programs in low-resource and humanitarian settings*) <https://doi.org/10.1186/s13031-019-0189-x>

Pravez Butt, A., Valerio, K., Davies, I. (2020) "Outil de diagnostic des normes sociales : Santé et droits sexuels et reproductifs et violence basée sur le genre, Oxfam" (*Social Norms Diagnostic Tool: Sexual and Reproductive Health and Rights & Gender-based Violence*). <https://policy-practice.oxfam.org/resources/social-norms-diagnostic-tool-sexual-and-reproductive-health-and-rights-and-gend-621097/>

Raising Voices (2008). "Comment élaborer des supports de communication. Extrait du SASA ! Kit de l'activiste pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et du VIH, Kampala, Ouganda" (*How to Develop Communication Materials. From the SASA! Activist Kit for Preventing Violence Against Women and HIV*). https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/03/downloads/Sasa/SASA_Comm_Mats/StartCommunicationMaterials/Start.CM.HowtoMakeCMs.pdf
- Edition originale SASA! : <https://raisingvoices.org/sasa/download-sasa/>
- Edition révisée SASA! Together (2020): <https://raisingvoices.org/sasatogether/>

Raising Voices (2018). "Mise en oeuvre de SASA ! dans les contextes humanitaires : Conseils et outils Série "Programmation pour la prévention", Brief. no 6 (*Implementing SASA! in Humanitarian Settings: Tips and Tools Programming for Prevention Series*) <https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/02/ProgramBrief-6.-Implementing-SASA-in-Humanitarian-Settings.RaisingVoices-December-2018-LG.pdf>

Read-Hamilton, S. (2014) "Communities Care : Transformer les vies et prévenir la violence (Introduction)." UNICEF : New York. (*Communities Care: Transforming Lives and Preventing Violence (Introduction)*) <https://inee.org/system/files/resources/CC%20Toolkit%20Introduction.pdf>

Read-Hamilton, S. & Marsh, M. (2016) "Le programme Communities Care : changer les normes sociales pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles dans les communautés touchées par les conflits." *Gender & development*, 24:2, 261-276, DOI:10.1080/13552074.2016.1195579 (*The Communities Care programme: changing social norms to end violence against women and girls in conflict-affected communities.*)

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Save The Children Norway (2008) "Un kit d'outils pour la recherche participative avec les enfants, les jeunes et les adultes : Une compilation d'outils utilisés lors d'une évaluation thématique et de documentation sur la participation des enfants aux conflits armés, à l'après-conflit et à la consolidation de la paix, 2006-2008." (*A Kit of Tools for Participatory Research with Children, Young People and Adults: A compilation of tools used during a Thematic Evaluation and Documentation on Children's Participation in Armed Conflict, Post Conflict and Peace Building*) https://resourcecentre.savethechildren.net/node/7814/pdf/kit-of-tools_1.pdf

Swaine, A., Spearing, M., Murphy, M., & Contreras, M. (2018). "Intersections de la violence contre les femmes et les filles avec la construction de l'État et la consolidation de la paix" George Washington University, CARE UK, l'International Rescue Committee. (*Intersections of violence against women and girls with state-building and peace-building*).

Assemblée Générale des Nations Unies (2016). "One humanity : Une responsabilité partagée : Rapport du Secrétaire général pour le Sommet humanitaire mondial" (*One Humanity: Shared Responsibility: Report of the Secretary-General for the World Humanitarian Summit*) <https://reliefweb.int/report/world/one-humanity-shared-responsibility-report-secretary-general-world-humanitarian-summit>

Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA) (2019). "Normes minimales inter-agences pour la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence. Domaine de responsabilité de la violence basée sur le genre (AoR)". (*Inter-Agency Minimum Standards for Gender-Based Violence in Emergencies. Gender-Based Violence Area of Responsibility (AoR)*). https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/19-200_Minimun_Standards_Report_ENGLISH-Nov.FINAL_.pdf

Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA) (2008). "Gestion des programmes de lutte contre la VBG dans les situations d'urgence, Guide d'accompagnement d'apprentissage en ligne" (*Managing GBV Programmes in Emergencies, E-learning Companion Guide*) https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV%20E-Learning%20Companion%20Guide_ENGLISH.pdf

Ward, J., Coughtry, S., Lafreniere, J., McDonald, N. (2013) "Directives de programmation - Violence à l'égard des femmes dans les situations de conflit, de post-conflit et d'urgence" Centre virtuel de connaissances pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles, UNWOMEN (*Programming Guidance Violence against Women in Conflict, Post-conflict and Emergency Settings*) <https://www.endvawnow.org/en/modules/view/4-conflict-post-conflict.html>

Vu, Alexander et al. (Mars 2014) "La prévalence de la violence sexuelle chez les femmes réfugiées dans les situations d'urgence humanitaire complexes : une revue systématique et une méta-analyse" (*The Prevalence of Sexual Violence among Female Refugees in Complex Humanitarian Emergencies: a Systematic Review and Meta-analysis*). PLoS currents vol. 6 ecurrents. dis.835f10778fd80ae031aac12d3b533ca7. 18 Mar. 2014.

Vyas, S., & Watts, C. (2009). "Comment l'autonomisation économique influe-t-elle sur le risque de violence entre partenaires intimes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire ? Un examen systématique des preuves publiées." *Journal of International Development*, 21(5), 577-602. (*How does economic empowerment affect women's risk of intimate partner violence in low and middle income countries? A systematic review of published evidence*). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jid.1500>

Warner, X. (Octobre 2016). Fiche d'information 2. "Théories du changement pour la prévention de la violence à l'égard des femmes." The Nabilan Prevention Toolkit. La Fondation Asie et l'Ambassade d'Australie au Timor Leste. (*Theories of Change for Preventing Violence Against Women*) <https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2017/02/TI-NabilanToolkit-fact-sheet-2.pdf>

Wirtz AL, Pham K, Glass N, Loochkartt S, Kidane T, Cuspoca D, et al. "La violence basée sur le genre dans les conflits et les déplacements : résultats qualitatifs des femmes déplacées en Colombie." *Confl Health*. 2014;8:10. (*Gender based violence in conflict and displacement: qualitative findings from displaced women in Colombia*).

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Commission pour les femmes réfugiées, International Rescue Committee, Mercy Corps (2018): "Boîte à outils pour l'optimisation des interventions en espèces pour la protection contre la violence basée sur le genre : Intégrer les considérations relatives à la VBG dans les IBC et utiliser l'argent liquide dans la réponse à la VBG." (*Toolkit for Optimizing Cash-based Interventions for Protection from Gender-based Violence: Mainstreaming GBV Considerations in CIBs and Utilizing Cash in GBV Response*) <https://reliefweb.int/report/world/toolkit-optimizing-cash-based-interventions-protection-gender-based-violence>

Yaker, R. (2017). "Document de référence : Identifier et décrire les approches et les attributs des interventions de changement normatif" - Collaboration d'apprentissage pour faire avancer la recherche et la pratique sur le changement normatif pour la santé sexuelle et reproductive des adolescent(e)s. Institut pour la santé reproductive, Université de Georgetown. (*Background Paper: Identifying and Describing Approaches and Attributes of Normative Change Interventions. Learning Collaborative to Advance Research and Practice on Normative Change for Adolescent Sexual and Reproductive Health*). https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2019/02/Learning_Collaborative_Attributes_of_Normative_Change_Interventions.pdf

ANNEXE A : CE QUE NOUS SAVONS DES MÉTHODOLOGIES ET DES INTERVENTIONS DE PRÉVENTION FONDÉES SUR DES DONNÉES PROBANTES



Ce que nous savons des méthodologies et des interventions de prévention fondées sur des données probantes

INTRODUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour Commencer

Défis

Pour Aller Plus Loin

Références

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartographie

Enquête

Liste de Vérification

Évaluation

10 ÉLÉMENTS DE CONCEPTION ET DE MISE EN ŒUVRE ²¹

Les données disponibles à ce jour suggèrent que les interventions efficaces pour la prévention de la violence contre les femmes et les filles partagent les dix éléments de conception et de mise en œuvre suivants :

1

Planification rigoureuse avec une solide théorie du changement, ancrée dans la connaissance du contexte local.

6

Conception adaptée à l'enfance, avec un temps d'apprentissage plus long et une pédagogie engageante comme le sport et le jeu.

2

S'attaquent aux multiples moteurs de la VEFF, tels que l'inégalité entre les genres, la pauvreté, la mauvaise communication et les conflits conjugaux.

7

Des manuels et des supports faciles à utiliser, soigneusement conçus pour aider toutes les composantes de l'intervention à atteindre leurs objectifs.

3

En particulier dans les contextes fortement patriarcaux, travaillent avec les femmes et les hommes, et le cas échéant avec les familles.

8

Soutien intégré aux survivantes de la violence.

4

Se fondent sur les théories du genre et de l'autonomisation sociale qui considèrent le changement de comportement comme un processus collectif plutôt qu'uniquement individuel et qui favorisent les relations interpersonnelles positives et la parité homme-femme.

9

Intensité optimale : la durée et la fréquence des sessions ainsi que la durée globale du programme laissent du temps pour la réflexion et l'apprentissage par l'expérience.

5

Utilisent des méthodes d'apprentissage participatif de groupe pour les adultes et les enfants, qui mettent l'accent sur l'autonomisation, la réflexion critique, la communication et le renforcement des compétences en matière de résolution des conflits.

10

Le personnel et les bénévoles sont sélectionnés pour leurs attitudes équitables en matière de genre et leur comportement non-violent, et sont soigneusement formés, supervisés et soutenus.

²¹ Jewkes, R., Willan, S., Heise, L., Washington, L., Shai, N., Kerr-Wilson, A., Christofides, N. 2020. Éléments de conception et de mise en œuvre efficaces dans les interventions visant à prévenir la violence contre les femmes et les filles. Qu'est-ce qui fonctionne pour prévenir la VEFF ? Série de produits de synthèse du programme mondial. Conseil sud-africain de la recherche médicale, Pretoria (*Effective design and implementation elements in interventions to prevent violence against women and girls. What Works To Prevent VAWG? Global Programme Synthesis Product Series. South African Medical Research Council, Pretoria.*) <https://whatworks.co.za/documents/publications/373-intervention-report19-02-20/file> (lien en anglais)

Le tableau ci-dessous se concentre spécifiquement sur les interventions dont l'efficacité a été démontrée par des recherches rigoureuses et qui contribuent à la prévention de la VEFF dans les situations humanitaires.

Espaces sûrs pour les femmes et les filles (ESFF)

DESCRIPTION

Les espaces sûrs pour les femmes et les filles sont utilisés depuis des décennies par les acteurs de la lutte contre la VEFF dans les programmes humanitaires comme point d'entrée pour que les femmes et les adolescentes puissent signaler leurs problèmes de protection et exprimer leurs besoins. Au niveau le plus élémentaire, les ESFF sont des espaces physiques où les femmes et les adolescentes peuvent être à l'abri du danger et du harcèlement. Dans les situations humanitaires, les ESFF ont cinq objectifs fondamentaux, énumérés ci-dessous²². Chacun d'entre eux représente un facteur de protection pour réduire la probabilité de violence :

- » Faciliter l'accès de toutes les femmes et adolescentes aux connaissances, aux compétences et à une gamme de services pertinents.
- » Soutenir le bien-être psychosocial des femmes et des adolescentes et la création de réseaux sociaux.
- » Servir de lieu où les femmes et les adolescentes peuvent s'organiser et accéder aux informations et aux ressources afin de réduire les risques de violence.
- » Servir de point d'entrée clé pour les services spécialisés destinés aux survivantes de VBG.
- » Fournir un lieu où les femmes et les adolescentes sont en sécurité et encouragées à faire entendre leur voix et à attirer collectivement l'attention sur leurs droits et leurs besoins.

La programmation d'espaces sûrs peut inclure des espaces physiques statiques où les femmes et les filles peuvent se rencontrer et accéder aux services. Les espaces peuvent également prendre la forme d'unités mobiles itinérantes qui fournissent des services de proximité aux femmes et aux filles pour lesquelles la facilité de se déplacer en dehors de leur communauté est fortement limitée par des normes sociales/culturelles ou des considérations de sécurité. Récemment, le secteur a également expérimenté le développement d'"espaces sûrs virtuels/à distance" auxquels les femmes et les jeunes filles peuvent accéder par le biais de téléphones et d'autres appareils, lorsqu'elles sont en mesure de posséder ces appareils en toute sécurité et à titre privé.

APPROCHE DE PRÉVENTION



Autonomisation des femmes et des filles

CONSIDÉRATIONS POUR L'UTILISATION EN SITUATION D'URGENCE AIGUË

Il peut être difficile de fournir des services fixes si les déplacements des filles, des femmes et du personnel sont fortement limités par des problèmes de sécurité. Dans de telles circonstances, envisagez des programmes mobiles et à distance.

Les espaces sûrs pour les femmes et les filles : Une boîte à outils pour promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles dans les situations humanitaires peut être consulté [ici](#) en anglais.

²² Megevang, M., Marchesini, L. (2020) Les espaces sûrs pour les femmes et les filles: Un ensemble d'outils pour promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles dans les situations humanitaires. (*Women and Girls Safe Spaces: A Toolkit for Advancing Women's and Girls' Empowerment in Humanitarian Settings.*) L'International Rescue Committee, International Medical Corps <https://gbvresponders.org/empowerment/womens-and-girls-safe-spaces/> (lien en anglais)

²³ Neiman, A., Crabtree, K., O'Connor, M. (2018) Directives pour la prestation de services mobiles et à distance en matière de violence basée sur le genre (VBG). (*Guidelines for Mobile and Remote Gender-Based Violence (GBV) Service Delivery.*) L'International Rescue Committee https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/GBV-Mobile-and-Remote-Service-Delivery-Guidelines_final.pdf (lien en anglais)

Autonomisation économique et sociale des femmes

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

DESCRIPTION

La combinaison d'interventions économiques et de programmes de transformation du genre pour les femmes est efficace pour prévenir leur expérience de la VPI, tandis que le renforcement économique (comme les programmes de subsistance), avec des approches explicites de transformation du genre, est prometteur pour réduire la perpétration autodéclarée de la VPI par les hommes.²⁴

Le modèle EA\$E de l'IRC aborde l'autonomisation économique des femmes par le biais d'un processus de groupe qui combine trois composantes successives : les Associations Villageoises d'Épargne et de Crédit (VSLA) réservées aux femmes, les groupes de discussion sur le genre et, dans la dernière étape, les participantes s'engagent dans la composante de formation aux compétences commerciales avant d'effectuer les partages d'une VSLA. Une fois que la partie VSLA est en cours, les groupes de discussion sur le genre sont introduits. Dans cette deuxième étape, les membres de la VSLA invitent leurs conjoints ou partenaires à participer à une série de discussions structurées sur les normes de genre et la façon dont elles fonctionnent au niveau du ménage pour miner la participation économique des femmes à la fois dans le foyer et dans la société en général. À travers une série d'activités, les groupes identifient et explorent les manifestations du privilège masculin et de l'oppression des femmes, apprennent et pratiquent des stratégies de résolution non violente des conflits, et réfléchissent à des moyens d'œuvrer pour l'égalité des genres dans leurs familles et leurs communautés. Il est prouvé que EA\$E est efficace pour réduire la violence sexuelle et accroître l'égalité de prise de décision entre les membres du foyer. Les résultats sont statistiquement significatifs parmi les couples qui ont participé fréquemment aux groupes de discussion sur le genre.²⁵

APPROCHE DE PRÉVENTION



Atténuation des risques



Autonomisation des femmes et des filles

CONSIDÉRATIONS POUR
L'UTILISATION EN SITUATION
D'URGENCE AIGUË

Il n'est pas recommandé de le lancer dans son intégralité dans une situation d'urgence aiguë. En effet, les VSLA requièrent la confiance entre les membres, ce qui peut s'avérer difficile en cas d'urgence aiguë, et la mise en place de groupes de discussion nécessite des animatrices/eurs formé(e)s et une participation sur 12 semaines.

Pour plus d'informations sur le modèle de programme EA\$E, cliquez [ici](#).

²⁴ Gibbs, A., Dunkle, K., Ramsoomar, L., Willan, S., Shai, N., Chatterji, S., Naved, R., Jewkes, R. (2020) Nouvelles connaissances sur les facteurs qui poussent les hommes à commettre des actes de violence physique et/ou sexuelle à l'encontre de leur partenaire intime et sur les expériences vécues par les femmes dans ce domaine, et implications pour les interventions de prévention. Qu'est ce qui marche pour prévenir la VEFF, Examen des preuves, janvier 2020 (*New learnings on drivers of men's perpetration, and women's experiences, of physical and/or sexual intimate partner violence and the implications for prevention interventions. What Works To Prevent violence Against Women and Girls, Evidence Review, January 2020*) <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/370-new-learnings-on-drivers-of-men-s-perpetration-07012020/file> (lien en anglais)

²⁵ Gupta, J., Falb, K.L., Lehmann, H., Kpebo, D., Xuan, Z., Hossain, M., Zimmerman, C., Watts, C. & Annan, J. (2013) Intervention sur les normes de genre et l'autonomisation économique pour réduire la violence des partenaires intimes à l'égard des femmes dans les zones rurales de Côte d'Ivoire : une étude pilote aléatoire et contrôlée (*Gender norms and economic empowerment intervention to reduce intimate partner violence against women in rural Côte d'Ivoire: a randomized controlled pilot study.*) BMC Int Health Hum Rights. 2013; 13: 46

Transferts en espèces

DESCRIPTION

Les transferts en espèces sont de plus en plus utilisés comme une modalité de programmation clé dans les situations d'urgence aiguë. Cela est dû notamment aux nouveaux modes de distribution par le biais des téléphones portables et de coupons spéciaux, qui réduisent la nécessité de la présence du personnel humanitaire et des infrastructures lourdes pour distribuer directement l'argent en personne dans les situations de conflit élevé où la sécurité est un problème. L'argent liquide, en particulier lorsqu'il est associé à des composantes sociales (discussions de groupe ou autres conditionnalités), est efficace pour prévenir les expériences de VPI chez les femmes dans les contextes humanitaires. Cependant il est nécessaire d'en savoir plus sur l'application de cette stratégie dans les situations d'urgence.²⁶

APPROCHE DE PRÉVENTION



Autonomisation des femmes et des filles



Atténuation des risques

CONSIDÉRATIONS POUR L'UTILISATION EN SITUATION D'URGENCE AIGÜE

L'utilisation de téléphones portables comme modalité clé de transfert d'argent nécessite de prendre en compte et d'évaluer si les femmes et les filles ont un accès sûr et libre à ces appareils dans leur foyer. D'autres considérations incluent aussi la façon dont le programme de transfert d'argent lui-même devrait être conçu pour réduire les risques de violence et augmenter l'accès aux services de réponse.

Women's Refugee Commission, l'IRC et Mercy Corps ont développé une boîte à outils pour l'intégration des considérations relatives à la violence basée sur le genre (VBG) dans l'assistance en espèces et en coupons (CVA) et l'utilisation de la CVA dans la prévention et la réponse à la GBV, disponible [ici](#).



Photo: Timothy Nesmith/L'IRC

²⁶ Cross, A., Manell, T., Megevand, M. (2018). Les programmes humanitaires de transferts monétaires et les résultats en matière de violence basée sur le genre : Preuves et priorités des recherches futures. Women's Refugee Commission et International Rescue Committee (Humanitarian Cash Transfer Programming and Gender-based Violence Outcomes: Evidence and Future Research Priorities. Women's Refugee Commission and the International Rescue Committee). <https://reliefweb.int/report/world/humanitarian-cash-transfer-programming-and-gender-based-violence-outcomes-evidence-and> (lien en anglais)

SASA!

DESCRIPTION

SASA ! est une approche de mobilisation communautaire visant à prévenir la violence à l'égard des femmes (VEF) et le VIH, développée par Raising Voices en Ouganda (www.raisingvoices.org). Cette approche a démontré son impact au niveau communautaire sur la prévention de la VPI contre les femmes et sur la réduction de l'acceptabilité sociale de la violence dans des contextes de développement, mais a également été adaptée dans plusieurs contextes humanitaires. Elle vise à transformer les dynamiques de pouvoir néfastes et à promouvoir un équilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes (en utilisant un cadre de quatre types de pouvoir - pouvoir dans, pouvoir sur, pouvoir avec et pouvoir de). Elle est conçue pour être dirigée par les communautés avec un soutien intensif du personnel.

SASA ! a récemment été mise à jour dans une deuxième édition intitulée *SASA ! Together*. Elle utilise trois stratégies : l'activisme local, le leadership communautaire et le renforcement institutionnel (représentant les couches du modèle écologique) et une variété d'activités créatives et dynamiques pour l'engagement.

