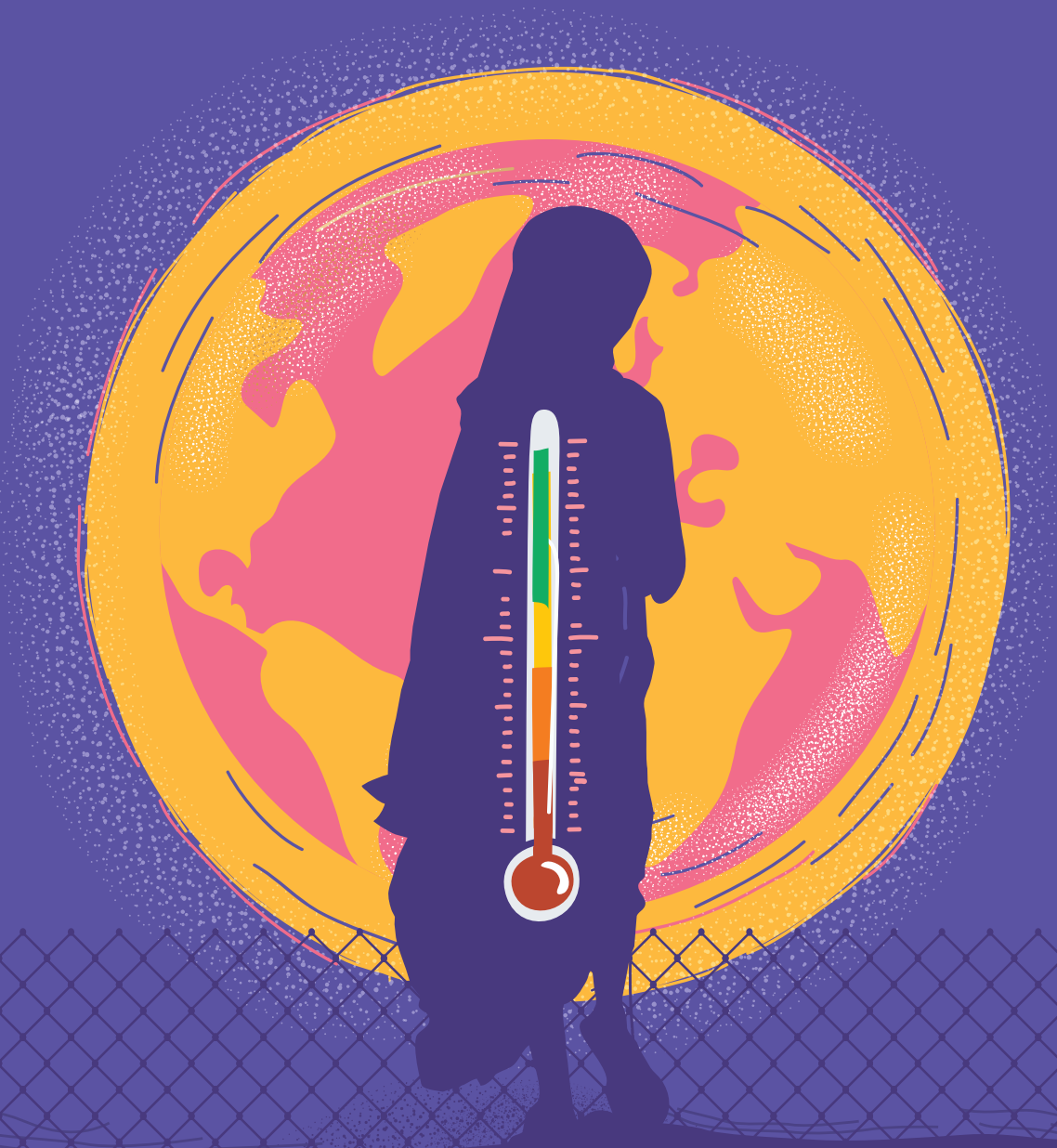




LE BAROMETRE ECOUTEZ !

Guide opérationnel



Mesurer comment les femmes et les filles touchées par une crise et les femmes travaillant dans des situations d'urgence réalisent leur potentiel, sans violences et inégalités





Remerciements

Le Baromètre Écoutez ! a été créé sur la base d'une Théorie du changement (voir pages 6) élaborée par des organisations féministes et des réseaux de défense des droits des femmes des pays du Sud et par l'International Rescue Committee (IRC). Il s'agit d'une partie du projet Écoutez ! financé par le Département d'État américain qui vise à amplifier la voix et le pouvoir des femmes et des filles réfugiées et des femmes travaillant dans des situations d'urgence. Son but est de catalyser les réformes institutionnelles, l'action inter-organisations et l'augmentation des ressources pour réduire le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels dans les contextes humanitaires.

Le Baromètre Écoutez ! a été développé par VOICE et l'IRC sur la base des conseils et de l'expertise du groupe consultatif Écoutez ! composé d'organisations féministes et de réseaux de défense des droits des femmes des pays du Sud. Un Conseil de Conseillers¹, établi pour le développement du Baromètre, a joué un rôle consultatif crucial tout au long de la conception du Baromètre. Trois organisations de défense des droits des femmes et trois équipes des programmes pays de l'IRC pour la protection et l'autonomisation des femmes (PAF) au Nigeria, au Liban et en Ouganda, ainsi que VOICE, ont testé le Baromètre et ont collaboré à sa révision et à sa finalisation.

Les partenaires du Akkar Network for Development, Gender Equality Peace and Development Centre et Women's International Peace Center, VOICE et l'équipe PAF de l'IRC tiennent à remercier les femmes et les jeunes filles du Nigeria, du Liban et de l'Ouganda pour avoir partagé leurs expériences, ainsi que le personnel dévoué à l'intervention humanitaire dans chaque pays.

Le Baromètre Écoutez ! a été financé en partie par une subvention du Département d'Etat des Etats-Unis. Les opinions, résultats et conclusions énoncés dans ce document sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux du Département d'Etat des Etats-Unis. L'IRC remercie le Bureau de la population, des réfugiés et des migrations du Département d'État américain pour le financement du Baromètre Écoutez ! depuis 2018, en tant que don du gouvernement des États-Unis.



¹ Vous pouvez consulter la liste du Conseil de Conseillers sur le lien suivant: <https://gbvresponders.org/womens-movement-building/listen-up/>

Listen Up Groupe de conseil





Table des matières

Remerciements	iii
Introduction au baromètre	4
Qu'est-ce que le baromètre et quelle est son utilité ?	4
Normes minimales guidant le baromètre	5
Théorie du changement	6
À qui s'adresse le baromètre ?	7
Quand utiliser le baromètre ?	7
Comment mesurer une intervention humanitaire à l'aide du Baromètre ?	8
Quatre résultats de la théorie du changement et des domaines d'évaluation du Baromètre	8
Définitions	10
Harcèlement sexuel sur le lieu du travail	10
Exploitation et abus sexuels	10
Violence basée sur le genre	10
À propos de cette boîte à outils	12
Que contient cette boîte à outils ?	12
Structure du contenu des dossiers	12
Section 1: Planification Et Preparation	15
Créer une équipe Baromètre	16
Normes minimales pour une équipe Baromètre basées sur la pratique exemplaire	16
Composition de l'équipe Baromètre de collecte de données	17
De quels membres de l'équipe avez-vous besoin pour quelle activité de collecte de données?	19
Planifier et concevoir la collecte de données	21
Engagement des parties prenantes	21
Programmation	23
Budgétisation	23
Sélectionner les lieux et participant(e)s	25
Guide par étapes : 6 étapes pour vous aider à sélectionner vos sites et groupes de participant(e)s	25
Se préparer pour la collecte de données	29
Documents clés à sourcer et à revoir	29
Comprendre les voies de référencement et les contacts en matière de VBG	29
Réunion de démarrage de deux jours pour l'équipe de collecte de données	30
Exemple d'ordre du jour de la réunion de préparation de la collecte des données (2 jours)	31
L'équipe du Baromètre Écoutez!	39
Termes de référence (à remplir avant chaque mise en œuvre)	39
Évaluation rapide de la sécurité	42
Calendrier de 2 semaines pour la mise en œuvre du Baromètre Écoutez ! (Exemple)	45