APPROCHE DE PRÉVENTION



Changement de comportement et de normes à long terme

CONSIDÉRATIONS POUR L'UTILISATION EN SITUATION D'URGENCE AIGÜE

Il n'est pas recommandé de commencer la formation dans son intégralité en situation d'urgence aiguë. Toutefois, les concepts de base, les exercices clés et le matériel de communication peuvent être intégrés aux formations existantes ET le travail de transformation peut commencer avec le personnel.

SASA ! nécessite au moins 3 ans de programmation et il est recommandé de le mettre en œuvre dans son intégralité.

Exige un engagement profond dans la communauté et donc un accès sûr permanent.

Se concentre sur le pouvoir. Bien que cela soit tout à fait pertinent dans les situations d'urgence aiguë, il faut établir la confiance et les relations par un engagement continu.

La version originale de SASA ! peut être consultée ici en anglais.

SASA ! *Together* est disponible [ici](#) en anglais.

Communities Care

DESCRIPTION

Le programme *Communities Care* de l'UNICEF : *Transformer des vies et prévenir la violence* utilise une approche participative, basée sur la communauté, pour fournir des soins et un soutien opportuns, coordonnés et bienveillants aux survivantes. Il s'efforce en outre de réduire la tolérance à l'égard de la VBG au sein de la communauté et de promouvoir une action communautaire pour la prévenir. Ce programme a donné des résultats prometteurs parmi les participantes dans certaines zones de conflit en Somalie, où l'Université John Hopkins a réalisé une évaluation qui a montré une réduction de plus de 14 % des croyances communautaires néfastes qui favorisent la VBG.²⁷ L'aspect de changement de norme du programme se concentre sur des conversations structurées sur les croyances en matière de VBG avec des membres sélectionnés de la communauté : d'un côté ceux qui cherchent à remettre en question les normes qui permettent la prolifération de la VBG et de l'autre, ceux qui cherchent à les maintenir. Compte tenu des dangers inhérents à de telles "conversations", les animatrices/eurs communautaires du programme sont soigneusement sélectionné(e)s et reçoivent une formation approfondie et détaillée. Les membres de la communauté qui ont participé avec succès au programme reçoivent un budget au niveau de la communauté, qu'ils utilisent à leur tour pour diffuser les enseignements et les défis liés à la VBG au sein de leur communauté, d'une manière adaptée au contexte.

APPROCHE DE PRÉVENTION



Changement de comportement et de normes à long terme

CONSIDÉRATIONS POUR
L'UTILISATION EN SITUATION
D'URGENCE AIGUË

Le programme a été mis en œuvre dans des zones de conflit intense au Sud-Soudan et en Somalie, ce qui peut suggérer qu'une mise en œuvre dans certains contextes aigus, sous certaines conditions, est possible. Il faut cependant noter que le programme a dû être suspendu à plusieurs reprises pendant son évaluation en raison de problèmes de sécurité et de l'incapacité des personnes formées et chargées de la sensibilisation communautaire à se déplacer en toute sécurité dans les communautés clés.

Vous trouverez de plus amples informations sur le programme [ici](#) en anglais.



Photo: Will Swanson/ELRC

²⁷ UNICEF Introduction au programme de Communities Care: Programme de transformation des vies et de prévention de la violence en ligne (*UNICEF Communities Care Programme: Transforming Lives and Preventing Violence Programme*) <https://www.corecommitments.unicef.org/kp/building-the-evidence-unicef-communities-care-transforming-lives-and-preventing-violence-programme.pdf> (lien en anglais)

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles: impliquer les hommes dans une pratique redevable (EMAP)

DESCRIPTION

L'EMAP est un ensemble de ressources de prévention primaire basé sur des données probantes qui contient une intervention de dix mois pour le changement de comportement individuel. Créée avec des communautés touchées par le conflit, il vise à réduire la violence contre les femmes et les filles en s'attaquant à ses causes profondes. L'EMAP offre un modèle innovant de prévention primaire pour engager les hommes dans un changement de comportement individuel transformateur dans un contexte post-conflit, guidé par l'apport et les réalités des femmes dans leurs communautés.^{28,29}

APPROCHE DE PRÉVENTION



Changement de comportement et de normes à long terme

CONSIDÉRATIONS POUR L'UTILISATION EN SITUATION D'URGENCE AIGUË

Il n'est pas recommandé de lancer entièrement ce processus dans une situation d'urgence aiguë. Cependant, les concepts de base concernant la redevabilité relationnelle et personnelle peuvent être intégrés aux formations existantes ET le travail de transformation peut commencer avec le personnel.

L'EMAP est disponible [ici](#).

²⁸ Hossain, M., Kone, D., Zimmerman, C., Kiss, L., Maclean, T., Abramsky, T., & Watts, C. (2013). Impact des hommes et des femmes dans la prévention de la violence entre partenaires en Côte d'Ivoire: résultats quantitatifs préliminaires d'un essai contrôlé. (*Impact of the Men & Women in Partnership violence prevention intervention in Cote D'Ivoire: Preliminary quantitative findings from a cluster randomized controlled trial.*) <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-14-339> (lien en anglais)

²⁹ Falb, Kathryn; Hossain, Mazeda; Kabeya, Rocky; Koussoube, Estelle; Lake, Milli; Lewis, Chloe; Pierotti, Rachael S.; Roth, Danielle; Vaillant, Julia. (2020). Engager les hommes pour transformer les attitudes de genre et prévenir la violence entre partenaires intimes en République démocratique du Congo (*Engaging Men to Transform Gender Attitudes and Prevent Intimate-Partner Violence in the Democratic Republic of Congo*). Banque Mondiale, Washington, DC. Banque Mondiale. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35006> (lien en anglais)

ANNEXE B: UTILISER LE MODÈLE ÉCOLOGIQUE POUR LA CONCEPTION DU PROGRAMME DE PRÉVENTION



Utiliser le modèle écologique pour la conception du programme de prévention

INTRODUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour Commencer

Défis

Pour Aller Plus Loin

Références

Pour concevoir des programmes de prévention efficaces, il est nécessaire de comprendre les moteurs de la violence à l'égard des femmes et des filles ainsi que les facteurs qui augmentent la probabilité qu'elles subissent des violences. Le modèle socio-écologique³⁰ (MSE) est un cadre clé utilisé pour conceptualiser et former une compréhension holistique de la façon dont les facteurs de risque et de protection au niveau individuel, interpersonnel, communautaire et structurel sont liés les uns aux autres et comment ils influencent la vulnérabilité des femmes et des filles à la violence ou leur protection contre celle-ci. Les programmes efficaces associent des stratégies spécifiques ciblant des facteurs de risque et de protection particuliers en fonction des formes identifiées de VEFF à différents niveaux de l'écologie sociale.

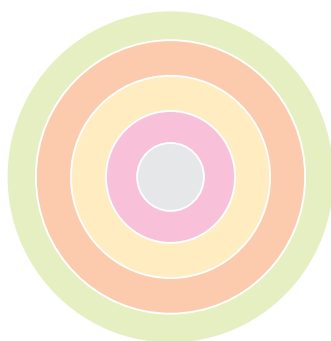
Dans le cadre de *What Works to Prevent Violence Against Women and Girls* (Ce qui marche pour prévenir la violence contre les femmes et les filles), un programme phare du ministère britannique du développement international (DFID), une variante du cadre écologique (**figure 1** ci-dessous) a été adaptée pour mettre en évidence les liens entre la violence contre les femmes et les filles dans les situations de conflit et de post-conflit. Cela peut être utile pour soutenir la réflexion sur la prévention de la violence contre les femmes et les filles dans les situations d'urgence.



Photo: Andrea Dicerzo/L'IRC

Les facteurs de risque sont des conditions qui rendent la violence plus probable, tandis que les facteurs de protection réduisent la probabilité de violence et protègent contre le risque. Les facteurs de risque et de protection interagissent pour influencer la probabilité de la violence et peuvent fournir des informations précieuses pour la planification et l'évaluation. Les facteurs de protection contre de multiples formes de violence³¹ comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- » La coordination des ressources et des services entre les prestataires de services
- » Les liens de la communauté
- » Le soutien et les liens avec la famille
- » L'association avec des pairs pro-sociaux
- » Les aptitudes à résoudre les problèmes de manière non violente
- » Skills in solving problems non-violently



³⁰ Heise, Lori. (1998). La violence à l'égard des femmes : Un cadre intégré et écologique (*Violence Against Women: An Integrated, Ecological Framework*). 4.262-90. 10.1177/1077801298004003002. https://www.researchgate.net/publication/11127184_Violence_Against_Women_An_Integrated_Ecological_Framework (lien en anglais)

³¹ Centre de contrôle et de prévention des maladies (2017). Faire le lien: Explorer les recoupements entre les multiples formes de violence et travailler à une prévention collaborative. (*Connecting the dots: Exploring the Overlaps between multiple forms of violence and working towards collaborative prevention.*) <https://vetoviolence.cdc.gov/apps/connecting-the-dots/content/home> (lien en anglais)

Modèle socio-écologique des facteurs de risque potentiels de VEFF dans les contextes de conflit et de post-conflit- Réimpression de Swaine, A., Spearing, M., Murphy, M., & Contreras, M. (2018). Intersections de la violence contre les femmes et les filles avec la construction de l'État et la consolidation de la paix. Université George Washington, CARE UK, l'International Rescue Committee.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

INDIVIDUEL (FEMMES/FILLES OU HOMMES/GARÇONS)

- » Âge, identité religieuse et ethnicité
- » Statut LGBTI et statut d'incapacité
- » Niveau d'éducation
- » Chômage ou absence d'engagement dans des activités de subsistance
- » Alcoolisme et toxicomanie
- » Déplacement de la communauté d'origine
- » Séparation de la famille/des structures de soutien
- » Expériences au sein de groupes armés en tant que combattants ou personnes enlevées
- » Expérience d'intégration des anciens combattants/enlevés
- » Acceptation de la VEFF
- » Expériences de VBG dans l'enfance

INTERPERSONNEL

- » Augmentation des pressions sur le ménage, y compris l'augmentation de la pauvreté, le déplacement, etc.
- » Augmentation des comportements dominateurs
- » Inégalité dans la prise de décision et la division du travail
- » Perception des hommes de leur incapacité à remplir les rôles masculins traditionnels.
- » Choix du mariage/partenaire
- » Réintégration des combattants dans le ménage

INSTITUTIONNEL

- » Acteurs armés utilisant le viol comme arme de guerre
- » Enrôlement forcé et utilisation des filles comme soldats ou autres rôles associés aux groupes armés
- » AES par des entités des secteurs privé et public
- » Exclusion de la représentation féminine dans les forces de sécurité, les armées, les négociations de paix
- » Manque de services d'intervention pour les survivantes
- » Répression de la société civile indépendante
- » La VEFF n'est pas abordée dans les accords de paix
- » Les processus de construction de l'État excluent les mécanismes de gouvernance permettant de lutter contre les inégalités entre les genres et les VEFF.

COMMUNAUTÉ

- » Violence intra- et intercommunautaire permanente.
- » Les femmes et les filles sont explicitement ciblées par le viol et le meurtre afin de réduire leur capacité de reproduction ou de déshumaniser les groupes d'opposition.
- » Acceptation de rôles de genre discriminatoires
- » Manque d'opportunités économiques dû à l'instabilité
- » Normalisation de la violence et des actes de viol continus, etc.
- » Stigmatisation liée à la réintégration des anciens combattants ou des personnes enlevées.
- » Augmentation du nombre de ménages dirigés par des femmes

SOCIÉTAL

- » Dynamiques de genre inégales
- » Normes et pratiques patriarcales discriminatoires à l'égard des femmes
- » Culture de l'impunité
- » Absence d'État de droit
- » Pauvreté
- » Accent mis sur l'hyper-masculinité en tant que facette de la guerre

Étape 1

Identifier et sélectionner les facteurs de risque et de protection pertinents

Vous ne pouvez pas aborder tous les facteurs, mais votre plan de prévention de la violence doit aborder plusieurs facteurs à la fois, de manière coordonnée. Vous pouvez certes utiliser le modèle socio-écologique ci-dessus comme base, mais comme chaque contexte d'urgence et chaque communauté est unique, il est important de comprendre quels facteurs contribuent à quelles formes de violence subies par les femmes et les filles dans votre situation d'urgence.

C'est également à ce moment-là qu'il serait bon d'utiliser une optique intersectionnelle pour mettre en évidence l'interaction des risques et des facteurs de protection pour divers groupes de femmes et de filles (par exemple, des femmes de différents milieux socio-économiques, capacités, sexualités, identités de genre et/ou affiliations religieuses). Les données provenant de vos services de gestion des cas (que vous aurez mis en place avant votre programme de prévention), les informations partagées par les femmes et les filles dans le cadre de vos évaluations des besoins ou recueillies lors de discussions avec les organisations de femmes locales et les mécanismes de coordination de la VBG vous aideront dans cette étape.

**GARDER À L'ESPRIT UNE APPROCHE
INTERSECTIONNELLE POUR
COMPRENDRE LES FACTEURS DE RISQUE
ET DE PROTECTION**

Il est important de se rappeler que la violence envers les femmes est souvent vécue en combinaison avec d'autres formes d'inégalités structurelles et de discrimination. Il est nécessaire d'examiner comment d'autres formes d'inégalités structurelles et de discrimination s'entrecroisent avec les inégalités de genre pour exacerber la violence - cela permettra de s'attaquer efficacement aux causes profondes de la violence à l'égard de toutes les femmes, dans toute la diversité des femmes et des filles affectées par une situation d'urgence aiguë. Sans être exhaustives, et en gardant à l'esprit que les facteurs peuvent varier d'un contexte à l'autre, les [Lignes directrices pour l'intégration des interventions contre la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire](#) (en anglais) proposent des considérations clés pour les groupes à risque. Elles soulignent spécifiquement les facteurs qui contribuent à accroître leurs risques de violence, ce qui peut aider le personnel à réfléchir à la manière dont d'autres formes d'inégalité façonnent les expériences de violence des femmes et des filles aux profils divers dans leur contexte.

**QUESTIONS DIRECTRICES POUR DISTINGUER LES CARACTÉRISTIQUES
DE CHAQUE FACTEUR ET VOUS AIDER À SÉLECTIONNER LES FACTEURS
QUE LE PROGRAMME ABORDERA :**

- » Dans quelle mesure ce facteur contribue-t-il au risque de VEFF dans votre situation d'urgence ? Contribue-t-il à plus d'un type de VEFF ? Ce facteur augmente-t-il particulièrement le risque de violence pour les femmes et les filles à profils divers ?
- » Dans quelle mesure ce facteur protège-t-il de la violence ? Est-il pertinent pour les femmes et les filles qui subissent de multiples formes de discrimination ?
- » Quelle est l'importance de ce facteur pour des groupes de femmes diverses ? et de filles ?
- » Ce facteur est-il associé à la prestation d'autres services humanitaires dans la communauté ?
- » Des efforts sont-ils actuellement déployés pour traiter ce facteur ?
- » Quelles pourraient être les conséquences si ce facteur n'est pas pris en compte ?
- » Est-ce que vous, la communauté et vos partenaires clés êtes en mesure d'influencer ce facteur, compte tenu des ressources disponibles, de la capacité de votre groupe, de l'état de préparation de la communauté et du calendrier du programme ?



Étape 2

Sélectionner les approches et stratégies de prévention

Les **approches de** prévention définissent les voies à suivre pour atteindre l'objectif de prévention de la violence. Les stratégies sont les tremplins pour y parvenir, les moyens spécifiques de faire progresser une approche donnée. Aucune approche ou stratégie ne peut, à elle seule, réduire la violence de manière significative. Votre plan doit être exhaustif et inclure une variété de stratégies et d'approches qui s'attaquent à plusieurs facteurs dans l'ensemble du modèle socio-écologique (MSE). Le tableau ci-dessous a pour but d'illustrer le concept d'une stratégie au niveau individuel, d'une stratégie au niveau des relations, etc. et la manière dont elles s'intègrent dans les approches de prévention décrites dans le cadre EMPOWER (ÉMANCIPER). Vous pouvez utiliser ce tableau comme référence pour classer d'autres stratégies que vous envisagez de mettre en œuvre pour soutenir un plan global.



Individuel

DESCRIPTION

Identifie les facteurs biologiques et les antécédents personnels, tels que l'âge, l'éducation, le revenu, la consommation de substances ou les antécédents d'abus, qui augmentent la probabilité de devenir une survivante ou un auteur de violence.

FACTEURS DE RISQUE

- » Âge, identité religieuse et ethnicité
- » Statut LGBTI et statut d'incapacité
- » Niveau d'éducation
- » Chômage ou absence d'engagement dans des activités de subsistance
- » Alcoolisme et toxicomanie
- » Déplacement de la communauté d'origine
- » Séparation de la famille/des structures de soutien
- » Expériences au sein de groupes armés en tant que combattants ou personnes enlevées
- » Expérience d'intégration des anciens combattants/enlevés
- » Acceptation de la VEFF
- » Expériences de VBG dans l'enfance
- » Expériences of VAWG in childhood

EXEMPLES DE STRATÉGIES³²

Assistance en espèces



Distribution de kit de dignité



Soutien psychosocial basé sur un programme d'enseignement



Services d'intervention centrés sur les survivantes (médicaux, psychosociaux, juridiques, sûreté/sécurité)



Espaces sûrs pour les femmes et les filles



Formations professionnelles et mentorat

³² Les stratégies énumérées ci-dessous ne constituent pas une liste exhaustive de toutes les stratégies pertinentes pour la prévention de la VEFF dans les situations d'urgence.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

DESCRIPTION

Examine les relations étroites qui peuvent augmenter le risque de subir des violences en tant que survivante ou auteur. Le cercle social le plus proche d'une personne - pairs, partenaires et membres de la famille - influence son comportement et contribue à l'éventail de ses expériences.

FACTEURS DE RISQUE

- » Augmentation des pressions sur le ménage, y compris l'augmentation de la pauvreté, le déplacement, etc.
- » Augmentation des comportements dominateurs
- » Inégalité dans la prise de décision et la division du travail
- » Perception des hommes de leur incapacité à remplir les rôles masculins traditionnels.
- » Choix du mariage/partenaire
- » Réintégration des combattants dans le ménage

EXEMPLES DE STRATÉGIES



Accroître l'accès et le contrôle des femmes sur les ressources tout en organisant des discussions sur la transformation du pouvoir du genre pour les hommes.



Photo: Kaung Htet/L'IRC

**DESCRIPTION**

Explore les milieux, tels que les écoles, les lieux de travail et les quartiers, dans lesquels se déroulent les relations sociales et cherche à identifier les caractéristiques de ces milieux qui sont associées au fait de devenir des survivantes ou des auteurs de violence.

FACTEURS DE RISQUE

- » Violence intra- et intercommunautaire permanente.
- » Les femmes et les filles sont explicitement ciblées par le viol et le meurtre afin de réduire leur capacité de reproduction ou de déshumaniser les groupes d'opposition.
- » Acceptation de rôles de genre discriminatoires
- » Manque d'opportunités économiques dû à l'instabilité
- » Normalisation de la violence et des actes de viol continus
- » Stigmatisation liée à la réintégration des anciens combattants ou des personnes enlevées.
- » Augmentation du nombre de ménages dirigés par des femmes.

EXEMPLES DE STRATÉGIES

Audits de sécurité et plaidoyer



Patrouilles pour le bois de chauffage



Séparer les latrines par sexe, doter les portes de cadenas, etc.



Localiser les services dans des zones que les femmes et les filles peuvent accéder en toute sécurité



Intégrer les interventions contre la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire pour chaque secteur



Soutenir les mouvements de femmes et de filles, la création de mouvements et les initiatives dirigées par des femmes et des filles.



Encourager la création de réseaux sociaux



Favoriser le leadership et la prise de décision des femmes



Politiques de tolérance zéro pour la VEFF au sein des organisations humanitaires.

**DESCRIPTION**

Examine les facteurs sociétaux généraux, tels que les politiques sanitaires, économiques, éducatives et sociales, qui contribuent à créer un climat dans lequel la violence est encouragée ou inhibée et à maintenir les inégalités économiques ou sociales entre les groupes de la société.

FACTEURS DE RISQUE

- » Dynamiques de genre inégales
- » Normes et pratiques patriarcales discriminatoires à l'égard des femmes
- » Culture de l'impunité
- » Absence d'État de droit
- » Pauvreté
- » Accent mis sur l'hyper-masculinité en tant que facette de la guerre

EXEMPLES DE STRATÉGIES

Plaidoyer juridique et réforme des lois et politiques locales et nationales oppressives et discriminatoires qui ont un impact sur les femmes et les filles.



Création de nouvelles lois, au besoin, qui sanctionnent la violence contre les femmes et les filles.



Photo: Martha Tadesse/L'IRC

LES QUESTIONS DIRECTRICES POUR SÉLECTIONNER LES STRATÉGIES SONT LES SUIVANTES:

- » Comment cette stratégie abordera-t-elle un ou plusieurs des facteurs prioritaires de la violence ?
- » Comment cette stratégie s'aligne-t-elle sur d'autres stratégies que vous avez mises en place ?
- » Cette stratégie améliore-t-elle ou renforce-t-elle les activités existantes ?
- » Cette stratégie s'appuie-t-elle sur les atouts et la force d'organisation de femmes ?
- » Cette stratégie bénéficie-t-elle d'un soutien solide de la part des organisations de femmes, ainsi que des femmes et des filles ?
- » Cette stratégie est-elle pertinente pour divers groupes de femmes et de filles ?
- » Est-ce que vous, la communauté et vos partenaires clés êtes en mesure de mettre en œuvre cette stratégie, compte tenu des ressources disponibles, de la capacité de votre groupe, de l'état de préparation de la communauté et du calendrier du programme ?
- » Quels obstacles pourraient se présenter et comment pourriez-vous les surmonter ?

OUTILS D'ÉVALUATION ET DE SUPERVISION EMPOWER (ÉMANCIPER)



Aperçu des outils EMPOWER (ÉMANCIPER)

INTRO- DUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Cet ensemble de ressources comprend deux outils d'évaluation et trois outils de supervision conçus pour centrer les voix des femmes et des filles, en veillant à ce que leurs perspectives façonnent activement la programmation de la prévention humanitaire. Ces outils, résumés ci-dessous, peuvent être utilisés en conjonction avec des outils d'évaluation existants et/ou seuls.



OUTILS D'ÉVALUATION

Discussions participatives centrées sur les femmes

Cet outil est divisé en plusieurs parties et met l'accent sur les activités interactives et participatives, plutôt que sur le format de discussion standard. Les approches participatives permettent de s'assurer que les femmes et les filles peuvent partager leurs points de vue de diverses manières.

Cartographie de la sécurité

Une activité interactive et visuelle permettant aux femmes et aux filles d'identifier les plus grands risques pour leur sécurité et les domaines dans lesquels elles obtiennent le plus grand soutien.



OUTILS DE SUPERVISION

Enquête sur les attitudes et croyances des candidats pour la prévention de la VBG

Designed for recruitment of GBV staff, to gauge attitudes and beliefs before hiring and, therefore, hire better candidates.

Liste de vérification pour l'observation de l'animation

Cet outil est destiné aux responsables qui observent le personnel chargé de la lutte contre la VBG dans les communautés. Cet outil présente les caractéristiques d'une pratique redevable et soutient l'observation structurée de la manière dont le personnel est capable de mettre en œuvre ces caractéristiques.

L'évaluation des capacités individuelles en matière de prévention de VEFF dans les situations d'urgence

Cet outil est conçu pour suivre l'évolution des attitudes et des compétences de chaque membre du personnel au cours de sa participation au programme. Le même outil est utilisé à plusieurs reprises sur une période plus longue pour suivre les progrès et soutenir les plans visant à renforcer la compréhension, l'analyse, les compétences et les comportements des membres du personnel.

Évaluation – Discussions participatives centrées sur les femmes



INTRODUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour Commencer

Défis

Pour Aller Plus Loin

Références

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartographie

Enquête

Liste de Vérification

Évaluation

La conception de cet outil

Cet outil a été conçu sur la base des principes féministes de recherche d'actions participatives suivants afin d'EMPOWER (ÉMANCIPER) les femmes grâce à votre approche transformative d'évaluation et conception de programmes de prévention qui :

A POUR BUT DE TRANSFÉRER LE POUVOIR

Non seulement l'outil soutient la conception de programmes qui s'attaquent aux causes profondes de la violence à l'égard des femmes et des filles (VEFF) et aux relations de pouvoir inégales entre les hommes et les femmes, mais le processus d'évaluation lui-même cherche à transférer le pouvoir aux femmes. L'outil promeut la voix des femmes et leur prise de décision concernant la conception du programme de prévention, ce qui constitue un changement dans l'utilisation du pouvoir par le personnel humanitaire au sein de la structure d'urgence humanitaire. Autrement, cette structure se concentre sur la fourniture de services essentiels prédéterminés à des bénéficiaires ciblés considérés comme des destinataires passifs.

ADOpte UNE APPROCHE INTERSECTIONNELLE

Cet outil permet d'identifier des expériences de discrimination, d'exclusion et de marginalisation; de reconnaître la diversité des expériences, des identités et du pouvoir des femmes. Les discussions guidées honorent ces voix et la différence parmi les femmes.

ENCOURAGE L'APPROPRIATION

Cet outil offre un aperçu des discussions reconnaissant les femmes comme des expertes de leurs vies et de leurs expériences. Les discussions encouragent les femmes à prendre des décisions concernant la programmation et à éviter de supposer qu'en raison du contexte d'urgence aiguë, les femmes sont moins capables, moins disponibles et moins investies dans la formulation de solutions et l'influence de la programmation, dont elles sont les principales parties prenantes.

FAVORISE LA SOLIDARITÉ ET L'ACTION COLLECTIVE

L'évaluation et la conception des programmes de prévention sont considérées comme un processus collectif qui renforce la solidarité et permet aux femmes, à travers les discussions suggérées dans cet outil, d'articuler collectivement les changements à plus long terme qu'elles souhaitent voir.

L'objectif et l'utilisation de cet outil

Cet outil propose un exemple de guide pour faciliter les discussions participatives réservées aux femmes afin de concevoir des programmes de prévention de la VBG dans les situations d'urgence. Il soutient la pratique féministe en faisant participer les femmes en tant qu'expertes contextuelles et coproductrices de connaissances, en les encourageant à jouer en toute sécurité un rôle actif en posant des questions sur leur propre vie et en y répondant, en reconnaissant de manière proactive les déséquilibres de pouvoir et en cherchant à les transformer - dans ce cas, entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre le personnel humanitaire et les bénéficiaires de l'aide.

Cet outil propose plus de six heures de discussions divisées en deux parties. La première partie invite les femmes à évaluer l'environnement actuel et les dynamiques de pouvoir, tandis que la seconde partie vous permet de partager avec elles les résultats de l'évaluation et de solliciter leur avis sur la conception du programme.

Cet outil ne remplace ni ne réplique les discussions de groupes menées dans le cadre des évaluations rapides. Ces discussions doivent être mises en place plus tard, probablement entre la sixième et la neuvième semaine après le début d'une situation d'urgence, et seulement une fois que les services de gestion des cas pour les survivantes de VBG, les espaces sûrs pour les femmes et les filles (ESFF) ont été mis en place, et que le personnel féminin de prévention a été recruté. Ce séquençage est essentiel pour les raisons détaillées dans le tableau ci-dessous.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation


POURQUOI NOS SERVICES DE GESTION DE CAS POUR LES SURVIVANTES DOIVENT-ILS ÊTRE MIS EN PLACE AVANT L'UTILISATION DE CET OUTIL ?

Pour comprendre l'interaction des facteurs individuels, interpersonnels, communautaires et sociétaux qui façonnent et entretiennent la violence à l'égard des femmes et des filles, il faut parler aux femmes de la discrimination et de la violence perpétrées à leur encontre. Bien qu'il ne soit pas demandé aux femmes de parler de leurs expériences personnelles, il est fort probable que les participantes aient subi ou subissent des violences, et vous devez être en mesure de les orienter vers une travailleuse sociale si les conversations les bouleversent ou si elles souhaitent parler davantage de leurs expériences individuelles.

POURQUOI MENER CES DISCUSSIONS 6 À 9 SEMAINES APRÈS LE DÉBUT DE LA RÉPONSE D'URGENCE ET PAS PLUS TÔT ?

L'engagement des femmes doit être éthique et significatif. D'une part, mener ces discussions 6 à 9 semaines après le début de la réponse d'urgence aiguë vous permet de prendre en compte les informations dont vous disposez déjà et d'adapter les discussions en fonction des informations dont vous avez besoin. Cela vous permet également de comprendre quels groupes de femmes et de filles sont confrontés à de multiples formes de discrimination, sont particulièrement écartés de la participation et potentiellement les plus exposés à la violence dans votre contexte, et de développer des stratégies de sensibilisation pour assurer leur participation à ces discussions.

D'un autre côté, les femmes parleront mieux des dynamiques de pouvoir, des risques et des facteurs de protection qui influencent leur vulnérabilité à la violence et partageront leurs stratégies de protection existantes, en indiquant quels actifs, ressources et facteurs de protection sont les plus importants pour assurer leur sécurité dans ce nouveau contexte d'urgence.

POURQUOI NOTRE ESFF DOIT ÊTRE MIS EN PLACE AVANT L'UTILISATION DE CET OUTIL ?

Réfléchir et partager confortablement en groupe peut être difficile, même lorsque les groupes sont bien composés en fonction des expériences partagées ou des identités que les femmes ont en commun. Assurer la confidentialité de ce qui est dit peut être difficile lorsque vous ne contrôlez pas l'environnement dans lequel vous menez des conversations.

Même si vous utilisez encore un lieu temporaire pour votre ESFF, la conduite de ces discussions participatives dans votre ESFF offre l'environnement idéal pour garantir la confidentialité et favoriser la participation des femmes.

POURQUOI CET OUTIL DESTINÉ AUX SITUATIONS D'URGENCE S'ÉTEND-IL SUR 6 HEURES ?

L'examen des dynamiques de pouvoir, la découverte de stratégies de sécurité et la sollicitation significative de la contribution des femmes sur la conception du programme ne peuvent tout simplement pas être réalisés en une heure de conversation; ce processus n'a pas non plus besoin d'être précipité, même en cas d'urgence aiguë. Ces discussions devraient être pleinement considérées comme des activités de prévention menées dans les 12 premières semaines d'une urgence plutôt que comme un effort supplémentaire et sont garanties de contribuer à de meilleurs résultats que les sessions de sensibilisation ad hoc, sans objectifs clairs, avec les membres de la communauté.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

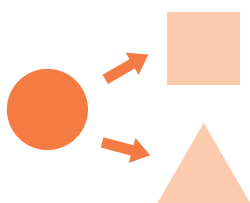
Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Avant l'utilisation de cet outil



REGROUPEZ LES FEMMES

Regroupez les femmes en fonction de catégories d'âge et d'une caractéristique partagée de leur identité ou de leur expérience commune (par exemple, femmes adultes déplacées internes, femmes plus âgées de la communauté d'accueil, femmes [ethnicité] adultes, femmes adultes cheffes de famille). Étant donné l'approche participative des discussions, chaque groupe ne devrait pas comprendre plus de 8 à 10 participantes.

ADAPTEZ L'OUTIL

Adaptez l'outil aux terminologies utilisées par les femmes de la communauté que vous évaluez et aux exemples reflétant les expériences communes des femmes.

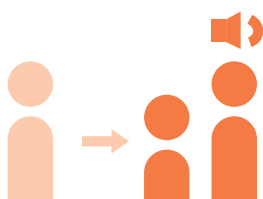
Adaptez l'outil en fonction des informations dont vous avez besoin pour élaborer votre stratégie de prévention ou acquérir une compréhension plus nuancée d'une question du point de vue des femmes (par exemple, se concentrer sur les facteurs de risque et de protection liés à un type spécifique de violence, comprendre les conditions qui influencent le sentiment de pouvoir ou de manque de pouvoir des femmes dans un espace spécifique).

- » La première partie fournit un script d'introduction et de consentement, une activité d'ouverture, quatre guides d'activités de discussion participative et une conclusion. Le temps nécessaire pour chaque activité est indiqué afin que vous puissiez déterminer au mieux comment répartir les discussions sur plusieurs jours en fonction de la disponibilité des femmes ou des discussions à privilégier.
- » La deuxième partie vous demande de concevoir le guide de discussion en vous basant sur les résultats de votre évaluation.

ADAPTEZ L'OUTIL

L'outil doit être aussi adapté aux besoins des adolescentes.

L'outil doit être aussi adapté pour inclure les participantes ayant une déficience visuelle ou auditive.





OUTILS D'ÉVALUATION EMPOWER (ÉMANCIPER) Discussions participatives centrées sur les femmes

Matières

INTRODUCTION

PARTIE 1

ÉVALUER L'ENVIRONNEMENT ACTUEL

- ACTIVITÉ D'OUVERTURE**
CE QUE J'AIME DANS LE FAIT D'ÊTRE UNE FEMME
- ACTIVITÉS DE DISCUSSION PARTICIPATIVE**
QUI A LE POUVOIR ET QUI EST À SA PLACE?
- HISTOIRE À FIN OUVERTE**
IDENTIFIER DES ATTITUDES ET DES NORMES RELATIVES À LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES (VPI)
- HISTOIRE À COMPLÉTER**
EXPLORER LES ESPACES ET LES EXPRESSIONS DU POUVOIR
- CARTE DU CORPS**
CARTOGRAPHIER LES EXPÉRIENCES DES FEMMES EN SITUATION D'URGENCE
- CARTE FLORALE**
CARTOGRAPHIER LE SOUTIEN DES FEMMES
- CLOTÛRE**
RÉFLEXIONS ET CONCLUSIONS

PARTIE 2

ANIMER LES DISCUSSIONS SUR LA CONCEPTION DU PROGRAMME

- CLASSEMENT DES PRÉFÉRENCES PAR PAIR**
CONCEPTUALISER DES STRATÉGIES DE PRÉVENTION CENTRÉES SUR LES PRÉFÉRENCES DES FEMMES
- PLANIFICATION STRATÉGIQUE**
ANTICIPER LES RISQUES, LES OBSTACLES ET LES RÉSISTANCES

Introduction

**DATE DE LA DISCUSSION SUR
L'ACTION PARTICIPATIVE:****NOM DE L'ANIMATRICE:****NOM DE LA PRENEUSE DE NOTES:****SI UNE INTERPRÈTE EST
NÉCESSAIRE, LE NOM DE
L'INTERPRÈTE:****CARACTÉRISTIQUES DU GROUPE
(TRANCHE D'ÂGE; STATUT, ETC.):****EXEMPLE DE SCRIPT D'INTRODUCTION ET DE
CONSENTEMENT**

Bienvenue et merci d'avoir pris le temps de vous joindre à moi pour cette discussion aujourd'hui.

Je m'appelle *[insérez votre nom]*, et je travaille avec *[insérez le nom de votre organisation et pensez à partager les services que vous avez déjà mis en place pour les femmes et les filles, par exemple, un espace sûr pour les femmes et les filles]*.

Je vous ai réunies aujourd'hui pour en savoir plus sur ce que signifie être *[indiquez la caractéristique du groupe de discussion, par exemple, adolescentes déplacées, femmes adultes réfugiées, femmes plus âgées de la communauté d'accueil]* dans *[indiquez le nom de la communauté]* et comment la violence affecte la vie de femmes comme vous.

Nous n'avons pas besoin que vous partagiez vos expériences personnelles; nous parlerons des expériences des femmes en général. Votre participation est volontaire; il n'y a aucun avantage direct à participer. Cependant, vos réponses aideront mon équipe à créer des programmes qui favorisent la sécurité des femmes et des filles dans cette communauté.

Je vous poserai des questions tout au long des activités. La discussion devrait prendre *[insérer la durée en fonction des activités sélectionnées]*. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, et vous n'êtes pas obligées de répondre aux questions si vous ne le souhaitez pas. Vous pouvez aussi quitter la discussion à tout moment.

Toutes vos réponses seront traitées de manière confidentielle. Cela signifie que nous n'identifierons pas qui a dit quoi ni n'utiliserons vos noms de quelque manière que ce soit dans les notes afin que vous puissiez vous sentir à l'aise pour parler librement. Le but de la prise de notes est de garantir l'exactitude des informations collectées.

Chacune de vous a également un rôle essentiel à jouer pour garantir la confidentialité. Pendant la discussion, lors du partage d'exemples ou d'expériences, les noms individuels ne doivent pas être utilisés. Après la discussion, ne donnez pas de détails sur les personnes présentes dans le groupe ou sur ce qui a été discuté. Si quelqu'un le demande, expliquez que vous parliez de questions de santé et de sécurité liés aux femmes et aux filles pour aider à informer les services. Quelqu'un a-t-il des questions sur l'objectif ou la confidentialité de cette discussion?

Est-ce que j'ai votre accord pour garder la confidentialité?

Pouvons-nous commencer?

Part 1: Évaluer l'environnement actuel

ACTIVITÉ D'OUVERTURE

CE QUE J'AIME DANS LE FAIT D'ÊTRE UNE FEMME³³

15 MINUTES

1. Demandez aux femmes de former un cercle et de penser à une chose qu'elles apprécient dans le fait d'être une femme. Dites leur que vous allez commencer par donner un exemple et leur laisser une minute pour réfléchir.
2. Présentez-vous et dites ce que vous aimez dans le fait d'être une femme. Par exemple : "Je m'appelle Sara, et en tant que femme, j'aime mon assurance".
3. Mettez en scène ce que vous aimez dans le fait d'être une femme (dans ce cas, avoir confiance en soi), puis passez à la participante suivante.
4. Une fois que toutes les femmes ont eu l'occasion de participer, remerciez-les de leur participation et encouragez-les à continuer à se porter volontaires, à participer et à profiter du temps passé ensemble tout au long de ces discussions.
5. Rappelez aux femmes que vous allez explorer ensemble, par le biais d'une série d'activités participatives, ce que signifie être une [indiquez la caractéristique du groupe de discussion, par exemple, adolescentes déplacées, femmes adultes réfugiées, femmes plus âgées de la communauté d'accueil] dans [indiquez le nom de la communauté]. Expliquez que la discussion inclut le fait de parler de la violence à l'égard des femmes et des filles. Qu'il s'agit d'un sujet complexe, surtout si les femmes présentes dans la salle ont subi ou été témoins de violences. Répétez que vous ne demandez pas aux femmes de partager leurs expériences personnelles mais plutôt de parler des expériences générales des femmes. Insistez sur le fait que si une femme souhaite parler de ses expériences personnelles et solliciter du soutien, vous êtes disponible après l'atelier de travail pour mettre les femmes en contact avec une personne de confiance et sûre à qui parler.

³³ Adapté de l'International Rescue Committee (IRC) (2013) - Prévenir les violences faites aux femmes et aux filles : Impliquer les hommes à travers des pratiques redevables [https://gbvresponders.org/prevention/emap-tools-resources/#EngagingMenthroughAccountablePractice\(EMAP\)ResourcePackage](https://gbvresponders.org/prevention/emap-tools-resources/#EngagingMenthroughAccountablePractice(EMAP)ResourcePackage)

ACTIVITÉS DE DISCUSSION PARTICIPATIVE

QUI A LE POUVOIR ET QUI EST À SA PLACE? ³⁴

15 MINUTES

1. Répartissez les participantes en paires ou en petits groupes et attribuez à chaque groupe un ou plusieurs des termes suivants
 - » Race
 - » Ethnicité
 - » Orientation sexuelle
 - » Religion
 - » Statut socio-économique
 - » Statut de capacité
 - » Origine nationale
 - » Langue maternelle
 - » Âge
2. Pour chaque terme, donnez 5 minutes à chaque groupe pour identifier dans leur communauté les femmes privilégiées et les femmes marginalisées.
3. Informez les groupes quand les 5 minutes passent, les participantes auront alors 1 minute pour communiquer leurs réponses.
4. Après le partage de tous les termes, demandez si quelqu'un dans la salle voudrait ajouter quelque chose ou partager leurs réflexions. Continuez ainsi jusqu'à ce que tous les groupes aient fait leur présentation.
5. Sur un tableau à feuilles mobiles, dessinez un triangle divisé horizontalement par 6 lignes représentant la hiérarchie de la communauté. La partie supérieure du triangle représente ceux qui occupent des positions de pouvoir et d'influence, ceux qui sont vus et entendus le plus souvent et que les autres admirent et écoutent, et ceux qui sont le plus bien représentés dans les politiques, les médias, etc.
6. Demandez aux groupes de placer les femmes qu'ils ont énumérées sous chaque terme avec leur hiérarchie dans la communauté.
7. Débriefing:
 - » À quelles femmes la communauté s'adresse-t-elle le plus (documents pertinents, langue, ressources, informations, événements, etc.), et auxquelles s'adresse-t-elle le moins, ou pas du tout?
 - » Y a-t-il des femmes dans la communauté qui manquent à l'appel? Si oui, lesquelles?
 - » Où seraient situées ces femmes?