Section 2: Mise en Œuvre **49**

Considérations Ethiques et de Sécurité Pour la Collecte de **50**

Confidentialité et le respect de la vie privée 51

Protection des données 52

Consentement éclairé 51

Risques, bénéfices et considérations en matière de sécurité 52

Outils de collection de données **53**

Aperçu des outils de collecte de données et de leur utilisation **53**

Discussion de groupe dirigée 53

Entretien avec les informateurs clés 54

Liste de contrôle d'observation 55

Enquête sur la perception du personnel 55

Retour de commentaires des répondant(e)s 57

Mener des discussions de groupe dirigées: note d'orientation **57**

Conseils d'orientation pour les preneuses de notes **59**

Enquête de perception du personnel : Note d'orientation **60**

Guide étape par étape pour la mise en place et l'utilisation de KoBo **61**

Section 3: Analyse des Données **63**

Recapitulatif: Quatre domaines de résultats mesurés par le Baromètre **64**

De l'enregistrement à l'analyse des données: 3 étapes **65**

Étape 1 : Enregistrement et analyse des données quantitatives - Liste de contrôle
d'observation et enquête de perception du personnel 65

Guide de notation de la liste de contrôle d'observation et de l'enquête de perception du personnel 67

Étape 2 : Révision des données qualitatives et analyse thématique - Discussions de groupe
et entretiens avec les informateurs clés 69

Étape 3 : Analyse des conclusions globales de votre Baromètre 70

Instructions étape par étape sur l'utilisation du Document d'enregistrement et de notation des données (Excel) **71**

Enquête de perception du personnel: Comment noter l'enquête **74**

D'orientation sur l'analyse thématique des données Pour les discussions de groupe dirigées et les entretiens avec des informateurs clés **80**

Section 4 : Plaidoyer et Diffusion **85**

Récapitulatif : Notation **86**

De la notation au plaidoyer : 4 étapes **87**

Étape 1 : Validation du score 87

Étape 2 : Développement des recommandations de plaidoyer 89

Étape 3 : Rédaction du rapport 90

Étape 4 : Faire un changement 91

Annexe

97

Guide de discussion de groupe dirigée	98
Guide de discussions de groupe dirigées	105
Notes pour les discussions de groupe dirigées	112
Outil d'Entretiens avec des informateurs clés	117
Notes pour l'Entretien avec des informateurs clés	120
Liste de contrôle d'observation	124
Enquête de perception du personnel	135
Retour de commentaires des personnes interrogées	145

Fiche d'information des participantes au baromètre et consentement éclairé 148

Fiche d'information des participant(e)s au Baromètre Écoutez !	148
Consentement éclairé des participantes au Baromètre Écoutez !	151

Le Baromètre peut servir
comme outil de plaidoyer pour
groupes de femmes, organisations
et réseaux, et autres VBG
acteurs, de tenir les responsables
pour les réponses humanitaires
responsable envers **les femmes
et les filles.**



Introduction au baromètre écoutez!

La communauté humanitaire a laissé tomber les femmes et les filles. L'aide humanitaire n'est pas conçue ou fournie en tenant compte des femmes et des filles ou de leur sécurité, et les femmes et les filles ne sont pas suffisamment impliquées dans la conception ou le suivi de l'aide. Les organisations, réseaux et mouvements de femmes des communautés locales et déplacées sont fréquemment exclus des interventions humanitaires. Le leadership des femmes déplacées et les groupes communautaires sont ignorés. Les acteurs et alliés de la lutte contre la violence basée sur le genre (VBG) dans les interventions humanitaires - y compris ceux qui travaillent dans la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) - qui s'expriment sur les expériences de violence des femmes et des filles et sur leurs obstacles à un accès sûr et équitable à l'aide humanitaire, sont fréquemment écartés ou réduits au silence.²

Qu'est-ce que le baromètre et quelle est son utilité?

Le Baromètre Écoutez ! est un outil de planification et d'évaluation qui examine les expériences vécues par les femmes et les filles afin de déterminer si l'environnement d'une intervention d'urgence humanitaire est capable de prévenir, d'atténuer et de répondre à la VBG, y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS). Le Baromètre est conçu pour créer une évaluation rapide des forces et des faiblesses d'une intervention humanitaire pour les femmes et les filles, y compris celles qui travaillent dans les urgences humanitaires et celles qui se trouvent dans la zone de desserte d'une intervention d'urgence, dans le but de créer des recommandations pour le plaidoyer. Il utilise quatre outils de collecte de données et de guides à mener et à compléter : Des discussions de groupe dirigées (FGD) ; des entretiens avec des informateurs clés (KII) ; une liste de contrôle d'observation ; et une enquête de perception du personnel.

Plus précisément, le Baromètre peut servir d'outil de plaidoyer pour les groupes, organisations et réseaux de femmes, ainsi que pour d'autres acteurs de la lutte contre la VBG, afin que les responsables des interventions humanitaires soient redevables envers les femmes et les filles.

Le Baromètre a été créé et adapté par des experts dans le domaine de la VBG, de l'égalité des genres, de la HS/EAS et de l'intervention d'urgence, sur la base d'une Théorie du Changement développée par des activistes des droits des femmes des pays du Sud et de l'IRC. **Le Baromètre est divisé en quatre sections, chacune correspondant à un résultat différent souhaité de la théorie du changement, et comprend 21 indices de mesure.** Les résultats sont censés aider les utilisateurs à évaluer le spectre complet d'une intervention humanitaire basée sur une vision globale : que les femmes et les filles touchées par une crise et les femmes travaillant dans des situations d'urgence soient en mesure de réaliser leur potentiel, sans violences ni inégalités.³

2 Oxfam Canada, "Une approche féministe de la localisation : Comment le Canada peut soutenir le leadership des acteurs des droits des femmes dans l'action humanitaire" (2018): <https://www.oxfam.ca/wp-content/uploads/2018/06/a-feminist-approach-to-localization.pdf>.