³⁴ Adapté du Forum sur l'histoire vivante (Living History Forum) et RFSL Ungdom(2009) – Rompre avec la norme! Méthodes d'étude des normes en général et de l'hétéronorme en particulier (*Break the norm ! methods for studying norms in general and the heteronorm in particular*) Deuxième édition <https://rm.coe.int/break-the-norm-second-edition-2009/168097fd43> (lien en anglais)

HISTOIRE À FIN OUVERTE

IDENTIFIER DES ATTITUDES ET DES NORMES RELATIVES À LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES (VPI)³⁵

60 MINUTES

EN ADAPTANT CETTE ACTIVITÉ, TENEZ COMPTE DES ÉLÉMENTS SUIVANTS:

La vignette de cette activité se concentre sur la VPI, étant donné qu'il s'agit de la forme la plus répandue de violence que les femmes et les filles subissent, même dans les situations d'urgence aiguë. Dépendamment du temps et des ressources disponibles, vous voudrez peut-être également explorer les attitudes et les normes associées à d'autres types de violence contre les femmes et les filles. Par exemple, une activité similaire axée sur l'exploitation et les abus sexuels peut être trouvée dans Empowered Aid: Participatory Action Research Toolkit développé par le Global Women's Institute.

Avant d'utiliser la vignette, vous devez ajuster les détails (par exemple les noms, les âges, la langue et les manières spécifiques par lesquelles la VPI est perpétrée) pour une vignette adaptée au contexte et au vécu des femmes à laquelle elles peuvent mieux s'identifier. Envisagez de faire appel, par exemple, à un personnel de pairs fournissant des services de gestion de cas aux survivantes, au personnel des organisations de femmes nationales et de la société civile et aux femmes qui participent régulièrement aux activités de l'espace sûr pour les femmes et les filles, pour vous aider dans l'adaptation.

Les questions de discussion sont organisées sous des titres reflétant sept dimensions des attitudes et des normes liées à la VPI. Pendant la discussion de groupe, vous devez directement poser les questions que vous avez choisies de discuter avec les femmes. Les en-têtes sont fournis pour vous aider à analyser les résultats afin d'éclairer la conception de votre stratégie de prévention (voir la section Mise en route: la section '**Pour Commencer: Étape par Étape**' et l'**annexe B** du document cadre EMPOWER (ÉMANCIPER).

1. Dites au groupe que vous allez leur lire un scénario qui se produit dans de nombreuses communautés différentes à travers le monde. Expliquez qu'il ne s'agit pas de l'histoire d'une personne, mais de diverses expériences concrètes de la vie, et vous aimeriez leur aide pour compléter l'histoire comme si la fille en question était de leur communauté à travers les questions posées après.
2. Lisez l'histoire à voix haute:

Salma, qui a 16 ans, et Yasser, qui a 25 ans, se sont mariés par amour et avec l'approbation de leurs parents. Avant le mariage, ils avaient une bonne relation. Yasser prenait soin de Salma, lui achetait des cadeaux, la protégeait et veillait sur elle. Après le mariage, il est devenu de plus en plus dominant et méfiant. Un jour, il l'attendait après l'école et la vit parler à un garçon de sa classe. Il s'est tellement énervé qu'il l'a poussée, assez fort pour qu'elle tombe. Il s'est alors mis à crier après elle : «Pourquoi lui parlais-tu? De quoi parliez-vous? ». Salma en avait assez, alors elle a dit: «Tais-toi». Yasser a répondu: «Qu'est-ce que tu as dit? » puis attrapa la main de Salma et la tira vers lui. Les personnes debout à l'extérieur de l'école qui ont vu cela n'ont rien dit, et Salma et Yasser sont rentrés chez eux.

³⁵ Adapted from Pravez Butt, A., Valerio, K., Davies, I. (2020) Social Norms Diagnostic Tool: Sexual and Reproductive Health and Rights & Gender-based Violence, Oxfam. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/social-norms-diagnostic-tool-sexual-and-reproductive-health-and-rights-and-gend-621097/>

Le jour suivant, Yasser a crié après Salma parce que le repas n'était pas prêt quand il est rentré à la maison. "Tu ne fais rien à la maison, tu ne vaux rien", a-t-il dit. Il a pris la casserole la plus proche et l'a jetée sur elle, la frappant durement à l'épaule. La sœur aînée de Yasser a pris conscience de son comportement envers sa femme, mais a considéré que c'était la faute de Salma. Elle lui a dit: "Tu sais comment il est, tu ne veux pas le provoquer, pourquoi le provoques-tu comme ça ?" Salma a dit à une amie qu'elle souffrait d'une grave dépression et de blessures durables à cause du comportement de son mari.

3. Ask participants to reflect on the following:

A. Identifier les normes autour de la VPI

- » Est-ce que la plupart des gens s'attendrait à ce qu'il dise des choses pareilles?
- » Est-ce que la plupart des maris agirait violemment avec Salma pour avoir parlé à un garçon et avoir réagi comme elle l'a fait? Pour ne pas avoir bien fait ses tâches ménagères et avoir agi comme elle l'a fait?

B. Sanctions sociales

- » Quelles sont les réactions attendues des personnes de l'entourage de Salma et de son mari face au comportement de ce dernier ?
- » Quel type de réponse pourraient rencontrer/subir Yasser et Salma si la communauté au sens large découvrirait leur conflit conjugal ?

C. Situations déclenchant la violence domestique

- » D'après vos connaissances et vos expériences, existe-t-il d'autres situations liées aux rôles et aux responsabilités des femmes dans lesquelles elles peuvent subir de la violence ? Voici quelques exemples :
 - » Si elle refuse les rapports sexuels ?
 - » Si elle n'est pas d'accord avec lui sur la façon de dépenser les finances du ménage?
 - » Si elle se rend chez un professionnel de la santé sans le prévenir ?
 - » Si elle commence à dépenser l'argent qu'elle a gagné sans lui demander ?

D. Accès aux services/informations de soutien en matière de VBG et de santé sexuelle et reproductive

- » La plupart des femmes dans la situation de Salma chercheraient-elles à obtenir de l'aide pour leur santé mentale et physique ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- » Sauraient-elles où aller ?
- » Vers qui la plupart des femmes dans la situation de Salma se tourneraient-elles ?
- » Serait-il acceptable pour elle d'en parler à un professionnel de la santé ?
- » De quels types de soutien et/ou de services une personne dans la situation de Salma a-t-elle besoin de la part de sa famille, des prestataires de services etc. ?
- » Quels types de soutien et de services sont à sa disposition?

E. Changement de normes sociales

- » Les réactions à l'égard des femmes qui étudient et/ou qui assument de nouveaux rôles professionnels ont-elles changé par rapport à ce qu'elles étaient avant la situation d'urgence ? Si oui, donnez des exemples et indiquez si ces réactions sont positives, négatives ou neutres.

F. Personnes influentes clés

- » Qui pourrait influencer Yasser ou sa sœur pour qu'ils agissent différemment ?

G. Exceptions

- » Y a-t-il des cas où l'on ne s'attendrait pas à ce que Yasser crie après Salma ou la frappe, liés à son âge, son statut social, sa richesse, sa situation géographique, son origine ethnique et/ou son état de grossesse ?
- » Si j'avais identifié Salma plus tôt comme étant : *[une adolescente]* ; *[une femme plus âgée]*, les réponses aux questions précédentes auraient-elles changé ? Si oui, lesquelles et comment ?
- » Si j'avais identifié Salma comme étant lesbienne et que la VPI se produisait entre Salma et sa partenaire, les réponses aux questions précédentes auraient-elles changé ? Si oui, lesquelles et comment ?
- » Si j'avais identifié Salma comme appartenant à *[insérer le groupe ethnique]* ; *[insérer l'affiliation religieuse]* ; *[insérer le groupe d'identité pertinent confronté à l'oppression et à la discrimination systémiques dans votre contexte]*, les réponses aux questions précédentes auraient-elles changé ? Si oui, lesquelles et comment ?

HISTOIRE À COMPLÉTER

EXPLORER LES ESPACES ET LES EXPRESSIONS DU POUVOIR³⁶

60 MINUTES

LORSQUE VOUS ADAPTEZ CETTE ACTIVITÉ, PRENEZ EN COMPTE LES POINTS SUIVANTS :

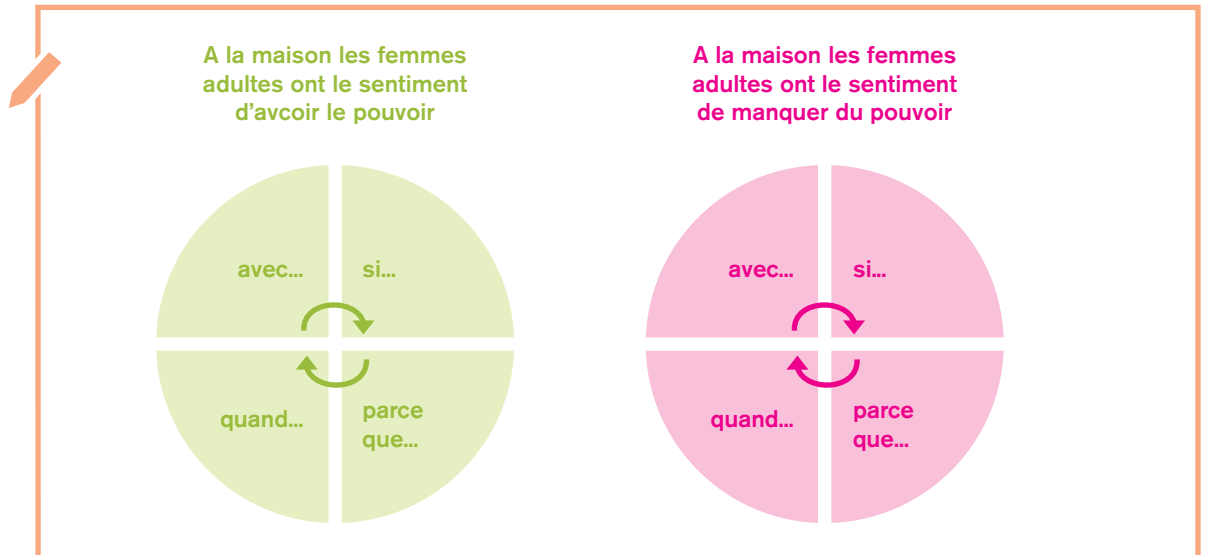
Vous voudrez peut-être explorer d'autres espaces pertinents de la communauté, qui ont pu être identifiés lors de la cartographie de la sécurité, par exemple. Envisagez de diviser les participantes en quatre groupes plutôt qu'en deux et demandez à chaque groupe d'explorer un espace en examinant les conditions dans lesquelles elles ont le sentiment d'avoir ou de ne pas avoir de pouvoir.

Les questions de discussion peuvent être adaptées en fonction des informations dont vous pensez avoir besoin pour acquérir une compréhension plus nuancée des facteurs influençant le sentiment de pouvoir des femmes, afin d'identifier des stratégies de prévention adaptées à votre contexte.

1. Nous recommandons deux animatrices pour cette activité. Les femmes doivent réfléchir au pouvoir en tant que groupe du point de vue de leur identité commune utilisée comme indicateur pour les rassembler dans les groupes de discussion (par exemple: les adolescentes déplacées, les femmes adultes réfugiées, les femmes plus âgées de la communauté d'accueil).
2. Expliquez que, comme observé dans l'histoire à fin ouverte, la violence exercée contre les femmes et les filles survient en raison des croyances néfastes à l'égard des femmes et des filles et du déséquilibre de pouvoir créé dans la société entre les hommes et les femmes. Informez les participantes que vous allez bientôt explorer le pouvoir à travers une autre activité participative, mais qu'avant de vous lancer dans l'activité, vous voulez passer quelques minutes [maximum dix minutes] à ancrer les participantes dans une compréhension collective.
3. Demandez à quelques participantes de partager en plénière une description de leur définition du pouvoir. Expliquez que le pouvoir est la capacité d'influencer ou de contrôler des personnes, des opportunités ou des ressources.
4. Mentionnez que le pouvoir permet à une personne de prendre des décisions. Dans ce sens-là, le pouvoir peut être utilisé pour prendre des décisions bénéfiques, mais on peut également en abuser. Demandez aux participantes de proposer des exemples d'utilisations bénéfiques et néfastes du pouvoir.
5. Poursuivez en définissant les quatre types de pouvoir, y compris le 'pouvoir intérieur', le 'pouvoir avec', le 'pouvoir de' et le 'pouvoir sur'. La violence à l'égard des femmes et des filles concerne l'utilisation et l'abus du «pouvoir sur» les femmes et les filles.
6. Passez à l'activité, ce qui pourrait aider à clarifier les questions en suspens que les participantes pourraient se poser pendant qu'elles explorent le 'pouvoir'.

³⁶ Adapté de: Raising Voices (2008), Le SASA! Le kit des activistes pour prévenir la violence contre les femmes et la boîte à outils des activistes sur le VIH (The SASA! Activist Kit for Preventing Violence against Women and HIV Activist Toolkit) https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/03/downloads/Sasa/SASA_Activist_Kit/START/Training/Start.Training.DeepKnowModule.pdf (lien en anglais)

7. Comme illustré ci-dessous, les animatrices doivent introduire deux feuilles de tableaux à feuilles mobiles, chacune contenant un cercle (en utilisant de préférence deux couleurs distinctes). Les cercles sont divisés identiquement en quatre parties égales, étiquetées comme suit: *[with... if... when... because...]*.



8. Expliquez que les cercles représentent l'espace dans la maison.
9. Divisez les participantes en deux groupes. Demandez à un groupe de réfléchir aux situations, aux décisions et aux expériences où il estime *[avoir du pouvoir]* à la maison, tandis que l'autre groupe pensera aux situations, aux décisions et aux expériences où il lui semble *[manquer de pouvoir]* à la maison.
10. Pendant les 15 premières minutes, chaque animatrice doit aider un groupe à trouver au moins deux exemples pour chacune des quatre conditions où il *[a ou manque de pouvoir]*.
11. Lorsque le temps est écoulé, une animatrice doit passer à l'étape suivante avec le groupe axé sur *[avoir le pouvoir]* pour répondre aux questions suivantes:

- » Avoir le pouvoir que vous avez identifié en tant que groupe protège-t-il les femmes contre la violence ou accroît-il le sentiment de sécurité des femmes? Au sein du foyer ou à l'extérieur? La situation était-elle différente avant l'urgence?
- » Avoir le pouvoir que vous avez identifié en tant que groupe augmente-t-il le risque pour les femmes de subir de la violence ou diminue-t-il le sentiment de sécurité des femmes? Quel type de violence? Subie à la maison ou ailleurs? La situation était-elle différente avant l'urgence?
- » Sur quelles ressources, soutien et stratégies les femmes s'appuient-elles pour réduire leur risque de subir de la violence à la maison? De subir de la violence à l'extérieur de la maison?
- » Existe-t-il des ressources, un soutien et des stratégies dont les femmes ont besoin pour rester en sécurité et auxquelles elles n'ont pas accès depuis la situation d'urgence?
- » Si un programme se concentrait sur l'équilibre du pouvoir entre les femmes et les autres membres de la famille afin de réduire les expériences de violence domestique des femmes, qui le programme ciblerait-il? Quel pouvoir encouragerait-il les femmes à conserver ou à gagner, ou quelle influence et quel contrôle sur les femmes permettrait-il de réduire?

12. ▪ Pendant ce temps, l'autre animatrice doit passer à l'étape suivante avec le groupe axé sur le [manque de pouvoir] pour répondre aux questions suivantes :

- » Le manque de pouvoir que vous avez identifié en tant que groupe augmente-t-il le risque pour les femmes de subir de la violence et diminue-t-il leur sentiment de sécurité? Au sein du foyer ou à l'extérieur? La situation était-elle différente avant l'urgence?
- » Sur quels ressources, soutien et stratégies les femmes s'appuient-elles pour réduire leur risque de subir de la violence à la maison?
- » Existe-t-il des ressources, un soutien et des stratégies dont les femmes ont besoin pour rester en sécurité et auxquelles elles n'ont pas accès depuis la situation d'urgence?
- » Si un programme se concentrait sur l'équilibre du pouvoir entre les femmes et les autres membres de la famille afin de réduire les expériences de violence domestique des femmes, quel serait son objectif? Quel pouvoir encouragerait-il les femmes à conserver ou à gagner, ou quelle influence et quel contrôle sur les femmes permettrait-il de réduire?

13. Prévoyez une plénière de 10 minutes pour une session de retour d'information. Demandez au groupe qui s'est concentré sur [avoir du pouvoir] de partager *Avec... Si... Quand... Parce que...* il pense que les femmes ont du pouvoir à la maison, puis au second groupe de partager *Avec... Si... Quand... Parce que...* il pense que les femmes manquent de pouvoir à la maison.
14. Le manque de temps pour un débriefing complet des activités en plénière offre aux animatrices l'opportunité de passer aux réflexions et à la conclusion, où les prochaines étapes de l'engagement des femmes dans le partage des résultats et des stratégies de conception initiales sont présentées.

CARTE DU CORPS

CARTOGRAPHIER LES EXPÉRIENCES DES FEMMES EN SITUATION D'URGENCE³⁷

45 MINUTES

1. Créez une grande carte qui représente le corps des femmes.
2. L'image corporelle (et les parties du corps) est utilisée comme point focal pour explorer et enregistrer les points de vue des participantes sur les différentes façons dont le fait de vivre dans un contexte d'urgence a affecté leur vie. Par exemple, les questions clés relatives à la carte du corps sont les suivantes:
 - » (Tête) Comment l'urgence a-t-elle affecté leur esprit, leur façon de penser, et/ou leur capacité d'apprentissage ? (explorez les exemples positifs et négatifs)
 - » (Yeux) Comment le contexte a-t-il affecté la façon dont les gens perçoivent les femmes ? Comment le contexte a-t-il affecté la perception du monde qu'ont les femmes ?
 - » (Oreilles) Comment le contexte a-t-il affecté la façon dont les gens écoutent les femmes ?
 - » (Bouche) Comment le contexte a-t-il affecté la façon dont les hommes et les femmes communiquent ? Comment a-t-il affecté la façon dont les femmes communiquent entre elles ?
 - » (Corps) Comment le contexte d'urgence a-t-il affecté leur santé ? Quelles sont les formes d'abus que les femmes ont subi ?
 - » (Cœur) Comment le contexte d'urgence a-t-il affecté les sentiments des gens envers les différents groupes de personnes de leur communauté ? Comment cela a-t-il affecté leurs sentiments et les sentiments des gens à leur égard ? De qui ont-ils reçu du soutien en temps de besoin ?
 - » (Bras/Mains) En raison du contexte d'urgence, dans quels types d'activités sont-elles plus ou moins impliquées ? (par exemple, travail forcé, provision de soins) ?
 - » (Jambes/Pieds) En raison du contexte d'urgence, y a-t-il des changements dans les endroits où les femmes vont ou ne vont pas/peuvent ou ne peuvent pas aller ?

3. Lancez une discussion générale sur le corps :

- » Croyez-vous que les impacts décrits ici sont similaires pour tous les groupes de femmes de la communauté ?
- » Comment ces différents impacts de la vie en contexte d'urgence influencent-ils le risque pour les femmes de subir des violences ?

³⁷ Adapté de Save The Children Norvège (2008) Boîte à outils pour la recherche participative avec les enfants, les jeunes et les adultes: Une compilation d'outils utilisés lors d'une évaluation thématique et de documentation sur la participation des enfants aux conflits armés, à l'après-conflit et à la consolidation de la paix, 2006-2008 (*A Kit of Tools for Participatory Research with Children, Young People and Adults: A compilation of tools used during a Thematic Evaluation and Documentation on Children's Participation in Armed Conflict, Post Conflict and Peace Building, 2006-2008*) https://resourcecentre.savethechildren.net/node/7814/pdf/kit-of-tools_1.pdf (lien en anglais)

CARTE FLORALE

CARTOGRAPHIER LE SOUTIEN DES FEMMES³⁸

45 MINUTES

1. En binômes ou individuellement, les femmes peuvent dessiner le centre d'une fleur qui les représente.
2. Demandez aux femmes de dessiner des pétales autour du centre de la fleur pour représenter les personnes auxquelles elles demandent du soutien dans les moments difficiles ou éprouvants. Les pétales doivent être plus grands pour représenter les personnes auprès desquelles elles cherchent le plus souvent du soutien et/ou les personnes qui les soutiennent le plus. Le nom/la caractéristique de ces personnes (par exemple, famille, amis, voisins, etc.) doit être écrit à l'intérieur du pétale. Des pétales plus petits doivent être dessinés pour les personnes auxquelles elles demandent occasionnellement du soutien et/ou pour les personnes qui les soutiennent moins - assurez-vous à nouveau que les noms/caractéristiques des personnes sont écrits à l'intérieur du pétale.
3. Demandez aux femmes de partager leurs fleurs avec le groupe, en expliquant quelles personnes leur apportent le plus de soutien dans les moments difficiles et le type de soutien qui leur est apporté.
4. Animez une discussion sur:
 - » les caractéristiques qui font que ces personnes sont les plus utiles ou les plus aptes à les soutenir (ainsi que les caractéristiques négatives qui rendent plus difficile pour certaines personnes d'apporter leur soutien aux femmes)
 - » les types de soutien les plus recherchés par les femmes comme elles dans les moments de difficulté ou de détresse
 - » les types de soutien qui font défaut
 - » le rôle que les femmes jouent dans le soutien de leurs pairs, de leurs frères et sœurs, etc.