3 La théorie du changement du Baromètre Écoutez ! peut être consultée ici: <https://gbvresponders.org/wp-content/uploads/2021/03/Listen-Up-Theory-of-Change-2019.pdf>

Normes minimales guidant le baromètre

Les normes minimales relatives à la prévention et à la réponse à la VBG, au harcèlement sexuel, à l'exploitation et aux abus sexuels sont référencées dans les documents d'orientation du Baromètre. Les normes minimales représentent les pratiques exemplaires inter-organisations et mondiales suivantes :

- Normes minimales interorganisations pour la VBG⁴
- Directives du Comité permanent interorganisations sur la violence basée sur le genre (VBG) ⁵
- Normes minimales de fonctionnement pour la PSEA⁶
- Guide des pratiques exemplaires Mécanisme communautaire de plainte interorganisations⁷
- GBV Accountability Framework⁸



4 https://gbvaor.net/gbviems/wp-content/uploads/2020/11/19-200_Minimum_Standards_Report_FRENCH-10_Jan-1.pdf

5 <https://gbvguidelines.org/fr/>

6 <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/content-1>

7 <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-50>

8 <https://www.calltoactiongbv.com/call-to-action-in-the-field>

Théorie du changement

VISION	Les femmes et les filles touchées par une crise et les femmes travaillant dans des situations d'urgence sont en mesure de réaliser leur potentiel, sans violences ni inégalités.			
RÉSULTATS	Les femmes et les filles ont confiance en et ont accès à des services de soutien sûrs, confidentiels et redevables lorsqu'elles sont confrontées à la VBG, y compris au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels.	Les femmes et les filles accèdent aux services et ressources humanitaires et les contrôlent de manière égale.	Les travailleuses/eurs humanitaires utilisent leur pouvoir de manière positive et respectent et valorisent les femmes et les filles. Le système humanitaire accorde la priorité, fournit les ressources et valorise les efforts visant à lutter contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.	Les organisations humanitaires rendent leur personnel redevable pour lutter contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.
LES VOIES DU CHANGEMENT	Les services d'intervention ⁹ et les mécanismes de référencement et de signalement sont sûrs, accessibles et appropriés pour les femmes et les filles. ¹⁰	Les services et les biens humanitaires sont informés et dirigés par des femmes et des filles aux profils divers.	Des politiques visant à prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels existent et sont effectivement mises en œuvre à tous les niveaux du système humanitaire.	Le personnel et les responsables humanitaires valorisent celles/ceux qui dénoncent et signalent les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.
	Les femmes et les filles disposent d'espaces et de réseaux sociaux sûrs.	Les services et biens humanitaires ciblent de manière appropriée les besoins des femmes et des filles aux profils divers.	Les organisations et le leadership humanitaires valorisent les signalements honnêtes et transparents, sans répercussion négative pour la personne ayant fait le signalement ou la survivante.	Le personnel humanitaire reconnaît son pouvoir et ses privilèges et les utilise pour promouvoir la non-violence et l'égalité.
	Les prestataires de services ¹¹ sont qualifiés, informés et motivés pour aider les femmes et les filles survivantes de VBG, notamment de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.	L'action humanitaire implique de manière significative la société civile dirigée par des femmes et les acteurs locaux des droits des femmes, et leur fournit des ressources pour promouvoir l'autonomisation et la protection des femmes et des filles.	Les organisations humanitaires encouragent l'apprentissage des moyens de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels par le partage des pratiques exemplaires <i>ainsi que</i> des échecs.	Les organisations promeuvent une culture de respect, de bien-être et d'empathie pour les collègues féminines confrontées au harcèlement et à la violence.
	Les communautés, les familles et les collègues croient et soutiennent les femmes et les filles qui divulguent des cas de VBG notamment le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.	Les efforts déployés pour lutter contre la VBG, y compris le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, prennent en compte les femmes et les filles ainsi que les femmes qui travaillent dans les situations d'urgence.	Les organisations et les responsables humanitaires rendent les auteurs de ces actes redevables et ne les réengagent pas ou ne leur permettent pas d'occuper des postes de décision.	Les femmes et les hommes occupant des postes de direction modèlent et soutiennent les actions visant à lutter contre la VBG, y compris le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.
		Les femmes sont représentées de manière égale et participent de manière significative aux organes de décision des populations déplacées.	Le leadership humanitaire ¹² exige et récompense les actions transparentes en matière de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.	Tous les acteurs humanitaires savent qu'ils doivent agir pour prévenir et répondre à la VBG, y compris le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.
		Les groupes de femmes soutiennent les femmes et les filles à profils divers et mettent l'accent sur leurs besoins et leurs préoccupations.	Les femmes occupent des postes de direction et de décision au sein du système humanitaire.	
CONDITIONS	Les questions relatives aux femmes et aux filles sont valorisées et priorisées dans l'intervention humanitaire.			
	Les organisations et le leadership humanitaires reconnaissent la relation entre l'inégalité des genres et la perpétration par les hommes de la VBG, y compris le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus à l'encontre des femmes et des filles.			
	Les acteurs humanitaires mesurent collectivement l'impact des actions de lutte contre la VBG, y compris le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.			

⁹ Les services d'intervention comprennent des services minimums de lutte contre la VBG liés aux besoins des femmes et des filles en matière de santé, de soutien psychosocial, de droit et de sécurité.

¹⁰ Les services sont fournis conformément aux principes directeurs de la VBG : confidentialité, non-discrimination, dignité et sécurité.

¹¹ Prestataires de services de santé, de soutien psychosocial, de services juridiques et de sécurité.

¹² Le leadership humanitaire comprend les coordinatrices/eurs humanitaires, les donateurs et les dirigeant(e)s des organisations non gouvernementales et multilatérales.

À qui s'adresse le baromètre?

Le **Baromètre Écoutez !** est un outil d'évaluation rapide et de plaidoyer conçu principalement pour être utilisé par les acteurs, groupes, organisations et réseaux de défense des droits des femmes qui travaillent dans et avec leurs communautés. Dans la mesure du possible, il est fortement recommandé aux acteurs, groupes, organisations ou réseaux de défense des droits des femmes souhaitant mettre en œuvre le Baromètre d'identifier et de s'associer à une organisation humanitaire de lutte contre la VBG (nationale ou internationale) travaillant sur l'urgence humanitaire pour la durée de la mise en œuvre du Baromètre. Les rôles, responsabilités et activités impliqués dans la mise en œuvre du Baromètre sont conçus pour être partagés entre les organisations responsables de la mise en œuvre. Le modèle de mise en œuvre fourni est le minimum recommandé et peut facilement être étendu grâce à des collaborations d'équipes et des ressources plus importantes, en fonction de l'urgence.

Si une organisation humanitaire de lutte contre la VBG (nationale ou internationale) décide de mettre en œuvre le Baromètre, elle doit rechercher un partenariat sur un pied d'égalité avec les groupes, organisations ou réseaux de défense des droits des femmes qui travaillent dans et avec leurs communautés. Cela permettra de garantir un co-leadership essentiel par des acteurs des droits des femmes issus des communautés et des contextes d'urgence, et de s'assurer que les femmes et les filles restent au cœur d'un processus conçu pour et avec elles. Il est essentiel de combiner l'expertise des acteurs, groupes, organisations et réseaux de défense des droits des femmes avec celle des acteurs du système humanitaire.

Grâce à ce partenariat, les acteurs, groupes, organisations et réseaux de défense des droits des femmes peuvent contribuer en apportant des perspectives, des expériences et une expertise critiques et uniques sur les droits des femmes, l'activisme et la VBG/violence à l'égard des femmes et des filles, tout en tirant parti de l'expertise des mouvements plus larges de défense des droits des femmes pour influencer le système humanitaire. Les principaux acteurs humanitaires de lutte contre la VBG apporteront leur expertise sur la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence (VBGSU) et aideront à accéder au système humanitaire, aux mécanismes de coordination, aux services et au référencement vers les services de réponse à la VBG.

Le Baromètre peut également être utilisé par les acteurs, groupes, organisations et réseaux de défense des droits des femmes qui ont accès à un cadre humanitaire et souhaitent mettre en œuvre le Baromètre de manière indépendante. Dans ce sens, le Baromètre fournit un modèle minimum de mise en œuvre qui tient compte de celles/ceux qui ont un accès à des ressources, un temps et des capacités de personnel limités.

Quand utiliser le baromètre?

Le Baromètre est un outil de plaidoyer qui peut être utilisé par les groupes, organisations et mouvements de femmes - indépendamment ou en partenariat avec les organisations humanitaires de lutte contre la VBG - chaque fois que les femmes et les filles et leurs alliés au sein du système humanitaire s'inquiètent du fait que l'action humanitaire porte préjudice aux femmes et aux filles, et/ou que l'action humanitaire est insuffisante pour garantir un accès sûr et équitable à l'aide humanitaire pour les femmes et les filles.

Il peut être utilisé de manière ponctuelle ou périodique pour documenter de manière éthique l'expérience vécue par les femmes et les filles dans le cadre d'une intervention humanitaire afin de l'utiliser dans le cadre d'un plaidoyer auprès des dirigeants, des donateurs et des acteurs humanitaires.



Comment mesurer une intervention humanitaire à l'aide du Baromètre ?

Le Baromètre fournit **quatre outils de collecte de données et guides**¹³ pour rassembler les informations nécessaires à l'évaluation de l'intervention humanitaire :

- **Guide des discussions de groupe dirigées (FGD)**: À mener avec des femmes et des filles des communautés affectées par l'urgence humanitaire.
- **Guide des entretiens avec les informateurs clés (KII)**: À mener avec des groupes locaux de femmes et des réseaux d'organisations pour comprendre leur travail et leurs expériences de l'intervention d'urgence, ainsi que leurs obstacles et leur accès aux ressources disponibles et aux mécanismes de coordination, aux parties prenantes et aux décideurs.
- **Liste de contrôle d'observation** : Conçue pour observer les documents de réponse existants relatifs à la lutte contre la VBG et à la prévention de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement sexuel, ainsi que l'environnement et la prestation de services lors d'une intervention (par exemple, un camp, un cadre informel, un environnement urbain).
- **Enquête sur la perception du personnel** : À administrer auprès des travailleuses/eurs humanitaires pour comprendre leurs perceptions du système humanitaire et des réponses organisationnelles en place pour prévenir et répondre à l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel.

Le **Baromètre évalue quatre domaines de l'intervention humanitaire** qui correspondent aux quatre résultats de la théorie du changement Écoutez ! :

Quatre résultats de la théorie du changement et des domaines d'évaluation du Baromètre



¹³ Voir Section 2: Mise en oeuvre.

Ces quatre domaines de résultats couvrent tout le spectre d'une intervention humanitaire qui soutient une vision globale : **que les femmes et les filles affectées par une crise et les femmes travaillant dans les situations d'urgence puissent réaliser leur potentiel, sans violences ni inégalités.**

Le **Baromètre** utilise un système de « feux de signalisation » (rouge, orange, jaune et vert) pour évaluer le statut de l'intervention humanitaire en matière de VBG et de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels dans ces quatre domaines. Il s'appuie également sur les données qualitatives collectées dans le cadre du Baromètre pour apporter des nuances et des détails à ces scores.

Dans chacun de ces quatre domaines, il existe différents critères qui sont évalués individuellement. Chaque critère comporte une série d'aspects qui seront notés de 1 à 4 (de rouge à vert) :



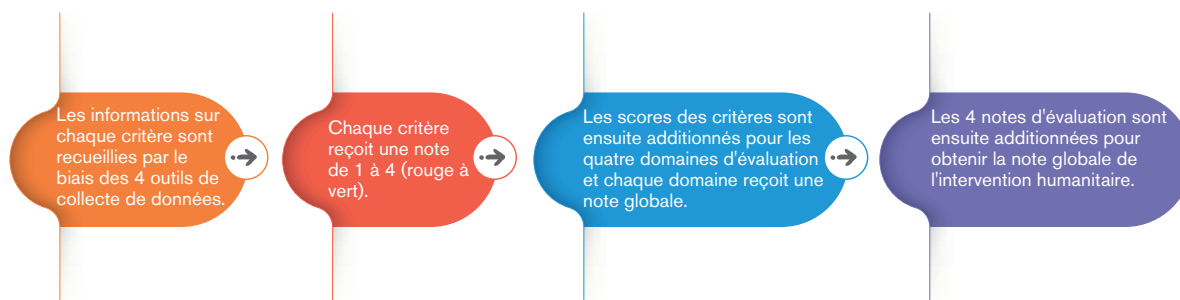
A partir de ces scores, le Baromètre fournira à la fois : des scores individuels pour chacun de ces quatre domaines de résultats, du rouge au vert ; et, en additionnant les scores des quatre domaines, un score global pour l'intervention humanitaire évaluée.

Notes d'évaluation globale

	91-100%	Bonne réalisation de tous les critères ; représente une bonne pratique et une forte capacité de l'environnement de l'aide humanitaire à prévenir et à répondre à la VBG, y compris l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel ; dépasse les normes minimales.
	67-90%	Réalisation satisfaisante de la plupart des critères ; démontre la capacité de prévenir et de répondre à la VBG, y compris l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel ; atteint les normes minimales.
	51-66%	Réalisation limitée de la plupart des critères ; démontre une certaine capacité à prévenir et à répondre à la VBG, y compris l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel ; des améliorations sont nécessaires pour garantir le respect des normes minimales.
	0-50%	Réalisation insuffisante de l'ensemble des critères ; l'environnement de l'aide humanitaire ne prévient pas et ne répond pas de manière adéquate à la VBG, y compris l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel ; une planification stratégique claire est nécessaire pour améliorer les politiques et les pratiques ; inférieur aux normes minimales.

Ce processus fournira aux utilisateurs du Baromètre des données à la fois générales et détaillées à partir desquelles ils pourront élaborer des recommandations et des stratégies de plaidoyer, en fonction des besoins et des priorités de leurs contextes humanitaires.

Résumé:



- Pour plus de détails, voir la Section 2 : Mise en œuvre et la Section 3 : Analyse des données.

Définitions

Harcèlement sexuel sur le lieu du travail

Le terme « harcèlement sexuel » est compris comme se produisant au sein d'organisations, entre membres du personnel. Le harcèlement sexuel comprend toute forme d'agression sexuelle ou de contact sexuel non consensuel qui n'entraîne pas ou n'inclut pas de pénétration. Il peut s'agir, par exemple, d'une tentative de viol, d'un baiser non désiré, d'attouchement, ou de caresse des organes génitaux et des fesses.

Ce type d'incident ne comprend pas le viol (c'est-à-dire lorsqu'il y a eu pénétration).

Exploitation et abus sexuels

Pour les besoins du Baromètre, nous utilisons les définitions suivantes établies dans la Circulaire du Secrétaire Général des Nations Unies de 2003 sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels :

« Le terme « exploitation sexuelle » désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles y compris mais non exclusivement en vue de tirer un avantage pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui ». ¹⁴

« Le terme « abus sexuel » désigne toute intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. » ¹⁵ Tout au long des documents du Baromètre, nous ferons référence à l'exploitation et l'abus sexuels comme à un sujet singulier.

Violence basée sur le genre

Le Baromètre suit la définition et les positions établies par la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes :

« L'expression « violence à l'égard des femmes » désigne tout acte de violence basée sur le genre qui cause ou est susceptible de causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. »

Nous reconnaissons que « la violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force

¹⁴ Circulaire du Secrétaire général sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (ST/SGB/2003/13): <https://undocs.org/ST/SGB/2003/13>

¹⁵ Ibid.

historiquement inégaux entre les hommes et les femmes, qui ont abouti à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes et à l'empêchement de la pleine promotion des femmes, et que la violence à l'égard des femmes est l'un des mécanismes sociaux cruciaux par lesquels les femmes sont contraintes à une position subordonnée par rapport aux hommes ».