³⁸ Adapté de Save The Children Norvège (2008) Boîte à outils pour la recherche participative avec les enfants, les jeunes et les adultes: Une compilation d'outils utilisés lors d'une évaluation thématique et de documentation sur la participation des enfants aux conflits armés, à l'après-conflit et à la consolidation de la paix, 2006-2008 (*A Kit of Tools for Participatory Research with Children, Young People and Adults: A compilation of tools used during a Thematic Evaluation and Documentation on Children's Participation in Armed Conflict, Post Conflict and Peace Building, 2006-2008*) https://resourcecentre.savethechildren.net/node/7814/pdf/kit-of-tools_1.pdf (lien en anglais)

CLOTÛRE**RÉFLEXIONS ET CONCLUSIONS**

15 MINUTES

1. Remerciez les participantes et demandez-leur si elles ont des questions urgentes.
2. Rappelez au groupe qu'il est difficile de parler de violence et que vous êtes à leur disposition pour les mettre en contact avec des travailleuses sociales en charge de VBG. Encouragez-les à venir vous voir après la session.
3. Partagez le calendrier prévu et votre espoir de voir participer à nouveau le même groupe pour discuter des conclusions générales et animer les discussions sur la conception du programme. Demandez aux femmes de venir vous voir à la fin de l'activité pour discuter de la manière de les joindre pour la deuxième phase si elles sont intéressées à participer.

Partie 2: Animer les discussions sur la conception du programme

Ces discussions nécessitent une réflexion et une conception minutieuses car leur orientation dépendra des conclusions recueillies lors des discussions menées à l'aide de **la première partie** de cet outil et des conclusions d'autres outils d'évaluation que vous aurez utilisés, entre autres facteurs. Vous pouvez utiliser le schéma présenté dans la section '**Pour Commencer: Étape par Étape**' du document d'orientation, **l'Annexe B**, et les méthodologies participatives ci-dessous pour concevoir des discussions participatives avec les femmes et les filles, qui soutiendront au mieux la conception de votre stratégie de prévention.

CLASSEMENT DES PRÉFÉRENCES PAR PAIR

CONCEPTUALISER DES STRATÉGIES DE PRÉVENTION CENTRÉES SUR LES PRÉFÉRENCES DES FEMMES

60 MINUTES

Vous pouvez utiliser l'outil participatif de classement des préférences pour étudier, par exemple, les préférences des femmes pour les points suivants:

- » Les facteurs de risque que les programmes de prévention devraient activement chercher à atténuer
- » Les facteurs de protection que les programmes de prévention devraient renforcer/soutenir
- » Les méthodes de diffusion de l'information sur les programmes de prévention dans la communauté
- » Les parties prenantes que le programme devrait impliquer.
- » Les dirigeants communautaires que le programme devrait informer
- » Le secteur humanitaire, avec lequel le programme de prévention devrait être en liaison et qu'il devrait influencer.

Faites un brainstorming sur les questions à classer. Regroupez-les en thèmes/problèmes concis à classer et développez des symboles ou des représentations visuelles de chacune d'entre elles afin que toutes les femmes soient en mesure d'identifier les options.

Évitez à tout prix que les discussions sur le classement des préférences se transforment en une hiérarchisation des types de violence et abordez soigneusement les commentaires des participantes qui qualifient certains types de violence de "pires" que d'autres.

1. Préparatifs: Dessinez sur un tableau à feuilles mobiles des symboles représentant les options liées à la composante pour laquelle les femmes exprimeront leur préférence. Dessinez également une matrice (voir ci-dessous) pour analyser en temps réel les préférences des femmes. Dessinez le symbole correspondant et écrivez chacune des options en haut de la matrice et sur le côté de la matrice (dans l'ordre inverse).
2. Présentez l'activité de classement des préférences à des groupes de femmes comme un outil leur permettant d'explorer les éléments, par exemple les facteurs de protection, sur lesquels elles aimeraient que le programme de prévention se base et pourquoi.
3. Expliquez les options et montrez le symbole correspondant pour vous assurer que chacune comprend bien ce sur quoi elle va voter. Une fois les explications terminées, vérifiez leur compréhension en demandant à des volontaires de paraphraser les symboles.



4. Demandez aux participantes de comparer, par exemple, deux facteurs à la fois, en indiquant quel facteur (parmi les deux) elles préfèrent (pour quelque raison que ce soit) :

Facteurs	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4
Facteur 4	Discutez Facteur 1 et Facteur 4	Discutez Facteur 2 et Facteur 4	Discutez Facteur 3 et Facteur 4	
Facteur 3	Discutez Facteur 1 et Facteur 3	Discutez Facteur 2 et Facteur 3		Discutez Facteur 4 et Facteur 3
Facteur 2	Discutez Facteur 1 et Facteur 2		Discutez Facteur 3 et Facteur 2	Discutez Facteur 4 et Facteur 2
Facteur 1		Discutez Facteur 2 et Facteur 1	Discutez Facteur 3 et Facteur 1	Discutez Facteur 4 et Facteur 1



5. Veillez à ce que toutes les participantes soient impliquées dans la discussion. Avant de passer à une autre comparaison, demandez aux femmes d'indiquer leur préférence entre les deux facteurs (par exemple, le facteur 1 et le facteur 4). Notez le facteur qui a été retenu comme dans l'exemple ci-dessous :

Facteur	Facteur	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4
Facteur 4	Préférence globale pour le Facteur 1	Préférence globale pour le Facteur 4	Préférence globale pour le Facteur 3	
Facteur 3	Préférence globale pour le Facteur 3	Préférence globale pour le Facteur 3		Préférence globale pour le Facteur 3
Facteur 2	Préférence globale pour le Facteur 1		Préférence globale pour le Facteur 2	Préférence globale pour le Facteur 2
Facteur 1		Préférence globale pour le Facteur 1	Préférence globale pour le Facteur 3	Préférence globale pour le Facteur 1

- 
6. Comptez les scores
(Exemple : Le facteur préféré: Facteur 3 (choisi 5 fois), 2ème = Facteur 1 (choisi 4 fois) ; 3ème = Facteur 2 (choisi 2 fois) ; le facteur le moins préféré = Facteur 4 (choisi 1 fois).
 7. Créez l'espace pour des discussions de qualité sur les raisons de leurs préférences. Quels facteurs sont les plus et les moins préférés par les femmes ? Pourquoi ? Pour quelles raisons ? Notez les différents points de vue discutés.
 8. Encouragez la discussion sur ce qui serait nécessaire pour garantir le soutien des facteurs préférés par des groupes distincts de femmes et de filles.



Comme vous allez faire cela avec des groupes de femmes distincts, assurez-vous de conserver une copie de la matrice en utilisant une couleur différente pour enregistrer la préférence des différents groupes de femmes et de filles. De cette façon, vous pourrez analyser s'il existe des différences significatives entre les groupes, ce qui vous aidera à mettre en œuvre votre projet (par exemple, toutes les femmes préfèrent les compétences de vie, les femmes plus âgées préfèrent les groupes de soutien spécifiques à leur âge, etc.).

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

ANTICIPER LES RISQUES, LES OBSTACLES ET LES RÉSISTANCES

90 MINUTES

Utilisez cette activité une fois que vous avez déterminé les principales approches, stratégies et activités du programme de prévention pour prévoir les risques, les obstacles et les résistances susceptibles de se présenter et préparer des stratégies pour y faire face à l'avance.

La description de l'activité ci-dessous se concentre sur les risques, mais il est possible de faire de même pour explorer les obstacles que les femmes peuvent rencontrer pour participer/bénéficier des stratégies de prévention, ainsi que pour identifier les formes de résistance que les hommes et autres groupes privilégiés peuvent exprimer à l'égard de chaque stratégie.

Alors que les risques liés à votre stratégie de prévention incluent le risque que le projet mis en œuvre sur la base de la stratégie ne puisse pas atteindre ses objectifs, cette activité devrait principalement se concentrer sur le fait que les risques, du point de vue du programme de prévention (dans l'atteinte des objectifs ou à travers le processus) causeront involontairement du tort aux femmes ou à des groupes spécifiques de femmes au sein du programme.

1. Divisez les participants en petits groupes en fonction des stratégies spécifiques que votre programme de prévention utilisera. Chaque participante consacrera d'abord 15 minutes à l'identification des risques rencontrés lors de la mise en œuvre de la stratégie assignée au groupe en utilisant les questions suivantes comme guide.

Y a-t-il des risques éventuels pour les femmes résultant de cette stratégie, tels que:

- » Exacerber ou initier un conflit dans la communauté en rendant explicites les relations de pouvoir ou en dirigeant inconsciemment les avantages vers des individus ou des groupes sociaux spécifiques
- » Marginaliser davantage certains groupes sociaux en ne les reconnaissant pas comme des parties prenantes importantes à inclure dans le processus.
- » Aider accidentellement les membres de l'élite de la communauté à accroître leur pouvoir sur, leur accès et leurs droits aux ressources en légitimant leurs revendications par des activités "participatives"

2. Demandez à chaque groupe de choisir une personne qui restera pour partager ses réflexions pendant que le reste du groupe alterne entre les différentes stratégies toutes les 5 minutes. Demandez aux groupes de réfléchir à des risques qui n'ont pas été mentionnés précédemment et les ajouter à ceux déjà identifiés.
3. En plénière, demandez à des volontaires de partager leurs impressions ; qu'est-ce qui ressort ? Et encouragez la réflexion sur les implications de ces risques pour les femmes.
4. Demandez aux groupes de consacrer 30 minutes à réfléchir aux risques spécifiques pour les femmes que présente chaque obstacle et de présenter des idées pour surmonter ces obstacles ou faire face aux résistances, en gardant la sécurité des femmes au premier plan.
5. Pour la cinquième étape, demandez à chaque groupe de présenter ses stratégies clés lors de discussions en plénière.

Évaluation - Cartographie de la sécurité des femmes



INTRODUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour Commencer

Défis

Pour Aller Plus Loin

Références

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartographie

Enquête

Liste de Vérification

Évaluation

Design of this tool

Le changement transformationnel du pouvoir est inhérent aux programmes de lutte contre la Violence Basée sur le Genre (VBG), et il commence dès le début d'une situation d'urgence avec des principes féministes de recherche d'actions participatives pendant la phase d'évaluation. Ces approches soulignent que l'inégalité des genres est la cause première de la violence à l'égard des femmes et des filles (VEFF) et que la violence, la discrimination et l'inégalité façonnent tous les aspects de la vie des femmes et des filles. Les évaluations se concentrent sur les changements individuels, sociaux, systémiques et institutionnels nécessaires pour atteindre l'égalité des genres.

Afin d'EMANCIPER cet outil a été conçu sur la base des principes féministes de recherche d'actions participatives suivants, s'assurant que votre évaluation et votre conception de programmes de prévention transformatrice avec les femmes :

ADOpte UNE APPROCHE INTERSECTIONNELLE

This tool supports identifying experiences of discrimination, exclusion, and marginalization; recognizing the diversity of women's experiences, identities, and power that shape women's sense of safety. The participatory mapping discussion honors voice and difference.

PRIVILÉGE LA VOIX DES FEMMES ET RECONNAÎT LES FEMMES COMME DES AGENTS ACTIFS

Cet outil permet d'identifier les expériences de discrimination, d'exclusion et de marginalisation, et de reconnaître la diversité des expériences, des identités et des pouvoirs des femmes qui façonnent leur sentiment de sécurité. La discussion participative sur la cartographie honore ces voix et la différence parmi les femmes.

FAVORISE LA SOLIDARITÉ ET L'ACTION COLLECTIVE

L'activité de cartographie collective renforce la solidarité entre les femmes en explorant leur sentiment de sécurité au sein de leur communauté et donne aux femmes les moyens d'exprimer collectivement les changements qu'elles souhaitent voir pour se sentir plus en sécurité.

L'objectif et l'utilisation de cet outil

L'outil de cartographie et de planification de la sécurité est une analyse des ressources communautaires menée par des femmes et des filles et basée sur la mobilité de divers groupes de femmes et de filles. L'outil soutient la conception d'activités de prévention dans les situations d'urgence aiguës axées sur l'augmentation du sentiment de sécurité des femmes et des filles par le biais de stratégies de réduction et d'atténuation des risques.

Cet outil permet au personnel de prévention de la VBG de :

- » Comprendre, en fonction du temps et du lieu, les facteurs qui favorisent ou entravent la mobilité des femmes et des filles, leur accès aux ressources communautaires et aux services humanitaires, ainsi que leurs sentiments quant aux lieux considérés comme sûrs ou non dans la communauté.
- » Comparer les cartes produites par divers groupes de femmes et de filles pour visualiser de manière tangible comment les multiples intersections d'identité modifient la mobilité des femmes et des filles, leur sentiment de sécurité et leur accès aux services dans la même communauté.
- » Réfléchir aux cartes produites avec les femmes et les filles par le biais de discussions animées qui mettent en lumière les stratégies de sécurité existantes des femmes et des filles et permettent aux femmes et aux filles de discuter collectivement de stratégies de planification pour différents endroits de leur communauté.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

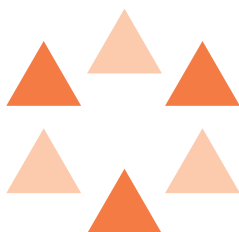
Évaluation

COMMENT LE MANQUE DE SÉCURITÉ INFLUENCE-T-IL LA VIE DES FEMMES?

- » Peur d'utiliser les espaces librement à tout moment de la journée
- » Mobilité et choix limités
- » Obstacles à la participation à la vie sociale
- » Dépendance à l'égard des hommes pour leur protection
- » Manque de confiance en soi, manque d'autonomie
- » Isolement
- » Effets sur la santé physique et psychologique
- » Transmission de la peur aux filles et aux autres femmes

Avant l'utilisation de cet outil**REGROUPEZ LES FEMMES**

Regroupez les femmes en fonction de catégories d'âge et d'une caractéristique partagée de leur identité ou de leur expérience commune (par exemple, femmes adultes déplacées internes, femmes plus âgées de la communauté d'accueil, femmes [ethnicité] adultes, femmes adultes cheffes de famille). Étant donné l'approche participative des discussions, chaque groupe ne devrait pas comprendre plus de 8 à 10 participantes.

**UTILISER DANS DES LIEUX DÉFINIS**

Cet outil fonctionne au mieux dans des lieux définis tels qu'un quartier, un village, un camp ou un établissement informel.

**PRENEZ DES PHOTOS**

Prenez des photos des cartes à chaque étape de leur élaboration.

**REVOIR LA MÉTHODOLOGIE**

Il est important de revoir la méthodologie avant de réaliser l'activité de cartographie afin de l'adapter au matériel disponible (par exemple, en remplaçant les autocollants et les post-it) et, surtout, de garantir l'inclusion (par exemple, en veillant à ce que les femmes et les filles souffrant de différents handicaps puissent participer).



OUTILS D'ÉVALUATION EMPOWER (ÉMANCIPER) Cartographie de la sécurité des femmes

Matières

	INTRODUCTION
	ÉTAPE 1 20 minutes
	ÉTAPE 2 60 minutes
	ÉTAPE 3 60 minutes
	CLOTÛRE: RÉFLEXIONS ET CONCLUSIONS 15 minutes

Introduction

DATE DE LA CARTOGRAPHIE:

NOM DE L'ANIMATRICE:

NOM DE LA PRENEUSE DE NOTES:

SI UNE INTERPRÈTE EST NÉCESSAIRE, LE NOM DE L'INTERPRÈTE:

CARACTÉRISTIQUES DU GROUPE (TRANCHE D'ÂGE; STATUT, ETC.):

EXEMPLE DE SCRIPT D'INTRODUCTION ET DE CONSENTEMENT

Bienvenue et merci d'avoir pris le temps de vous joindre à moi pour cette discussion aujourd'hui.

Je m'appelle *[insérez votre nom]*, et je travaille avec *[insérez le nom de votre organisation et pensez à partager les services que vous avez déjà mis en place pour les femmes et les filles, par exemple, un espace sûr pour les femmes et les filles]*.

Je vous ai réunies aujourd'hui parce que je suis intéressée d'en apprendre davantage sur la sécurité dans votre communauté. Vos réponses nous aideront à favoriser la sécurité des femmes et des filles.

Cette discussion devrait durer environ deux heures et demie. Je vous demanderai de dessiner des cartes de votre communauté en indiquant les lieux qui vous sont chers, les lieux importants pour vos activités quotidiennes, les endroits où vous vous sentez en sécurité. Une fois la carte dessinée, j'ai une liste de questions que j'aimerais vous poser.

La participation à la discussion est entièrement volontaire. Toutes vos réponses seront traitées de manière confidentielle, et je n'identifierai pas qui a dit quoi ni n'utiliserai vos noms de quelque manière que ce soit, afin que vous puissiez vous sentir à l'aise pour parler librement. Vous n'êtes pas obligées de répondre aux questions auxquelles vous ne voulez pas répondre. Vous pouvez également quitter l'activité à tout moment et pour n'importe quelle raison. Je ne vous demanderai pas pourquoi vous ne voulez pas participer.

Le but de la prise de notes est de s'assurer que les informations recueillies sont précises. Chacune de vous a également un rôle essentiel à jouer pour garantir la confidentialité. Pendant la discussion, lors du partage d'exemples ou d'expériences, les noms individuels ne doivent pas être utilisés.

Après la discussion, ne donnez pas de détails sur les personnes présentes dans le groupe ou sur ce qui a été discuté. Si quelqu'un pose la question, expliquez que vous parliez de questions de santé et de sécurité liés aux femmes et aux filles afin d'aider à informer les services.

Quelqu'un a-t-il des questions sur l'objectif ou la confidentialité de cette discussion ?

Est-ce que j'ai votre accord pour garder la confidentialité?
Pouvons-nous commencer?

Étape 1

20 MINUTES

1. Demandez aux femmes ce qu'elles pensent quand elles entendent le mot "sécurité". Veuillez mettre l'accent sur les différentes formes de sécurité: physique, émotionnelle, sociale, etc.
2. Utilisez les questions suivantes pour vous guider:
 - » Pourquoi est-il important de se sentir en sécurité ?
 - » Est-ce que tout le monde ressent le même niveau de sécurité dans sa communauté ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
 - » Est-ce que tout le monde ressent le même niveau de sécurité dans son foyer ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
 - » Quelles sont les conséquences de ne pas se sentir en sécurité ?
3. Faites savoir aux femmes que vous voulez maintenant qu'elles réfléchissent à la sécurité dans cette communauté.
4. Distribuez de grandes feuilles de tableau à feuilles mobiles et des marqueurs.
5. Les animatrices doivent laisser les femmes ou les filles travailler seules afin qu'elles dessinent leurs communautés. Certaines participantes doivent soutenir les femmes qui ne savent pas lire ou dessiner afin de favoriser leur inclusion. Demandez à certains groupes de dessiner une carte qu'ils utiliseront en journée et à d'autres de dessiner une carte pour naviguer la nuit.
6. Si les groupes ont du mal à démarrer, l'animatrice peut intervenir et aider le groupe à trouver ce qu'il considère comme le "centre" de sa communauté. Les participantes peuvent ensuite identifier les "périphéries de leur communauté". L'animatrice peut alors guider l'activité en leur suggérant de prendre le temps de dessiner leur communauté entre le centre et ses limites.

Étape 2

60 MINUTES

1. Distribuez des autocollants/post-it d'une même couleur pour les "maisons". Dites à chaque groupe de placer ces autocollants sur leur carte pour montrer où se trouvent les maisons et les zones résidentielles dans leur communauté. Il n'est pas nécessaire que les autocollants indiquent le nombre exact de maisons.
2. Utilisez les questions suivantes pour vous guider:

- » Comment décririez-vous ces maisons ?
- » Que pensent les femmes (ou les filles) comme vous de leurs maisons en général ?
- » Dans quelle mesure les femmes (ou les filles) comme vous se déplacent-elles en dehors de leur maison pendant la journée ? Et la nuit ?
- » Y a-t-il des femmes (ou des filles) qui ne sortent pas du tout de chez elles ?
- » Quels sont les facteurs qui déterminent si les femmes et les filles peuvent sortir de chez elles ?