Nous reconnaissons également que « certains groupes de femmes, dont les femmes appartenant à des groupes minoritaires, les femmes autochtones, les réfugiées, les femmes migrantes, les femmes vivant dans des communautés rurales ou reculées, les femmes sans ressources, les femmes internées, les femmes détenues, les filles, les femmes ayant un handicap, les femmes âgées et les femmes dans des zones de conflit armé, sont particulièrement vulnérables à la violence. » ¹⁶



¹⁶ *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes* (résolution 48/104 de l'Assemblée générale du 20 Décembre 1993): https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/declaration_1993.pdf

À propos de cette boîte à outils

Cette boîte à outils constitue le guide opérationnel du Baromètre Écoutez ! avec des conseils pour chaque étape et tous les outils et ressources d'accompagnement dont vous aurez besoin pour utiliser et appliquer le Baromètre. La boîte à outils est fournie sous forme de dossier .zip téléchargeable et est disponible à l'adresse suivante : <https://gbvresponders.org/womens-movement-building/listen-up> en anglais, français, arabe et espagnol.

Que contient cette boîte à outils ?

Cette boîte à outils est divisée en quatre sections : 1) Planification et préparation, 2) Mise en œuvre, 3) Analyse des données, et 4) Plaidoyer et diffusion. Dans chaque section, vous trouverez un document d'orientation par étape, ainsi que tous les outils et ressources associés nécessaires à l'utilisation du Baromètre, organisés dans la section et l'annexe.

Structure du contenu des dossiers

Sections 1: Planification et préparation

Document d'orientation : Planification et préparation

Créez une équipe Baromètre

- Normes minimales pour une équipe Baromètre basées sur les pratiques exemplaires
- Composition de l'équipe Baromètre pour la collecte des données
- De quels membres de l'équipe avez-vous besoin pour chaque activité de collecte de données ?

Planification et conception de la collecte de données

- Engagement des parties prenantes : acteurs humanitaires
- Programmation
- Budgétisation

Sélection des lieux et des participantes

- Guide étape par étape : 6 étapes pour vous aider à sélectionner vos sites et vos groupes de participantes
 1. Impliquez des femmes et des adolescentes
 2. Identifiez les groupes affectés par votre urgence humanitaire
 3. Identifiez les lieux touchés par votre situation d'urgence humanitaire
 4. Listez tous les sites potentiels pour la mise en œuvre du Baromètre
 5. Sécurité : Une évaluation rapide des risques pour les sites potentiels
 6. Sélectionnez les sites pour la mise en œuvre du Baromètre

Préparation de la collecte de données

- Documents clés à recueillir et à examiner
- Comprendre les voies de référencement et les contacts en matière de lutte contre la VBG.



- Réunion de démarrage de 2 jours pour l'équipe Baromètre de collecte des données

Réunion de démarrage de la collecte des données

- Esquisse d'ordre du jour
- Diapositives de présentation¹⁷

Termes de références de l'équipe de collecte des données

- Termes de références

Évaluation rapide de la sécurité

- Évaluation rapide de la sécurité

Calendrier de mise en œuvre

- Exemple de calendrier de mise en œuvre de 2 semaines

Section 2: Mise en œuvre

Document d'orientation : Mise en œuvre

- Considérations éthiques et de sécurité pour la collecte de données sensibles
- Aperçu des outils de collecte de données et de leur utilisation
- Discussion de groupe dirigée : Note d'orientation
- Conseils pour les preneuses de notes
- Enquête sur la perception du personnel : Note d'orientation
- Guide de Kobo étape par étape : mise en place d'une enquête en ligne

Section 3: Analyse des données

Document d'orientation : Analyse de données

- Récapitulatif : Quatre domaines de résultats mesurés par le Baromètre
- De l'enregistrement des données à l'analyse des données : 3 étapes
 1. Enregistrement et analyse quantitatifs (numériques) : Liste de contrôle d'observation et enquête de perception du personnel
 2. Examen qualitatif (narratif) des données et analyse thématique : Discussions de groupe dirigées et entretiens avec les informateurs clés
 3. Analyse des résultats globaux de votre Baromètre

Outils d'enregistrement, de notation et d'analyse des données

- Document d'enregistrement et de notation des données (Excel) pour la liste de contrôle d'observation et l'enquête de perception du personnel.
- Instructions par étapes sur l'utilisation du document d'enregistrement et de notation des données.
- Enquête de perception du personnel : Guide sur la façon de noter cette enquête
- Note d'orientation sur l'analyse thématique des données (pour les FGD et KII)

¹⁷ Les diapositives de présentation de la réunion de démarrage de 2 jours sont disponibles sur <https://gbvresponders.org/womens-movement-building/listen-up/>

Section 4: Plaidoyer et diffusion

Document d'orientation : Plaidoyer et diffusion

- Récapitulatif : Notation
- De la notation au plaidoyer : 4 étapes
 - Étape 1: Validation du score
 - Étape 2: Développement des recommandations de plaidoyer
 - Finalisation des recommandations
 - Étape 3: Rédaction du rapport
 - Finalisation du rapport
 - Exemple de plan de rapport
 - Étape 4: Faire un changement
 - Diffusion du rapport de mise en œuvre
 - Application des indicateurs SMART
 - Considérations
 - Plan de travail de plaidoyer

Outils de plaidoyer

Annexe

Outils de collecte de données

- Outil de discussion de groupe dirigée : Adolescents
- Outil de discussion de groupe dirigée : Femmes
- Modèle de notes pour les discussions de groupe dirigées
- Outil d'entretien avec les informateurs clés
- Modèle de notes pour les entretiens avec les informateurs clés
- Outil de liste de contrôle d'observation
- Outil d'enquête sur la perception du personnel : Pour les enquêtes en personne (document Word)
- Outil d'enquête sur la perception du personnel : Pour les enquêtes en ligne (document Excel)¹⁸
- Outil de retour de commentaires des personnes sondées

Fiche d'information des participantes au baromètre et consentement éclairé

- Fiche d'information des participantes au baromètre
- Consentement éclairé (exemplaire)

¹⁸ L'outil d'enquête sur la perception du personnel pour les enquêtes en ligne (document Excel) est disponible sur <https://gbvresponders.org/womens-movement-building/listen-up/>

Section 1

Planification Et Préparation





Créer une équipe Baromètre

La première étape de la planification et de la préparation consiste à constituer votre équipe Baromètre. Que vous mettiez en œuvre le Baromètre en partenariat avec une autre organisation ou de manière indépendante, les conseils suivants décrivent les exigences minimales pour constituer votre équipe.