3. Demandez-leur de compléter les phrases suivantes : *Si une femme (ou une fille) subit la violence dans cet endroit,*

- » *La chose la plus sûre qu'elle puisse faire est :*
- » *Si elle doit quitter cet endroit, elle va: ...*
- » *Si elle ne peut pas quitter cet endroit, la chose la plus sûre à faire pour elle est: ...*
- » *Si elle arrive à s'éloigner de la violence, elle ira: ...*
- » *Si elle ne peut pas y aller, elle ira: ...*

4. Distribuez des autocollants/post-it d'une couleur différente pour les lieux de travail (ou pour l'école ou les espaces d'apprentissage si les participantes sont des filles). Demandez aux groupes de placer ces autocollants sur leur carte afin d'indiquer les espaces d'apprentissage ou les lieux de travail des femmes (ou des filles) dans leur communauté.

5. Utilisez les questions suivantes pour vous guider:

- » Pouvez-vous me montrer où vous avez mis vos autocollants ?
- » Quels types d'espaces (de travail ou d'apprentissage) avez-vous mis ici ?
- » Quel type de travail (ou d'apprentissage) les femmes (ou les filles) y mènent-elles ?
- » Comment les femmes (ou les filles) comme vous s'y rendent-elles ?
- » Combien de temps les femmes (ou les filles) y passent-elles ? À quels moments ?
- » Qu'est-ce qui pourrait empêcher les femmes de travailler (ou les filles d'aller à l'école) ?

6. Demandez-leur de compléter les phrases suivantes : *Si une femme (ou une fille) subit la violence dans cet endroit,*

- » *La chose la plus sûre qu'elle puisse faire est :*
- » *Si elle doit quitter cet endroit, elle va: ...*
- » *Si elle ne peut pas quitter cet endroit, la chose la plus sûre à faire pour elle est: ...*
- » *Si elle arrive à s'éloigner de la violence, elle ira: ...*
- » *Si elle ne peut pas y aller, elle ira: ...*

7. Distribuez des autocollants/post-it d'une couleur différente pour les lieux de culte. Demandez à chaque groupe de placer ces autocollants sur leur carte afin d'indiquer où se trouvent les lieux de culte dans leur communauté.

8. Utilisez les questions suivantes pour vous guider:

- » Pouvez-vous me décrire ces lieux de culte ?
- » A quelle fréquence diriez-vous que les femmes et les filles de votre communauté s'y rendent ?
- » Quel rôle jouent les responsables de ces lieux de culte et édifices religieux dans la vie des femmes (ou des filles de votre âge) ?

9. Demandez-leur de compléter les phrases suivantes : *Si une femme (ou une fille) subit la violence dans cet endroit,*

- » *La chose la plus sûre qu'elle puisse faire est :*
- » *Si elle doit quitter cet endroit, elle va: ...*
- » *Si elle ne peut pas quitter cet endroit, la chose la plus sûre à faire pour elle est: ...*
- » *Si elle arrive à s'éloigner de la violence, elle ira: ...*
- » *Si elle ne peut pas y aller, elle ira: ...*

10. Distribuez des autocollants/post-it d'une couleur différente pour les "lieux de rencontre ou de socialisation pour les femmes et les filles". Demandez à chaque groupe de placer ces autocollants sur leur carte afin d'indiquer où se trouvent les lieux où les femmes et les filles se rencontrent et socialisent dans leur communauté.

11. Utilisez les questions suivantes pour vous guider :

- » Pouvez-vous me parler de ces lieux ?
- » Quelles sont les raisons pour lesquelles les femmes et les filles vont à ces endroits ?
- » Quel genre de choses font les femmes et les filles dans ces endroits ?
- » Toutes les femmes (et les filles) peuvent-elles s'y rendre ?
- » Comment les femmes (et les filles de votre âge) apprennent-elles que ce sont des lieux de rencontre ou de socialisation ?
- » Qui d'autre a tendance à fréquenter ces lieux où les femmes (et les filles de votre âge) se rencontrent ou socialisent?

12. Demandez-leur de compléter les phrases suivantes : *Si une femme (ou une fille) subit la violence dans cet endroit,*

- » *La chose la plus sûre qu'elle puisse faire est :*
- » *Si elle doit quitter cet endroit, elle va: ...*
- » *Si elle ne peut pas quitter cet endroit, la chose la plus sûre à faire pour elle est: ...*
- » *Si elle arrive à s'éloigner de la violence, elle ira: ...*
- » *Si elle ne peut pas y aller, elle ira: ...*

13. Distribuez des autocollants/post-it d'une couleur différente pour d'autres types de lieux qu'elles aimeraient ajouter à leur carte (ex.: magasins, marchés, salles ou centres publics, points d'eau/forages, lieux de collecte de bois de chauffage, centres de santé, hôpitaux, points d'accès à Internet, points de distribution de produits alimentaires et non alimentaires, etc.) Demandez à chaque groupe de placer ces autocollants sur leur carte afin d'indiquer d'autres lieux vitaux pour les femmes (et les filles) comme elles.



14. Utilisez les questions suivantes pour vous guider :

- » Pouvez-vous me dire ce que représente cet autocollant ?
- » Est-ce que ce sont des endroits populaires pour les femmes (ou les filles) comme vous ?
- » Quelles sont les raisons pour lesquelles des femmes (ou des filles) comme vous les visitent ?
- » Est-ce que la plupart des femmes (ou des filles) va dans ces endroits ?

15. Demandez-leur de compléter les phrases suivantes : Si une femme (ou une fille) subit la violence dans cet endroit,

- » *La chose la plus sûre qu'elle puisse faire est :*
- » *Si elle doit quitter cet endroit, elle va: ...*
- » *Si elle ne peut pas quitter cet endroit, la chose la plus sûre à faire pour elle est: ...*
- » *Si elle arrive à s'éloigner de la violence, elle ira: ...*
- » *Si elle ne peut pas y aller, elle ira: ...*

Étape 3

60 MINUTES

1. Pour cette dernière étape, les animatrices utiliseront les cartes pour mieux comprendre la communauté du point de vue des participantes. Notez que certaines des questions requièrent des participantes qu'elles utilisent des marqueurs de couleur pour indiquer certains éléments de la carte, et que des marqueurs doivent donc être disponibles. Selon ce qui convient le plus, demandez aux participantes de faire un cerce autour de la carte placée soit sur le sol, soit au milieu de la table, soit sur le mur.

2. Utilisez les questions suivantes pour vous guider :

Sur cette carte, où se trouvent les endroits où les femmes (ou les filles) comme vous se sentent le plus en sécurité pendant la journée ? Pouvez-vous les entourer en jaune ?

- » Pouvez-vous m'en dire plus sur ce qui fait qu'elles s'y sentent en sécurité ?
- » De quels types de choses se sentent-elles protégées?
- » Y a-t-il des groupes de femmes ou de filles qui pourraient ne pas se sentir en sécurité dans cet endroit?
- » Qu'est-ce qui pourrait faire que les femmes (ou les filles) ne se sentent pas en sécurité dans cet endroit ?

Et quand vient la nuit ? Où est-ce que les femmes (ou les filles) comme vous se sentent le plus en sécurité sur cette carte? Pouvez-vous entourer ces endroits en bleu ?

- » Pouvez-vous m'en dire plus sur ce qui fait qu'elles s'y sentent en sécurité ?
- » De quels types de choses se sentent-elles protégées?
- » Y a-t-il des groupes de femmes ou de filles qui pourraient ne pas se sentir en sécurité dans cet endroit?
- » Qu'est-ce qui pourrait faire que les femmes (ou les filles) ne se sentent pas en sécurité dans cet endroit ?

Qu'en est-il des endroits où les femmes (ou les filles) comme vous ne se sentent pas en sécurité pendant la journée ? Pouvez-vous entourer ces endroits en rouge ?

- » Quelles sont les raisons pour lesquelles elles ne s'y sentent pas en sécurité ?
- » Existe-t-il des stratégies qui permettent de rendre cet endroit plus sûr ?
- » Y a-t-il des groupes de femmes (ou de filles) qui pourraient ne pas se sentir en sécurité dans cet endroit?
- » Qu'est-ce qui pourrait faire que les femmes (ou les filles) ne se sentent pas en sécurité dans cet endroit ?

Sur cette carte, où se trouvent les endroits où les femmes (ou les filles) comme vous ne se sentent pas en sécurité pendant la nuit ? Pouvez-vous les entourer en noir ?

- » Quelles sont les raisons pour lesquelles elles ne s'y sentent pas en sécurité ?
- » Existe-t-il des stratégies qui permettent de rendre cet endroit plus sûr ?
- » Y a-t-il des groupes de femmes (ou de filles) qui pourraient ne pas se sentir en sécurité dans cet endroit?
- » Qu'est-ce qui pourrait faire que les femmes (ou les filles) ne se sentent pas en sécurité dans cet endroit ?

Quel est le meilleur endroit où aller si une femme (ou une fille) a des questions sur un programme ou un service ? Pouvez-vous l'indiquer par un point d'interrogation bleu sur vos cartes ?

- » Qu'est-ce qui fait que cet endroit est le meilleur?
- » Comment les femmes et les filles connaissent-elles ces endroits?
- » Quelles sont les raisons qui empêcheraient certaines femmes et filles d'avoir accès à l'un de ces lieux ?

Qu'en est-il si quelqu'un est blessé ou a subi des violences ? Pouvez-vous mettre une étoile orange pour l'indiquer sur vos cartes ?

- » Qu'est-ce qui fait que cet endroit est le meilleur?
- » Quel type de services ou d'informations pouvez-vous y obtenir ?
- » Quel type de service ou d'information les femmes et les filles aimeraient-elles y trouver?
- » Comment les femmes et les filles ont-elles entendu parler de cet endroit?
- » Quelles sont les raisons qui empêcheraient certaines femmes et filles d'avoir accès à ces endroits?

Clotûre: Réflexions et conclusions

15 MINUTES

1. Remerciez les participantes et demandez-leur si elles ont des questions sur ce qui a été discuté.
2. Partagez le calendrier prévu et votre espoir de voir le même groupe participer à nouveau pour discuter des conclusions générales et animer les discussions sur la conception du programme. Demandez aux femmes de venir vous voir à la fin de l'activité pour discuter de la manière de les joindre pour la deuxième phase si elles sont intéressées à participer.

Supervision - Enquête sur les attitudes et croyances des candidats pour la prévention de la VBG



INTRODUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour Commencer

Défis

Pour Aller Plus Loin

Références

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartographie

Enquête

Liste de Vérification

Évaluation

Pourquoi utiliser l'Enquête sur les attitudes et croyances?

Cet outil aide les recruteurs à identifier, lors des entretiens, si les candidat(e)s ont des attitudes et des croyances positives ou négatives à l'égard des questions clés sur le genre, qui ont un impact sur le bien-être et les droits des femmes et des filles. L'outil en lui-même n'est pas suffisant pour déterminer si un candidat doit ou non être embauché, mais il peut appuyer une décision basée sur les points suivants :

PRENDRE UNE DÉCISION FINALE POUR TRANCHER ENTRE DEUX OU PLUSIEURS CANDIDATS FINAUX.

Si deux ou plusieurs candidats parviennent à la dernière étape du recrutement, les réponses aux 5 affirmations (dans le tableau ci-dessous) pourraient influencer la décision finale.

IDENTIFIER LES LACUNES OU LES CROYANCES NÉGATIVES

Si la/le candidat(e) n'est pas d'accord avec certaines des affirmations, la/le recruteuse/r et la/le responsable doivent envisager:

- » Les implications en termes de renforcement des capacités (existe-t-il suffisamment de ressources/capacités pour combler cette lacune/croyance ?) S'il n'existe pas de capacités suffisantes pour combler immédiatement les lacunes/croyances identifiées, le candidat ne devrait probablement pas être embauché.
- » L'impact sur la dynamique de l'équipe (comment cette attitude ou croyance influencera le travail de prévention/la dynamique du personnel).
- » L'effet sur les programmes redevables envers et dirigés par des femmes (comment cette attitude ou cette croyance influencera la relation avec les femmes et les filles).

IDENTIFIER S'IL Y A UN BESOIN IMMÉDIAT DE FORMATION OU DE SOUTIEN SPÉCIFIQUES

Par exemple, si la/le candidat(e) répond "D'accord" à l'énoncé 5, cette personne doit suivre une formation sur la 'protection contre l'exploitation et les abus sexuels', puis être réévaluée avant de signer le contrat et de commencer à travailler.

Quand utiliser l'Enquête sur les attitudes et croyances?

Cet outil est utilisé lors du processus de recrutement. Les 5 affirmations du tableau ci-dessous doivent être formulées sous forme de questions à chaque nouveau candidat interrogé pour tout poste de prévention. Les déclarations/questions doivent être ajoutées à un questionnaire d'entretien personnalisé et ne peuvent se substituer à des questions sur les compétences techniques, de gestion ou tout autre ensemble de compétences spécifiques.

L'utilisation de cet outil lors du recrutement ne remplace pas l'utilisation de l'outil d'Enquête sur l'attitude du personnel et des volontaires en matière de prévention de la VBG comme outil de renforcement des capacités du personnel et des volontaires de l'ESFF.

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Comment utiliser l'Enquête sur les attitudes et croyances?

INSTRUCTION

La/le responsable du recrutement doit lire l'affirmation et demander à la/au candidat(e) de dire si elle/il est "d'accord" ou "pas d'accord" avec l'affirmation. La/le responsable du recrutement cochera la réponse donnée.

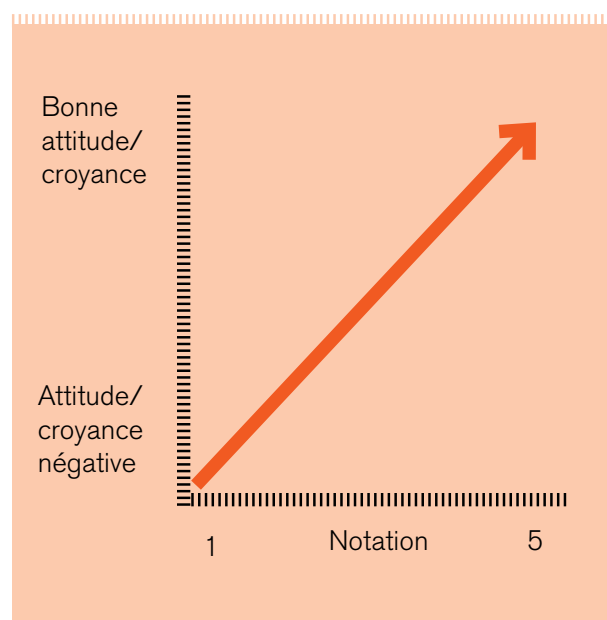
La colonne "Considérations pour le recruteur" suggère ce qu'il faut garder à l'esprit avant d'engager un candidat qui peut avoir des attitudes et des croyances négatives, susceptibles d'avoir un impact négatif sur le bien-être et les droits des femmes et des filles.

NOTATION

Chaque attitude positive est notée 1, chaque attitude négative est notée 0.

Si le candidat a la bonne attitude/croyance envers les 5 affirmations, il obtiendra 5. S'il a des attitudes/croyances négatives à l'égard des 5 affirmations, il obtiendra 0.

Plus le score est élevé, plus l'attitude est bonne.
Plus le score est bas, plus l'attitude est mauvaise.



Si certaines attitudes négatives sont identifiées au cours du processus de recrutement, elles doivent être réévaluées après un ou deux mois et après avoir mis en pratique des stratégies de renforcement des capacités pour traiter l'attitude identifiée. L'évaluation doit être réalisée à l'aide de l'outil **Enquête sur l'attitude du personnel et des bénévoles en matière de prévention de la VBG**.



OUTILS DE SUPERVISION EMPOWER (ÉMANCIPER) Enquête sur les attitudes et croyances des candidats

DATE DE L'ENQUÊTE :

NOM DE L'ENQUÊTEUR :

NOM DE LA CANDIDAT :

**ATTITUDE/
CROYANCE****1 POINT****0 POINT****CONSEILS POUR LES RESPONSABLES DU
RECRUTEMENT:**

Une femme doit tolérer la violence afin de maintenir la cohésion de la famille.

Pas
d'accord

☐

D'accord

☐

Si la/le candidat(e) est d'accord:

- » Demandez-vous si la/le candidat(e) convient au rôle qui lui sera confié.
- » Réfléchissez au type de formation ou de soutien que votre organisation peut fournir à la/au candidat(e) et si cela sera suffisant pour traiter la croyance négative identifiée.
- » Demandez-vous comment prévenir/atténuer cette attitude afin d'éviter de nuire aux collègues ou aux membres du personnel et d'avoir un impact négatif sur les activités de prévention.

2. Le rôle le plus important d'une femme est de s'occuper de sa famille.

Pas
d'accord

☐

D'accord

☐

Si la/le candidat(e) est d'accord:

- » Demandez-vous si la/le candidat(e) convient au rôle qui lui sera confié.
- » Réfléchissez au type de formation ou de soutien que votre organisation peut fournir à la/au candidat(e) et si cela sera suffisant pour traiter la croyance négative identifiée.
- » Demandez-vous comment prévenir/atténuer cette attitude afin d'éviter de nuire aux collègues ou aux membres du personnel et d'avoir un impact négatif sur les activités de prévention.

Il est normal qu'une femme travaille en dehors de la maison.

D'accord

☐

Pas
d'accord

☐

Si la/le candidat(e) n'est pas d'accord:

- » Demandez-vous si la/le candidat(e) convient au rôle qui lui sera confié.
- » Réfléchissez au type de formation ou de soutien que votre organisation peut fournir à la/au candidat(e) et si cela sera suffisant pour traiter la croyance négative identifiée.
- » Demandez-vous comment prévenir/atténuer cette attitude afin d'éviter de nuire aux collègues ou aux membres du personnel et d'avoir un impact négatif sur les activités de prévention.

L'homosexualité est un mal.

Pas
d'accord

☐

D'accord

☐

Si la/le candidat(e) est d'accord:

- » Demandez-vous si la/le candidat(e) convient au rôle qui lui sera confié.
- » Réfléchissez au type de formation ou de soutien que votre organisation peut fournir à la/au candidat(e) et si cela sera suffisant pour traiter la croyance négative identifiée.
- » Demandez-vous comment faire pour que cette croyance n'empêche pas les femmes et les filles de toutes orientations sexuelles d'accéder aux services du programme élargi.

Enquête sur les attitudes et croyances des candidats

ATTITUDE/
CROYANCE

Les femmes
et les filles ont
beaucoup de chance
lorsqu'elles ont une
relation romantique
ou sexuelle avec
des travailleurs
humanitaires, car
elles obtiennent plus
d'aide.

1 POINT

Pas
d'accord

☐

0 POINT

D'accord

☐

CONSEILS POUR LES RESPONSABLES DU
RECRUTEMENT:

Si la/le candidat(e) est d'accord:

- » Demandez-vous si vous avez la capacité de contrôler de façon strict les attitudes de la/du candidat(e) à l'égard des femmes et des filles que nous servons.
- » Demandez-vous si vous pouvez dispenser une formation sur la PEAS au candidat avant de lui faire signer le contrat.

SCORE TOTAL

5

Supervision - Liste de vérification pour l'observation de l'animation



INTRO- DUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
vérification

Évaluation

Pourquoi utiliser la liste de contrôle pour l'observation de l'animation?

La liste de contrôle pour l'observation de l'animation permet de contrôler la qualité de l'animation des discussions de groupe pour la prévention de la VBG. Il peut s'agir, par exemple, de séances d'information menées par le personnel de sensibilisation et les bénévoles sur les services disponibles en matière de VBG, de discussions sur l'évaluation de la sécurité avec les femmes et les jeunes filles, et de discussions sur la réduction des risques avec les parties prenantes de la communauté.

Quand utiliser la liste de contrôle pour l'observation de l'animation?

Cet outil doit être utilisé une fois que les discussions animées sont mises en œuvre comme activité de programme. Les responsables sont libres de déterminer à quelle fréquence cet outil sera utilisé. Les responsables utiliseront probablement cet outil plus fréquemment (c'est-à-dire une fois par semaine par animatrice) au cours des 12 premières semaines du lancement des activités dans un nouveau lieu, avec des femmes et des filles nouvellement déplacées, ou avec des animatrices nouvellement recrutées, afin de s'assurer que les discussions animées pour la prévention sont redevables envers les femmes et les filles et que les animatrices bénéficient d'une supervision de soutien.

Si le programme relatif à la VBG prévoit de rendre compte d'un indicateur de prévention tel que "le % du personnel de prévention de la VBG qui répond aux critères de qualité en matière de compétences d'animation" dans le cadre logique du projet d'intervention d'urgence, la liste de contrôle pour l'observation de l'animation sera collectée en fonction de ce qui a été convenu avec le donateur.

Comment utiliser la liste de contrôle pour l'observation de l'animation?

Avant de commencer l'observation, l'observatrice/eur doit passer en revue le questionnaire. Se familiariser avec les questions l'aidera à identifier les détails pour remplir l'outil à la fin de la session d'observation.

Pendant l'activité, l'observatrice/eur doit cocher les cases de la liste de contrôle, mais éviter d'écrire des notes qui pourraient biaiser la participation et influencer le déroulement de l'activité. Observez discrètement l'activité du début à la fin tout en remplissant la liste de contrôle ci-dessous.

En tant que responsable, discutez de vos observations avec l'animatrice directement après l'activité. Le débriefing peut également avoir lieu pendant la réunion d'évaluation des capacités et du plan de renforcement des capacités. **Les lacunes identifiées dans cette activité peuvent directement servir à informer l'Outil de supervision EMPOWER: Liste de vérification pour l'observation de l'animation.**

N'oubliez pas d'être encourageant/e et positif/ve - surlignez d'abord ce que les animatrices ont bien fait, puis les points à améliorer. Toute lacune récurrente doit être soulevée lors des réunions de supervision pour aider à renforcer les capacités du personnel.

Si la liste de contrôle est remplie par un/e collègue, elle doit être soumise au responsable de la personne observée.

Supervision - Facilitation observation checklist

Pratiques redevables³⁹

FAIRE

NE PAS FAIRE

Écouter les femmes et prendre ce qu'elles disent au sérieux. Demandez aux femmes comment vous pouvez les aider et ce qu'elles attendent de vous, et faites ce qu'elles vous disent.

Dominer les discussions, ignorer ou rejeter les contributions des femmes.

Croire les femmes lorsqu'elles partagent leurs expériences vécues.

Douter, remettre en question et juger les femmes.

Considérer la violence des hommes envers les femmes et les filles comme un problème critique.

Minimiser ou justifier la violence.

Reconnaître et transformer continuellement vos propres attitudes, croyances, comportements et votre privilège masculin nuisibles.

Être sur la défensive ou penser que vous avez "fait" le travail - la redevabilité est un processus et un engagement de toute une vie.

Comprendre comment le pouvoir et le privilège masculins opèrent dans votre communauté.

Faire une compétition pour savoir qui souffre le plus de l'inégalité entre les genres, ou ramener la conversation sur la façon dont les hommes sont lésés par les attentes en matière de masculinité.

Soutenir le leadership des femmes.

Occuper les espaces ou prendre le travail des femmes, ou parler en leur nom.

Parler avec d'autres personnes du sexisme et de la violence à l'égard des femmes et des filles.

Garder le silence ou être de connivence avec d'autres hommes.

Dénoncer le mal et donner l'exemple du changement aux autres hommes.

Regarder ailleurs ou ignorer un comportement irrespectueux ou abusif.

Veiller à ce que toutes les femmes et les filles puissent s'engager et participer aux activités.

Favoriser la voix de certaines femmes/filles plutôt que d'autres dans les discussions de groupe.

Observer et être conscient du pouvoir dans les activités animées et prendre des mesures pour ne pas renforcer les dynamiques injustes qui discriminent les identités spécifiques que les femmes et les filles peuvent avoir.

Faire la leçon, prêcher ou enseigner aux femmes dans un style trop scolaire.

Travailler dur chaque jour pour le changement et l'égalité.

S'attendre à ce que le changement se produise du jour au lendemain. Travailler pour un changement transformationnel et pour l'égalité signifie agir chaque jour pour aider à créer un monde plus sûr pour les femmes et les filles.

³⁹ GUIDE DE MISE EN OEUVRE DE L'EMAP (Impliquer les hommes par des pratiques redevables)

INTRO-
DUCTION

CADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
A

ANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
vérification

Évaluation

FAIRE

Soutenir les survivantes de violence faites à l'égard des femmes et des filles en leur demandant comment vous pouvez les aider.

Assumer la responsabilité des changements que vous effectuez et la manière dont vous les effectuez.

NE PAS FAIRE

Assumer ce que les survivantes veulent ou ce dont elles ont besoin, et les pousser à prendre des mesures particulières. Se contenter d'écouter et d'apporter son soutien. Ne pas jouer le rôle de médiateur ou tenter de fournir des conseils.

Faire dépendre les changements de la reconnaissance, de la gratitude ou de la validation des femmes.



OUTILS DE SUPERVISION EMPOWER (ÉMANCIPER) Liste de vérification pour l'observation de l'animation

NOM DE L'OBSERVATRICE/EUR:

RÔLE DE L'OBSERVATRICE/EUR:

☐

Responsable

☐

Autre membre du personnel (spécifiez)

NOM DE L'ANIMATRICE OBSERVÉE:

RÔLE DE L'ANIMATRICE OBSERVÉE:

DATE:

**LIEU: (NOM DU CAMP/ZONE
GÉOGRAPHIQUE COMMUNAUTÉ/ VILLE):**

TYPE D'ACTIVITÉ:

Liste de vérification pour l'observation de l'animation

PARTICIPATION ET ANIMATION	OUI (+1)	NON (+0)	N/A
L'animatrice a-t-elle posé des questions à tout le groupe durant la session?	☐	☐	
L'animatrice a-t-elle montré des compétences d'écoute active?	☐	☐	
Toutes les participantes ont-elles eu l'occasion de s'exprimer, que ce soit en groupe, en binôme ou dans le cadre du groupe plus large?	☐	☐	
L'animatrice a-t-elle créé un espace pour la participation inclusive et égale des participantes ayant des capacités différentes ?	☐	☐	
Les participantes étaient-elles activement engagées?	☐	☐	
L'animatrice a-t-elle permis aux participantes de partager des points de vue différents sans être interrompues par des participantes ayant des opinions opposées ?	☐	☐	
L'animatrice a-t-elle établi ou rappelé aux participantes les règles de base pour assurer une dynamique de groupe positive ?	☐	☐	
L'animatrice a-t-elle poussé les participantes à exercer les pratiques de redevabilité, de manière respectueuse, lorsque celles-ci ne respectaient pas les règles de base affectant la dynamique de groupe ?	☐	☐	☐
L'animatrice a-t-elle été attentive aux signes non verbaux indiquant un malaise ou autre de la part des participantes et a-t-elle ajusté son animation en fonction?	☐	☐	☐
L'animatrice est-elle restée dans le sujet de la session ?	☐	☐	☐
L'animatrice a-t-elle maintenu le caractère naturel de la conversation et permis son bon déroulement ?	☐	☐	☐
L'animatrice a-t-elle fait preuve d'une attitude positive envers tous les membres du groupe	☐	☐	
Total de Participation et Animation (Comptabilisez le nombre total de réponses "oui")	☐		

Si l'observatrice/eur est la/le responsable, mettez en évidence les principaux domaines à améliorer :

Liste de vérification pour l'observation de l'animation

ACTIVITÉS	OUI (+1)	NON (+0)	N/A
Y a-t-il eu une activité de bienvenue/brise-glace au début de la session?	☐	☐	☐
Y a-t-il eu une discussion sur les règles de base du groupe ?	☐	☐	
Y a-t-il eu des travaux de groupe pendant la session ?	☐	☐	☐
L'activité a-t-elle été choisie par les femmes et les filles présentes ?	☐	☐	☐
Une récapitulation a-t-elle été faite à la fin de la session? Et des informations sur ce à quoi s'attendre lors des prochaines sessions ont-elles été fournies?	☐	☐	
Les activités étaient-elles adaptées à l'âge des participantes ?	☐	☐	
Total de Activités (Comptabilisez le nombre total de réponses "oui")	☐		

Quelles ressources ont été utilisées au cours de cette activité ? (Cochez toutes les cases qui s'appliquent.)

☐ Matériaux artisanaux

☐ Ressources technologiques/audio-visuelles

☐ Autres ressources pédagogiques. Veuillez préciser:

Si l'observatrice/eur est la/le responsable, mettez en évidence les principaux domaines à améliorer :

TOTAL

Additionnez le total de Participation et Animation et le total des Activités:

Si le total est égal ou supérieur à 10, l'animatrice répond aux critères de qualité en matière de compétences d'animation.

Si le total est égal ou inférieur à 9, l'animatrice doit se voir proposer une formation et un soutien supplémentaires.



18

Quels ont été les meilleurs aspects de cette session ?

Y a-t-il d'autres points à améliorer ?

D'autres commentaires ?

Supervision - L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF



INTRODUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour Commencer

Défis

Pour Aller Plus Loin

Références

Pourquoi utiliser l'Évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF?

Cet outil aide les responsables à évaluer la connaissance et la compréhension des principes et approches clés par le personnel de prévention de la VBG au cours des douze premières semaines de la programmation de la prévention dans les situations d'urgence. Il permet également d'élaborer des plans de renforcement des capacités adaptés.

Malgré le système de notation, cet outil n'est pas un outil d'évaluation des performances. Dans le cadre de la supervision de soutien, le système de notation est destiné à suivre les progrès individuels du personnel au fil du temps. Cet outil se compose d'un modèle vierge d'évaluation des capacités et d'une version annotée pour les responsables, qui contient les critères de notation et les réponses attendues pour chaque question.

Quand utiliser l'Évaluation des capacités individuelles?

Au cours des douze premières semaines de lancement de la programmation de prévention dans les situations d'urgence, le personnel de prévention doit être évalué au minimum à l'embauche et à la fin des douze semaines, l'idéal étant une évaluation à mi-parcours vers la sixième semaine. Cela permettra de comparer les résultats et de suivre les connaissances acquises au fil du temps en ce qui concerne les approches, les principes et les compétences clés de la programmation de prévention.

Comme cet outil est censé être adapté au fil du temps, lorsqu'il est utilisé au-delà des douze premières semaines de programmation, les responsables doivent modifier les questions fournies dans cette version afin de mieux refléter le niveau de connaissances et le niveau attendu de connaissances et de compétences du personnel. Les responsables peuvent demander un soutien technique si nécessaire

pour soutenir cette mise à jour de l'outil, car cela peut être accablant ou difficile pour certains responsables, dans certains contextes, et dépendamment de ce qui peut se passer sur le terrain à ce moment-là, certains responsables peuvent ne pas avoir l'énergie pour développer cela seuls.

Quand utiliser l'Évaluation des capacités individuelles?

Les responsables doivent examiner les questions et décider comment noter les réponses en adaptant l'outil annoté avant de procéder à l'évaluation en utilisant le modèle vierge de l'outil avec le personnel de prévention. Il est important de rappeler au personnel que cet outil est utilisé pour évaluer la connaissance et la compréhension du programme de prévention et pour élaborer un plan adapté de renforcement des capacités. Malgré le système de score, la/le responsable doit expliquer que cet outil n'est pas un outil d'évaluation des performances. Le score est destiné à aider à comparer les progrès à travers le temps.

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartographie

Enquête

Liste de Vérification

Évaluation

INTRO-
DUCTIONCADRE DE
TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE
AANNEXE
B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

Instructions pour l'administration de
l'outil

L'outil d'évaluation des capacités individuelles n'est pas un outil d'évaluation des performances mais vise à identifier les connaissances existantes pertinentes pour la programmation de prévention. Chaque membre du personnel doit répondre au questionnaire de manière régulière sur une période donnée. Cela permettra de comparer les résultats, afin de suivre les progrès réalisés dans des domaines thématiques spécifiques de la programmation.

Avant de remettre le questionnaire, les responsables doivent examiner attentivement le langage et les réponses fournies dans l'outil annoté (à la fin de ce document). Les réponses doivent être personnalisées en fonction des connaissances techniques fournies et du niveau de connaissances souhaité.

L'outil doit être utilisé régulièrement au fur et à mesure de la mise en place de l'équipe de prévention et du lancement de la programmation, jusqu'à ce que le membre du personnel réponde confortablement à toutes les questions de manière correcte et exhaustive. Il est important de noter que si le questionnaire est utilisé régulièrement, il pourrait, avec le temps, devenir inutile pour le personnel qui répond aux mêmes questions de manière répétée. Les responsables doivent donc envisager d'augmenter les critères de notation pour que les réponses soient considérées comme entièrement atteintes ou de modifier les questions de l'outil au fil du temps, à mesure que les connaissances et l'expérience du personnel augmentent.

Instructions

Cet outil d'évaluation des capacités doit être réalisé dans le cadre d'un entretien bilatéral entre le membre du personnel et son/sa responsable (ou le point focal chargé du renforcement des capacités) dans un endroit calme et confidentiel.

1. La/le responsable prend le temps de se familiariser avec l'outil, les questions, les réponses et le système de notation avant de rencontrer le membre du personnel.
2. La/le responsable prend le temps d'examiner et d'adapter les outils annotés fournis à la fin de ce document et les réponses possibles que le membre du personnel devrait donner pour obtenir le score complet.
3. Lors de la réunion, la/le responsable doit expliquer que cet outil est utilisé pour évaluer la connaissance et la compréhension du programme de prévention et pour élaborer un plan de renforcement des capacités adapté. La/le responsable doit expliquer le fait que, malgré le système de notation, cet outil n'est pas un outil d'évaluation des performances. Le score est destiné à aider à comparer les progrès à travers le temps.
4. La/le responsable dédiera un espace pour les questions et les réponses et demandera le consentement verbal pour poursuivre.
5. La/le responsable demandera au personnel de répondre aux questions du questionnaire.

PENDANT L'ACTIVITÉ, LA/LE RESPONSABLE NOTERA CHAQUE RÉPONSE EN
CONSÉQUENCE :

Satisfait : Si la personne peut répondre aux questions de manière correcte et complète, elle recevra la note "atteint".

Partiellement atteint: Si la personne peut répondre à au moins 50 % des questions, elle recevra la note "partiellement atteint". Par exemple, si la question est "Quels sont les principes directeurs de d'un programme de lutte contre la VBG?" et que la personne ne peut en citer que 3, elle recevra la note "partiellement atteint".

Non satisfait: Si la personne est incapable de répondre à la question, elle recevra la note "non atteint".

Supervision - L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

INTRO- DUCTION

CADRE DE TRAVAIL

Définir

Principes

Approches

Appliquer

Pour
Commencer

Défis

Pour Aller
Plus Loin

Références

ANNEXE A

ANNEXE B

OUTILS

Aperçu

Discussions

Cartogra-
phie

Enquête

Liste de
Vérification

Évaluation

6. La/le responsable notera les réponses dans la "colonne des réponses" avant de passer à la question suivante.
7. A la fin de l'exercice, la/le responsable prendra quelques minutes pour attribuer un score à chaque question et pour calculer le score final. Si le debriefing est prévu juste après l'exercice, pendant que la/le responsable attribue les points le personnel peut faire une courte pause et revenir lorsque la notation est finalisée.
8. Pour noter l'outil, la/le responsable doit comparer les réponses données par les membres du personnel avec les réponses fournies dans l'outil annoté. La notation sera basée sur le nombre de bonnes réponses données. Les mauvaises réponses ne sont pas notées.
9. La/le responsable et le membre du personnel discutent ensuite des résultats de l'outil, élaborent une stratégie pour combler les lacunes identifiées et commencent à remplir le plan de renforcement des capacités.

A la fin de l'exercice, la/le responsable peut ajouter des questions générales pour en savoir plus sur les nouveaux membres du personnel (y compris les volontaires). Bien qu'aucune note ne soit accordée aux questions ouvertes, la/le responsable peut, dans le cadre d'une discussion plus large, identifier les différentes lacunes et les besoins en matière de renforcement des capacités, ainsi que la manière dont le nouveau personnel et les volontaires perçoivent et comprennent la programmation (ces informations serviront à élaborer le plan de renforcement des capacités).

Les questions ouvertes doivent être adaptées au contexte, mais voici quelques exemples :

Selon vous, quelle est la valeur ajoutée des activités de réduction des risques de VEFF mises en œuvre dans cette communauté ?

Pourquoi pensez-vous que nous travaillons en priorité avec les femmes et les filles à ce stade de la programmation de prévention et moins avec les hommes ?



OUTILS DE SUPERVISION EMPOWER (ÉMANCIPER)

L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

DATE:

**LIEU: (NOM DU CAMP/ZONE
GÉOGRAPHIQUE COMMUNAUTÉ/ VILLE):**

NOM DU RESPONSABLE:

RÔLE DU RESPONSABLE:

NOM DU PERSONNEL DE PRÉVENTION:

RÔLE DU PERSONNEL DE PRÉVENTION:

TRADUCTION REQUISE

☐

Non

☐

Oui

The translation was from

Langue

à/au

Langue

L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES		CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
1	Qu'est-ce que la prévention?	Le personnel doit fournir la définition complète pour avoir le score complet		☐	☐	☐
2	Pourquoi est-il important que les programmes de lutte contre la VBG se concentrent sur la prévention de VEFF dans les situations d'urgence ?	Le personnel doit mentionner au moins 2 raisons pour avoir le score complet		☐	☐	☐
3	En matière de programmation de lutte contre la VBG, quelles sont les approches clés pour la prévention de VEFF ?	Le personnel doit mentionner au moins 4 approches pour avoir le score complet		☐	☐	☐

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
4	Quels sont les 6 types de VBG?	Le personnel doit mentionner au moins 4 exemples pour avoir le score complet			

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
5 Expliquez les trois composantes suivantes de la programmation de prévention de la VBG dans les situations d'urgence: a. Entreprendre régulièrement des évaluations et des consultations b. Actions directes de réduction/atténuation des risques c. Plaidoyer	Le personnel doit expliquer les trois composantes (quel que soit le niveau de détails donnés) pour avoir le score complet		☐	☐	☐

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES		CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
6	En matière de prévention de VEFF, quels sont les principes sous-tendant une pratique exemplaire	Le personnel doit mentionner tous les principes pour avoir le score complet		☐	☐	☐
7	Quels sont les principes majeurs d'une programmation centrée sur les femmes et les filles?	Le personnel doit mentionner au moins 3 principes pour avoir le score complet.		☐	☐	☐

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
8	Pour chaque principe, donnez un exemple de sa mise en œuvre au sein d'un programme de prévention de VEFF	Le personnel doit mentionner au moins 3 exemples pour avoir le score complet			
9	Comment répondre aux besoins de sécurité des femmes et des filles dans une situation d'urgence aiguë face aux risques suivants: a. Risques liés aux besoins de base non satisfaits b. Risques impliquant leur espace de vie c. Risques liés à la sécurité générale lors des activités de routine d. Risques liés à l'ignorance ou à la méconnaissance e. Risques liés au fait d'être écarté de la participation et de la prise de décision	Pour chaque risque que le responsable décide d'interroger une réponse correcte doit être fournie pour obtenir le score complet			

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES		CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
10	Qu'est-ce qu'une approche intersectionnelle et pourquoi est-elle importante pour la programmation de prévention?	Le personnel doit fournir la définition complète pour avoir le score complet		☐	☐	☐
11	Expliquez les mesures que vous prendriez si une femme ou une fille vous signalait une pratique non redevable dans le cadre du programme de lutte contre la VBG	Le personnel doit mentionner au moins 5 exemples pour avoir le score complet		☐	☐	☐

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
12	Au cours d'une séance de diffusion d'informations, une femme commence à révéler un incident personnel de VBG. En tant qu'animatrice, que faites vous ?	Le personnel doit mentionner au moins 3 exemples pour avoir le score complet			
13	Que feriez-vous si vous ne connaissiez pas la réponse à des questions posées par des femmes et des filles dans un contexte où vous êtes chargée de l'animation du groupe ?	Le personnel doit mentionner au moins 3 exemples pour avoir le score complet			

L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES		CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
14	Lors d'une situation d'urgence, de quoi devez-vous vous préoccuper lorsque vous menez des actions de sensibilisation auprès des femmes et des filles ?	Le personnel doit mentionner au moins 3 exemples pour avoir le score complet		☐	☐	☐
15	Comment le personnel de prévention peut-il démontrer sa redevabilité envers les femmes et les filles à travers son rôle dans la programmation ? Et sur le plan personnel, comment peut-il engager sa redevabilité envers la prévention de la violence contre les femmes et les filles ?	Le personnel doit mentionner au moins 3 exemples pour avoir le score complet		☐	☐	☐

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
16	Si une attitude, une croyance ou un comportement préjudiciable se manifeste au cours d'une discussion communautaire, quelles sont les étapes à suivre ?	Le personnel doit énumérer toutes les étapes pour avoir le score complet			

QUESTION	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
1	☐	☐	☐
2	☐	☐	☐
3	☐	☐	☐
4	☐	☐	☐
5	☐	☐	☐
6	☐	☐	☐
7	☐	☐	☐
8	☐	☐	☐
9	☐	☐	☐
10	☐	☐	☐
11	☐	☐	☐
12	☐	☐	☐
13	☐	☐	☐
14	☐	☐	☐
15	☐	☐	☐
16	☐	☐	☐

SCORE
SOUS-TOTAL

☐☐☐

SCORE FINAL



OUTILS DE SUPERVISION EMPOWER (ÉMANCIPER)

**L'évaluation
des capacités
individuelles pour
les membres du
personnel de
prévention de VEFF**

[annoté]

Vous trouverez ci-dessous l'évaluation annotée des capacités individuelles - cet outil annoté comprend des "réponses possibles" pour le modèle fourni ci-dessus. Rappelez-vous que toute modification apportée à ce modèle doit se refléter dans l'outil vierge ci-dessus.