Normes minimales pour une équipe Baromètre basées sur la pratique exemplaire

- Équipe de collecte de données exclusivement composée de femmes. Il est plus sûr et plus approprié que des membres féminins de l'équipe interagissent avec les femmes et les filles pour la mise en œuvre du Baromètre. Il s'agit notamment de faire appel à des collectrices de données pour mener les enquêtes de perception du personnel en personne ainsi que les discussions de groupe dirigées (FGD). Non seulement cela fournit une couche supplémentaire de sécurité pour les femmes et les filles, mais les femmes et les filles sont également beaucoup plus susceptibles de parler des questions soulevées dans les outils avec d'autres femmes - en particulier des femmes qui ont été désignées de manière appropriée pour ce rôle ;
- Chaque membre de l'équipe doit déjà avoir :
 - o Au minimum, reçu une **formation sur les concepts fondamentaux de la violence basée sur le genre (VBG), les principes centrés sur les survivantes, et la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels**¹⁹ ; et
 - o Une **expérience pratique** de lutte contre la violence basée sur le genre et/ou de prévention de l'exploitation et des abus sexuels ;
- Chaque membre de l'équipe doit être **formé à la mise en œuvre du Baromètre** (voir le *Réunion de démarrage de la collecte des données*, et la section ci-dessous) ;
- Chaque membre de l'équipe doit connaître les voies de référencement et les protocoles locaux en matière de lutte contre la VBG - tant pour les communautés que pour les travailleuses/eurs humanitaires - et disposer de copies, le cas échéant, des dernières versions et informations à ce sujet. **S'il existe des numéros de téléphone d'urgence, ils doivent être testés avant la collecte des données ;**
- Chaque membre de l'équipe doit comprendre et signer un **code de conduite**.
 - *Veuillez vous référer aux politiques et aux directives internes de votre organisation pour élaborer et convenir d'un code de conduite pour votre équipe Baromètre. Si vous travaillez avec un partenaire, référez-vous également à ses politiques pour développer un code de conduite entre vos organisations.*

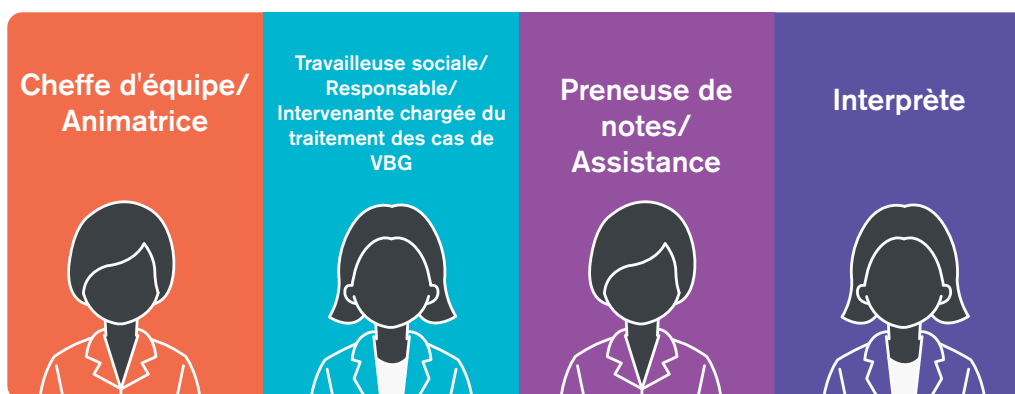
¹⁹ Pour des ressources sur la violence basée sur le genre, consulter : <https://gbvresponders.org/> ; pour des ressources sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, consulter : <https://pseatackforce.org/fr/index.html>

Composition de l'équipe Baromètre de collecte de données

Votre équipe Baromètre de collecte des données doit inclure des **femmes de votre propre groupe, organisation ou réseau**, et **des femmes de votre organisation partenaire**, le cas échéant. Pour les organisations humanitaires de lutte contre la VBG qui mettent en œuvre le Baromètre, des femmes du groupe, de l'organisation ou du réseau de défense des droits des femmes partenaire doivent faire partie de l'équipe en tant que co-responsables ou responsables.

Vous pouvez également inclure des femmes **formées issues des communautés d'accueil ou de réfugiés** pour diriger les FGD, fournir une interprétation dans la langue locale pour les FGD avec les femmes et les filles affectées par la crise, ou soutenir les activités de la liste de contrôle d'observation. Elles doivent être formées aux concepts fondamentaux de la violence basée sur le genre et aux principes centrés sur les survivantes et doivent être incluses dans la réunion de démarrage avec l'ensemble de votre équipe Baromètre.

Vous aurez besoin **d'un minimum de quatre femmes dans votre équipe Baromètre de collecte de données**, dans les rôles suivants :



Vous pouvez augmenter la taille de votre équipe en ajoutant des animatrices, des preneuses de notes ou des interprètes, en fonction des femmes disponibles dans votre organisation ou dans celle de votre partenaire.

Vous aurez besoin d'une équipe plus importante si vous souhaitez mener plus d'une activité de collecte de données à la fois (par exemple, si vous souhaitez mener deux FGD en même temps dans deux parties différentes d'un camp, vous aurez besoin de deux animatrices et de deux preneuses de notes au minimum, éventuellement d'une ou deux interprètes selon vos besoins, et d'au moins une travailleuse sociale, une responsable ou une intervenante en matière de lutte contre la VBG qui puissent être disponibles pour les deux activités).

Rôles et responsabilités clés

CHEFFE D'ÉQUIPE

- Au moins une femme de votre équipe doit diriger et coordonner l'ensemble du processus de collecte et d'analyse des données.

- **Animatrice** : Si une deuxième femme n'est pas disponible pour se charger de l'animation, la cheffe d'équipe peut également faire office d'animatrice. Il est essentiel que l'animatrice possède les compétences et l'expérience nécessaires pour mener les conversations avec les femmes et les filles sur la violence basée sur le genre et/ou l'exploitation et les abus sexuels. Elle animera les FGD, servira d'enquêtrice pour les entretiens avec les informateurs clés (KII) et l'enquête de perception du personnel, et pourra réaliser la liste de contrôle d'observation.

PRENEUSE DE NOTES

- La preneuse de notes prendra des notes écrites pendant les FGD et les KII.
- La preneuse de notes peut également mener la liste de contrôle d'observation si elle a une expérience préalable dans la réalisation d'audits de sécurité.

INTERPRÈTE

- Cette personne assurera l'interprétation pendant les FGD et les KII et doit parler la langue locale. Dans le cadre de la réunion de démarrage, assurez-vous que l'interprète comprend comment interpréter/traduire correctement et adéquatement la terminologie relative à la VBG et à l'exploitation et aux abus sexuels.
- L'interprète peut également réaliser la liste de contrôle d'observation si elle a une expérience préalable dans la conduite d'audits de sécurité.

Saisie et enregistrement des données

- Chaque membre de l'équipe menant une activité de collecte de données est responsable de la saisie des données et de l'enregistrement de ses notes à la fin de chaque journée de collecte de données. Elle devra utiliser les modèles et outils fournis pour saisir ses données et s'assurer que celles-ci sont sécurisées dans des dossiers protégés par un mot de passe. Dès que les données brutes ont été enregistrées, toutes les notes doivent être détruites le jour même. Les mots de passe ne doivent être partagés qu'avec les autres membres de l'équipe Baromètre, y compris la cheffe d'équipe, qui devient alors elle-même responsable de ces données.