L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
1 Qu'est-ce que la prévention?	Le personnel doit fournir la définition complète pour avoir le score complet	» Dans sa forme la plus simple, prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles signifie réduire le nombre de nouveaux cas de violence. » Une définition plus robuste considère la prévention comme étant plus qu'une simple absence de violence, mais comme une expansion des ressources et du pouvoir des femmes. » Les programmes de prévention visent à mettre fin aux actes de violence, tout en créant les conditions dont les communautés ont besoin pour vivre à l'abri de la VBG, à court et à long terme.	☐	☐	☐
2 Pourquoi est-il important que les programmes de lutte contre la VBG se concentrent sur la prévention de VEFF dans les situations d'urgence ?	Le personnel doit mentionner au moins 2 raisons pour avoir le score complet	» Les programmes de prévention s'attaquent, soit isolément soit en conjonction, aux causes sous-jacentes de la violence envers les femmes et les filles ainsi qu'aux facteurs conjoncturels déclencheurs de la VEFF à travers des actions ciblant l'ensemble des niveaux du modèle socio-écologique. » La prévention dans les situations d'urgence a pour objectif de réduire les risques qu'encourent les femmes et les filles de subir des violences et aide les survivantes à accéder aux soins et services essentiels. » S'attaquer aux risques auxquels les femmes et les filles sont confrontées et mettre en place des mesures pour réduire ces risques relève de la responsabilité de <i>tous les acteurs humanitaires</i>, des autorités et des membres de la communauté.	☐	☐	☐
3 En matière de programmation de lutte contre la VBG, quelles sont les approches clés pour la prévention de VEFF ?	Le personnel doit mentionner au moins 4 approches pour avoir le score complet	Les détails de chaque élément peuvent être trouvés dans EMPOWER (ÉMANCIPER) » L'autonomisation des femmes et des filles. » L'atténuation des risques de violence. » La dissuasion et la redevabilité » Le changement de comportement et de normes à long terme.	☐	☐	☐

L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
4 Quels sont les 6 types de VBG?	Le personnel doit mentionner au moins 4 exemples pour avoir le score complet	» Viol : Pénétration non consensuelle (même légère) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis ou une autre partie du corps. Comprend également la pénétration du vagin ou de l'anus avec un objet. » Agression sexuelle : Toute forme de contact sexuel non consensuel qui n'entraîne ou n'inclut pas de pénétration. Exemples : tentative de viol, ainsi que baisers, caresses ou attouchements non désirés des organes génitaux et des fesses. La/l' MGF/E est un acte de violence qui affecte les organes sexuels et doit donc être classé comme une agression sexuelle. Ce type d'incident ne comprend pas les viols, c'est-à-dire les cas où il y a eu pénétration. » Agression physique : Un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étouffer, couper, bousculer, brûler, tirer sur quelqu'un ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte entraînant une douleur, une gêne ou une blessure. Ce type d'incident ne comprend pas les MGF/E. » Mariage forcé : Le mariage d'une personne contre sa volonté. » Déni de ressources, d'opportunités ou de services : Déni de l'accès légitime aux ressources/actifs économiques ou aux opportunités de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux. Il peut s'agir, par exemple, d'une veuve empêchée de recevoir un héritage, de revenus pris de force par un partenaire intime ou un membre de la famille, d'une femme empêchée d'utiliser des contraceptifs, d'une fille empêchée d'aller à l'école, etc. Les rapports de pauvreté générale ne doivent pas être inscrits ici. » Violence psychologique/émotionnelle : Infliger une douleur ou une blessure mentale ou émotionnelle. Exemples : Menaces de violence physique ou sexuelle, intimidation, humiliation, isolement forcé, poursuite, harcèlement verbal, attention non désirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle et/ou menaçante, destruction d'objets précieux, etc.	☐	☐	☐

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
5 Expliquez les trois composantes suivantes de la programmation de prévention de la VBG dans les situations d'urgence: a. Entreprendre régulièrement des évaluations et des consultations b. Actions directes de réduction/atténuation des risques c. Plaidoyer	Le personnel doit expliquer les trois composantes (quel que soit le niveau de détails donnés) pour avoir le score complet	Entreprendre régulièrement des évaluations et des consultations: Afin de répondre aux changements dans l'environnement et s'assurer que les activités de réduction des risques sont basées sur des évaluations et des consultations avec les femmes et les filles. Il s'agit notamment de: » L'observation de la communauté par le biais d'audits de sécurité portant sur la sécurité et les risques pour les femmes et les filles. » L'évaluation de la disponibilité, des normes et de la qualité des services et du soutien pour les femmes et les filles, y compris les survivantes, par le biais d'audits et de cartographies des services. » Des consultations communautaires pour instaurer la confiance et l'acceptation. Il s'agit d'un travail de sensibilisation et une implication continue de la communauté dans la réduction des risques, l'atténuation et la prévention de base, ainsi qu'un retour d'information aux femmes et aux filles, et à la communauté au sens large, sur les actions entreprises, les changements apportés, les questions en suspens, les défis et les prochaines étapes. Actions directes: Il s'agit d'actions que nous menons directement dans le cadre des programmes de lutte contre la VBG afin de réduire et d'atténuer les risques de VBG pour les femmes et les filles. Ces actions comprennent: » Fourniture de matériel et de ressources (ex.: cadenas)/collaboration avec d'autres secteurs pour apporter des améliorations. » Distribution d'articles non alimentaires spécifiques/soutien matériel (par exemple: kits de dignité, lampes solaires, fourneaux à faible consommation de carburant). » Actions avec d'autres acteurs et secteurs, telles que l'organisation de patrouilles pour le bois de chauffage et de groupes de patrouilles communautaires. » Mise en place d'un éclairage approprié dans les espaces publics, de verrous sur les latrines, et attribution d'espaces sûrs pour les ménages dirigés par une femme. Plaidoyer: Nous menons des actions de plaidoyer sur la Violence à l'égard de femmes et des filles (VEFF) dans les situations d'urgence avec et pour les femmes et les filles afin d'améliorer leur sécurité et d'accroître l'accès à des services et à un soutien de qualité de différentes manières, notamment : » Participer à la coordination inter-sectorielle/groupe sur les femmes et les filles. » Plaider pour et/ou diriger la distribution d'un soutien matériel adapté au contexte pour les femmes et les filles. » Plaider auprès des autres acteurs humanitaires pour des actions visant à réduire les risques pour les femmes et les filles dans l'environnement immédiat. » Plaider pour la mise en place de points focaux du groupe de travail sur la VBG pour assister à d'autres réunions sectorielles afin d'assurer l'échange d'informations et le suivi des préoccupations des femmes et des filles. » Diffuser les fiches d'action de VEFF à tous les autres secteurs/groupes humanitaires. » Plaider pour la mise en place et la formation de protocoles de PEAS (y compris les protocoles de signalement) pour l'ensemble du personnel humanitaire (PEAS - prévention de l'exploitation et des abus sexuels).	☐	☐	☐

L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

	DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
6	En matière de prévention de VEFF, quels sont les principes sous-tendant une pratique exemplaire	Le personnel doit mentionner tous les principes pour avoir le score complet	Les détails de chaque point peuvent être trouvés dans EMPOWER (ÉMANCIPER) » Prioriser la sécurité des femmes et des filles » Utiliser une analyse intersectionnelle genre-pouvoir. » Commencer par soi-même. » Reconnaître et atteindre la diversité des femmes et des filles. » Centrer les voix, le pouvoir et la capacité de décision des femmes et des adolescentes. » Reconnaître, engager et être redevable envers les femmes et les filles qui subissent de multiples formes de discrimination. » Refléter le contexte spécifique » Travailler en solidarité avec les organisations de défense des droits des femmes » Engager les communautés de manière significative, créative et dynamique, en posant des questions plutôt qu'en donnant des leçons.			
7	Quels sont les principes majeurs d'une programmation centrée sur les femmes et les filles?	Le personnel doit mentionner au moins 3 principes pour avoir le score complet.	» Façonnée par une compréhension des réalités des femmes et des filles. » Axée sur les besoins, les intérêts, les priorités et les expériences vécues des femmes et des filles. » Reconnaît et met l'accent sur l'impact de la classe, de la race, de l'orientation sexuelle, du handicap, etc sur la vie des femmes et des filles. » Étayée par le féminisme et une analyse féministe du monde et une pratique anti-oppressive. » Informée, ayant une compréhension de ce qui fonctionne le mieux pour les femmes et les filles.			

L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
8	Pour chaque principe, donnez un exemple de sa mise en œuvre au sein d'un programme de prévention de VEFF	Le personnel doit mentionner au moins 3 exemples pour avoir le score complet » Construire une compréhension commune des expériences des femmes et des filles en étroite consultation avec les activistes des droits des femmes et les mouvements de femmes déjà existants ainsi qu'avec les femmes et les filles. » Diriger la mise en œuvre des stratégies en fonction des actions et des résultats priorités par les femmes et les filles. » Établir des canaux réactifs et proactifs pour recueillir les commentaires de la façon que les femmes et les filles diverses préfèrent. Rechercher de manière proactive les commentaires des femmes et des filles tout au long de la mise en œuvre. » Faire en sorte que les femmes et les filles conçoivent et valident les messages clés et le matériel d'IEC avant de les diffuser dans la communauté. » Défier les attitudes, pratiques et politiques néfastes et inégalitaires entre les genres parmi les prestataires de services humanitaires.			
9	Comment répondre aux besoins de sécurité des femmes et des filles dans une situation d'urgence aiguë face aux risques suivants:	Pour chaque risque que le responsable décide d'interroger une réponse correcte doit être fournie pour obtenir le score complet a. Risques liés aux besoins de base non satisfaits b. Risques impliquant leur espace de vie c. Risques liés à la sécurité générale lors des activités de routine d. Risques liés à l'ignorance ou à la méconnaissance e. Risques liés au fait d'être écarté de la participation et de la prise de décision » Risques liés aux besoins non satisfaits: La fourniture d'une aide matérielle ou l'assemblage et la distribution de kits d'hygiène ou de dignité ; la distribution de lampes de poche solaires ; la création et la distribution de fourneaux de cuisine à meilleur rendement énergétique ; l'aide en espèces et en bons d'achat. » Les risques impliquant leur espace de vie : Audits de sécurité de l'aménagement physique du campement ; l'installation de l'éclairage ; la distribution de cartes de rationnement aux femmes ; s'assurer que les abris comportent des portes et des serrures ; l'identification d'espaces sûrs pour les femmes et les filles ; s'assurer que les ménages dirigés par des femmes sont situés à proximité du centre du camp/de la communauté ; s'assurer de l'emplacement des points d'eau, des douches et des latrines. » Risques liés à la sécurité générale lors d'activités de routine : plaidoyer/mise en place d'un système adéquat de sûreté et sécurité ou formation d'équipes de patrouilles communautaires ; patrouilles ou groupes de collecte de bois de chauffage/eau; réunions communautaires avec le personnel du secteur sécurité. » Risques liés à l'ignorance ou à la méconnaissance : La diffusion d'informations de sensibilisation; La mise en place d'équipes de sensibilisation au sein de la communauté ; des séances régulières d'éducation et de sensibilisation à la VBG ; des formations et le renforcement des capacités des chefs communautaires ou des comités de camp. » Risques liés au fait d'être écarté de la participation et de la prise de décision : Femmes et filles pleinement engagées dans la programmation.			

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELL ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts	
10	Qu'est-ce qu'une approche intersectionnelle ³⁹ et pourquoi est-elle importante pour la programmation de prévention?	Le personnel doit fournir la définition complète pour avoir le score complet	» Une approche intersectionnelle analyse la manière dont les expériences des femmes en matière de violence sont façonnées par leur race, leur appartenance ethnique, leur classe, leur sexualité, leur âge, leur capacité/handicap et leur situation géographique, ainsi que par les héritages de l'esclavage, de la colonisation et des conflits ethniques. » Pour comprendre les causes de la VEFF, il est important d'identifier les façons dont l'inégalité des genres se croise avec d'autres sources d'oppression et de discrimination, de pouvoir et de privilèges. Ces intersections peuvent augmenter le risque, la gravité et/ou la fréquence de l'expérience de la violence pour certaines femmes spécifiques. » Cette approche est essentielle pour que les initiatives de prévention soient adaptées aux divers besoins des femmes et n'aggravent pas l'exclusion.	☐	☐	☐
11	Expliquez les mesures que vous prendriez si une femme ou une fille vous signalait une pratique non redevable dans le cadre du programme de lutte contre la VBG	Le personnel doit mentionner au moins 5 exemples pour avoir le score complet	» Trouver un espace privé pour discuter. » Lui dire qu'elle a très bien fait de le signaler » Lui expliquer que vous ferez de votre mieux pour traiter la question de façon confidentielle et avec respect, mais que vous devez signaler ce problème au point focal désigné. Lui expliquer exactement ce que vous allez faire et quelles informations vous devez communiquer. » Lui expliquer le fonctionnement des mécanismes de réponse. » Lui expliquer qu'elle n'a pas besoin de divulguer son nom si elle ne le souhaite pas, mais que cela limite la capacité à mener l'enquête. » Lui expliquer les conséquences possibles pour elle. » Expliquer les conséquences pour l'auteur de violence. » L'écouter attentivement. » La croire. » Prendre le problème au sérieux. » Classer et signaler le cas de manière confidentielle et en temps voulu. » Veiller à ce qu'elle obtienne les services et le soutien dont elle a besoin.	☐	☐	☐

³⁹ Une approche intersectionnelle et son importance pour les programmes de prévention de la VEFF sont présentées dans le document cadre EMANCIPER.

L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
12 Au cours d'une séance de diffusion d'informations, une femme commence à révéler un incident personnel de VBG. En tant qu'animatrice, que faites vous ?	Le personnel doit mentionner au moins 3 exemples pour avoir le score complet	» Se rappeler qu'une survivante a le droit de divulguer des actes de violence là où elle se sent confortable de le faire » Écouter et ne pas interrompre » Montrer de l'empathie. » À la fin de la divulgation, valider ce qui lui est arrivé (par exemple, 'beaucoup de femmes dans votre situation ressentiraient de la colère'). » À la fin de la divulgation, utiliser des déclarations de guérison (par exemple, 'nous sommes désolés de ce qui vous est arrivé'). » Donner des informations générales sur les services disponibles au cas où elle, ou toute autre femme, souhaiterait bénéficier d'un soutien spécialisé. » Demander à la survivante si elle souhaite vous parler après la séance et si elle est d'accord pour mettre la conversation de côté pour le moment. » À la fin de la séance, fournir bilatéralement toutes les informations sur les services et les possibilités de soutien. » Lui demander son consentement verbal et l'orienter vers des services spécialisés si elle le donne.	☐	☐	☐
13 Que feriez-vous si vous ne connaissiez pas la réponse à des questions posées par des femmes et des filles dans un contexte où vous êtes chargée de l'animation du groupe ?	Le personnel doit mentionner au moins 3 exemples pour avoir le score complet	» Ne pas parler simplement pour montrer vos connaissances. » Ne pas prétendre que vous n'avez pas entendu la question. » Être aussi honnête que possible. » Demander s'il y a une femme, une fille ou une collègue présente qui aurait plus d'informations à ce sujet. » S'engager à s'informer et à se préparer sur ce sujet pour la prochaine session. » S'engager à se préparer correctement pour tous les sujets pertinents avant de proposer l'activité.	☐	☐	☐

L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	ATTEINT 2 pts	PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts	PAS ATTEINT 0 pts
14 Lors d'une situation d'urgence, de quoi devez-vous vous préoccuper lorsque vous menez des actions de sensibilisation auprès des femmes et des filles ?	Le personnel doit mentionner au moins 3 exemples pour avoir le score complet	» Les risques vs. avantages pour les femmes et les filles qui participent et leur sécurité. » La sécurité du personnel » La disponibilité choisie des diverses femmes et filles. » La dynamique de pouvoir inter et intra groupes divers. » Les messages ciblés sur la disponibilité et l'accès aux services d'intervention pour les survivantes et aux services humanitaires globaux pour les femmes et les filles.	☐	☐	☐
15 Comment le personnel de prévention peut-il démontrer sa redevabilité envers les femmes et les filles à travers son rôle dans la programmation? Et sur le plan personnel, comment peut-il engager sa redevabilité envers la prévention de la violence contre les femmes et les filles ?	Le personnel doit mentionner au moins 3 exemples pour avoir le score complet	» Écouter les femmes et prendre ce qu'elles disent au sérieux. » Croire les femmes lorsqu'elles partagent leurs expériences vécues. » Considérer la violence des hommes envers les femmes et les filles comme un problème critique. » Reconnaître et transformer continuellement vos propres attitudes, croyances et comportements nuisibles ainsi que votre privilège masculin. » Comprendre comment le pouvoir et le privilège masculin opèrent dans votre communauté. » Soutenir le leadership des femmes. » Parler avec d'autres personnes du sexisme et de la violence faites aux femmes et aux filles. » Dénoncer le mal et donner l'exemple du changement aux autres hommes.	☐	☐	☐

L'évaluation des capacités individuelles pour les membres du personnel de prévention de VEFF

DOMAINE DE COMPÉTENCE DES CONNAISSANCES	CRITÈRE DE NOTATION	RÉPONSES POSSIBLES (des réponses additionnelles peuvent être identifiées par la/le responsable)	
16 Si une attitude, une croyance ou un comportement préjudiciable se manifeste au cours d'une discussion communautaire, quelles sont les étapes à suivre ?	Le personnel doit énumérer toutes les étapes pour avoir le score complet	ÉTAPE 1 : Demander des éclaircissements/comprendre pourquoi elles/ils ont cette opinion. » Résumez la déclaration ou le commentaire. Identifiez pour vous-même laquelle des "Réactions de résistance communes" est exprimée par la déclaration ou l'action nuisible. "Merci de partager votre opinion avec nous. Pouvez-vous nous dire pourquoi vous ressentez cela?" "Vous êtes en train de dire... est-ce exact ?" ÉTAPE 2 : Solliciter une autre opinion/Faire participer les autres » Renvoyez la question au groupe en utilisant une méthode ouverte. Par exemple : "Que pensez-vous de cette phrase (ou de cette attitude)?" "Il me semble que cette phrase rejette le blâme sur la victime. Qu'en pensez-vous?" ÉTAPE 3 : Si personne ne propose d'opinion alternative, en donner une. » "Je sais que beaucoup de gens ne seraient jamais d'accord avec cette déclaration. Beaucoup d'hommes et de femmes que je connais pensent que le violeur est la seule personne à blâmer pour un viol et que nous avons tou(te)s la responsabilité de respecter le droit des autres à dire "non" à une activité sexuelle." ÉTAPE 4 : Faire le lien avec les programmes de prévention » N'oubliez pas que ces opinions et croyances néfastes sont la raison d'être de l'intervention de prévention ! Lorsqu'un commentaire préjudiciable est exprimé, profitez-en pour renforcer les concepts clés de la programmation sur la VBG. Par exemple: "Comment pensez-vous que cette idée est née? Qui nous a enseigné ces idées?" "Comment cette idée est-elle liée à ce que l'on nous apprend sur le fait d'être un homme et à ce que l'on nous a appris sur les femmes?" "Comment cette idée renforce-t-elle le pouvoir et les privilèges des hommes?" "Ces idées sont-elles nuisibles à la sécurité des femmes et des filles ?". ÉTAPE 5 : Proposer des faits qui soutiennent un point de vue différent et mettre l'accent sur une perspective utile. » Il existe parfois des lois qui peuvent soutenir une position, mais la loi peut ne pas être reconnue dans le pays ou la communauté. Si vous devez faire référence à une loi, assurez-vous qu'elle est reconnue dans la communauté. » "La loi dit que toute personne a le droit de dire "non" aux relations sexuelles, et que le violeur est la seule personne à blâmer. Je suis d'accord avec cela et en tant qu'homme, je pense qu'il est important de respecter le choix d'une femme de prendre ses propres décisions en matière sexuelle. Peu importe ce qu'une femme porte ou fait, elle a le droit de ne pas être violée." » Notez qu'il est très peu probable que la/le participant(e) change ouvertement d'avis même après que vous ayez utilisé ces cinq étapes pour aborder sa déclaration. Mais en contestant son affirmation, vous avez fourni un point de vue alternatif que la/le participant(e) pourra considérer et, espérons-le, adopter plus tard. Vous avez également fait preuve de responsabilité envers les femmes et les filles et proposé un modèle de leadership différent.	ATTEINT 2 pts ☐ PARTIELLEMENT ATTEINT 1 pts ☐ PAS ATTEINT 0 pts ☐