TRAVAILLEUSE SOCIALE/ RESPONSABLE/ INTERVENANTE EN MATIÈRE DE VBG

- Cette personne doit être formée et expérimentée dans le soutien aux femmes et aux filles survivantes de la violence masculine (toutes les formes de VBG, y compris la violence entre partenaires intimes et la violence sexuelle). Elle doit être capable de respecter le principe de confidentialité à tout moment, conformément aux principes directeurs.
- Elle apportera son soutien aux survivantes qui font des divulgations pendant la mise en œuvre du Baromètre et doit être présente au début et à la fin de chaque activité de FGD afin de pouvoir se présenter et recevoir les divulgations.
- Elle doit être en mesure d'apporter son expertise et ses connaissances sur la capacité et la disponibilité des services et des voies de référencement en matière de VBG.
- **Important !** Si aucune femme qui remplit ces conditions n'est disponible, que ce soit dans votre organisation ou dans l'organisation humanitaire partenaire de lutte contre la VBG, l'animatrice doit au moins prendre un moment au début de la FGD pour partager des informations sur les services et le soutien disponibles pour les participantes. Par exemple, s'il existe une ligne d'assistance téléphonique dans la région, donnez-en le numéro et les informations clés, ainsi que la manière d'y accéder. S'il existe à proximité des espaces sûrs pour les femmes et les filles, connus et dignes de confiance, expliquez au groupe où ils se trouvent, comment y accéder et quels services y sont proposés. Cela peut contribuer à renforcer la confiance entre l'animatrice et les participantes.

- *Pour un exemple de TDR voir le Termes de Référence pour l'équipe de collecte des données*

De quels membres de l'équipe avez-vous besoin pour quelle activité de collecte de données ?

Chaque activité de collecte de données nécessite un certain nombre de membres de l'équipe Baromètre pour être réalisée. Vous trouverez ci-dessous des conseils sur la composition de l'équipe pour chaque activité : FGD, KII, Liste de contrôle d'observation et Enquête de perception du personnel.

Les membres de votre équipe Baromètre peuvent participer à une ou plusieurs activités de collecte de données ci-dessous, en fonction de leur disponibilité et de leur expérience.

Discussions de groupe dirigées avec des femmes et des filles

Vous aurez besoin d'un **minimum de trois membres de l'équipe pour mener chaque FGD** : une animatrice, une preneuse de notes et une travailleuse social/ responsable/ intervenante chargée du traitement des cas de VBG. Si nécessaire, vous pouvez également avoir besoin d'une interprète. Tous les membres de l'équipe de la FGD doivent être exclusivement des femmes.



Les principes directeurs du soutien aux survivantes doivent être respectés à tout moment.

Entretien avec des informateurs clés (KII)

Vous aurez besoin d'un **minimum de deux membres de l'équipe par KII** : un(e) enquêtrice/eur et un(e) preneuse/eur de notes.



Si vous avez besoin d'un(e) interprète, incluez ce rôle supplémentaire dans l'équipe.

Listes de contrôle d'observation

Vous aurez besoin d'**un minimum de deux membres de l'équipe pour réaliser une liste de contrôle d'observation par site/emplacement observé.**

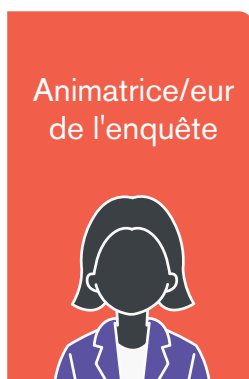
Dans certains contextes, il peut être nécessaire de poser des questions de clarification aux prestataires de services ou aux membres de la communauté²⁰ pendant l'observation. Assurez-vous qu'un(e) interprète est disponible, si nécessaire, et qu'elle/il fait également partie de l'équipe d'observation.



Essentiel ! À aucun moment, un membre de l'équipe ne doit effectuer la liste de contrôle seul.

Enquêtes de perception du personnel

Vous n'avez besoin que d'**un seul membre de l'équipe pour mener l'enquête en personne auprès des travailleuses/eurs humanitaires.**



En fonction de la taille et de la disponibilité de votre équipe et de la manière dont vous décidez de mener les enquêtes de perception du personnel (en personne ou en ligne), vous pouvez désigner 2 ou 3 membres de l'équipe capables de mener ces enquêtes et réserver des moments spécifiques pour leur permettre de le faire.

Une fois que vous avez déterminé qui mène les enquêtes, vous devez également tenir compte des langues nécessaires à la collecte de l'enquête.

Important ! Les animatrices/eurs de l'enquête ne doivent **pas** appartenir à la même organisation que les personnes qu'elles/ils interrogent, afin de garantir la confidentialité et l'aisance dans le partage des préoccupations.

²⁰ Par exemple : À quelle fréquence l'eau est-elle disponible aux points d'eau ? Quelle est la durée moyenne du temps d'attente pour l'eau ?



Planifier et concevoir la collecte de données

Engagement des parties prenantes

L'engagement des parties prenantes est une partie essentielle du Baromètre et a lieu à trois phases différentes de la mise en œuvre :

1. **Pendant la phase de planification et de préparation** - avant le début de la collecte des données (*cette section*)
2. **Pendant la phase d'analyse des données** - après la fin de la collecte des données (*voir section 3*).
3. **Pendant la phase de plaidoyer et de diffusion** - après la finalisation des recommandations (*voir section 4*).

Pourquoi s'engager avec les parties prenantes ?

Engager différents groupes de parties prenantes peut :

- o Créer un soutien et une adhésion au Baromètre et à son objectif ;
- o Aider à contextualiser votre plan de mise en œuvre ;
- o Aider à revoir et valider les résultats de vos données et à générer des recommandations ;
- o Ouvrir des opportunités pour un plaidoyer conjoint (voir Section 4. Plaidoyer et diffusion pour plus de détails) ; et
- o Augmenter les chances que les parties prenantes adoptent vos recommandations pour améliorer l'intervention humanitaire pour les femmes et les filles (voir également la *Section 4. Plaidoyer et diffusion*).

Quelles sont les parties prenantes avec lesquelles s'engager et quand le faire ?

L'identification des parties prenantes à impliquer doit avoir lieu avant le début de la collecte des données, afin qu'elles comprennent le Baromètre, ce que vous allez en faire et comment elles peuvent être impliquées.

Les acteurs humanitaires nationaux et internationaux :

- Ceux-ci peuvent inclure : Les agences de l'ONU, les organisations non gouvernementales internationales (ONGI), les ONG, les représentant(e)s du groupe de travail/de la task force sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) ; les représentant(e)s/coordinatrices/eurs du mécanisme de coordination du sous-groupe sur la VBG - y compris celles/ceux qui fournissent des services de réponse à la VBG dans les communautés où le Baromètre sera mis en œuvre.
- Si vous travaillez en partenariat avec une organisation humanitaire de lutte contre la VBG, vous serez probablement déjà en contact avec un grand nombre de ces acteurs. Si vous mettez en œuvre le Baromètre de manière indépendante, il est recommandé de contacter la/le coordinatrice/eur du sous-groupe sur la VBG (là où elle/il opère) pour entrer en contact avec la communauté humanitaire chargée de la réponse à la VBG. Sinon, l'une des agences de l'ONU (Bureau de la coordination des affaires humanitaires de l'ONU (OCHA) ; Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ; Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA)) ou les acteurs humanitaires de la lutte contre la VBG peuvent vous fournir des informations.

- L'objectif de la mise en relation avec ce groupe de parties prenantes est de les informer sur le Baromètre et vos projets, de faire appel à leur expertise humanitaire en matière de VBG et, surtout, de vous aider à accéder au système humanitaire et aux mécanismes de coordination de la VBG - en particulier les services de VBG disponibles et les référencement aux services de réponse à la VBG dans l'intervention humanitaire. Vous aurez besoin de ces informations et de ces connexions pour être en mesure de référer vers les services appropriés et disponibles les femmes et les filles qui divulguent des violences ou qui ont besoin de soutien pendant la mise en œuvre du Baromètre. Ceci est essentiel, même si vous êtes en mesure de fournir certains services depuis votre propre organisation ou votre organisation partenaire.
- Ce groupe de parties prenantes peut également vous aider à identifier une femme qualifiée qui pourrait servir de travailleuse sociale en matière de VBG pendant la collecte des données et les FGD, si ni vous ni votre partenaire n'avez accès à une telle personne.

Acteurs et représentants du gouvernement (uniquement s'il est sûr et approprié pour vous de vous engager avec eux) :

- Ce groupe pourrait inclure des représentants du ministère des affaires féminines/de l'égalité des genres ou d'un département gouvernemental similaire pour les droits des femmes.
- Vous pourriez utiliser ces conversations avec les représentants du gouvernement pour :
 - o Leur demander quels sont leurs défis et leurs points de vue sur l'urgence, en particulier en ce qui concerne les femmes, les filles, la VBG et l'exploitation et les abus sexuels ;
 - o Les informer sur le Baromètre, vos plans et leur raison d'être ;
 - o Les renseigner sur les nouvelles informations que le Baromètre pourrait générer ;
 - o Expliquer comment le Baromètre pourrait appuyer leur travail ;
 - o Discuter des moyens de les impliquer et de s'engager avec eux tout au long de la mise en œuvre du Baromètre ; et
 - o Convenir de la manière dont les progrès de la mise en œuvre et les conclusions et recommandations seront partagés au cours de la phase de plaidoyer et de diffusion.

Acteurs, groupes, organisations et réseaux locaux de défense des droits des femmes:

- Vous devez impliquer ce groupe de parties prenantes plus vaste afin d'obtenir leur soutien pour :
 - o Des conseils sur la contextualisation et le développement de votre plan de mise en œuvre ;
 - o La révision des conclusions et la validation des données une fois la collecte des données terminée ;
 - o La production de recommandations ; et
 - o S'engager dans un plaidoyer conjoint, exercer une influence au niveau national et présenter vos recommandations de plaidoyer au gouvernement (lorsque vous pouvez le faire en toute sécurité) et à d'autres parties prenantes et décideurs (tels que les agences des Nations Unies, les donateurs).

Les leaders et les membres de la communauté des femmes hôtes, déplacées et réfugiées:

- Vous devez impliquer ce groupe pour obtenir leur soutien pour :
 - o Des conseils sur la contextualisation de votre plan de mise en œuvre si leurs communautés seront incluses comme un ou plusieurs lieux de mise en œuvre du Baromètre, et sur l'identification des participant(e)s ;
 - o La validation des données après la fin de la collecte des données ; et
 - o L'analyse des conclusions du Baromètre et les actions entreprises.

Programmation

Le Baromètre est censé être une évaluation « rapide » d'un contexte humanitaire et ne devrait pas prendre plus de deux semaines pour la collecte des données, y compris la réunion de démarrage, avec quelques jours supplémentaires pour la préparation, la notation, l'analyse et l'élaboration de recommandations.

Un aperçu de cet exemple de calendrier de mise en œuvre:

Stade du Baromètre	Jours	Activités	Pour plus d'informations
Planification et préparation	5 jours	Rencontre avec les parties prenantes, collecte de documents, sélection des lieux et des personnes sondées, budgétisation, programmation, etc.	Ce document, <i>Section 1</i>
Réunion de démarrage avec l'équipe Baromètre	2 jours	Réunion obligatoire pour former l'équipe au Baromètre et à la collecte de données. Si nécessaire, prévoyez une session de remise à niveau sur la VBG et/ou le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels.	Voir <i>Réunion de démarrage de la collecte de données</i>
Collecte de données	12 jours	Mener des FGD, des KII, des listes de contrôle d'observation et des enquêtes de perception du personnel.	Voir <i>Section 2</i>
Analyse des données, validation et recommandations	3 jours	Analyser les données, les valider avec les principales parties prenantes et élaborer des recommandations.	Voir <i>Section 3</i>
Plaidoyer et diffusion	À déterminer en fonction du contexte	À déterminer en fonction du contexte (Remarque: Essayez de commencer dès que vous aurez finalisé vos recommandations et votre plaidoyer).	Voir <i>Section 4</i>

Afin d'élaborer et de finaliser votre calendrier, passez par les deux étapes suivantes : budgétisation et sélection des lieux et des participant(e)s. Ces étapes vous permettront de finaliser les détails et de déterminer la portée de vos activités de collecte de données.

- *Voir le Calendrier de mise en œuvre pour un exemple détaillé de calendrier de mise en œuvre du Baromètre basé sur une équipe de quatre personnes au minimum.*

Budgétisation

La mise en œuvre du Baromètre nécessitera un budget et des ressources. La quantité d'argent et les ressources dont vous aurez besoin dépendront de ce dont vous disposez déjà et de ce dont vous aurez besoin pour pleinement mettre en œuvre le Baromètre.

Pour vous aider à réfléchir au financement et/ou aux autres ressources dont vous aurez besoin, voici quelques questions et considérations qui pourront vous guider :

- **L'équipe Baromètre :**
 - o De combien de membres de l'équipe aurez-vous besoin pour mettre en place le Baromètre (en considérant que le minimum requis est de quatre personnes) ?
 - o Quel pourcentage du temps de chaque membre de l'équipe sera nécessaire ?
 - o Combien cela coûtera-t-il pour que les membres de l'équipe travaillent sur le Baromètre - par exemple, à plein temps pour un programme de collecte de données de deux semaines ?

▪ **Réunion de démarrage du Baromètre :**

- o Où allez-vous organiser cette réunion ?
- o Avez-vous besoin de ressources ou de fournitures spécifiques, comme de la nourriture et des boissons ?
- o Si la réunion se déroule virtuellement, de quelles considérations, ressources, équipements ou logiciels informatiques supplémentaires avez-vous besoin ?

▪ **Fournitures pour la collecte des données :**

- o Quels sont les coûts d'impression associés aux outils de collecte de données ?
- o Sur quel logiciel ou plateforme allez-vous collecter les données ?
- o Comment allez-vous stocker et sécuriser les informations ?

▪ **Interprétation/ traduction:**

- o Dans quelles langues allez-vous travailler ?
- o Devrez-vous faire appel à un service d'interprétation ou de traduction ? Si oui, combien cela coûtera-t-il ?

▪ **Communication:**

- o Avez-vous besoin d'argent ou de ressources pour vous assurer que votre équipe arrive à communiquer entre elle et avec toutes les parties prenantes et les partenaires du Baromètre ?

▪ **Transport :**

- o De quels moyens de transport avez-vous besoin pour mener les activités du Baromètre, en particulier la collecte des données ?
- o Avez-vous accès à de tels moyens de transport ?
- o Avez-vous besoin d'engager des services de transport ? Quel en sera le coût ? Pour combien de temps en avez-vous besoin ?
- o Avez-vous accès à un chauffeur connu et fiable ?

- **Partenariat :** Si vous êtes une organisation humanitaire de lutte contre la VBG en partenariat avec un groupe, une organisation ou un réseau de défense des droits des femmes, vous devrez prendre en compte les coûts des dépenses du partenaire, le temps de son personnel et éventuellement ses frais de déplacement, d'hébergement, ses indemnités journalières et les frais accessoires. Les détails du partenariat, y compris le budget, doivent être développés en collaboration avec le partenaire pendant que vous vous mettez d'accord sur la mise en œuvre du Baromètre.

Pour répondre à certaines de ces questions budgétaires, consultez la section suivante, *Sélectionner vos lieux et vos participant(e)s*, pour vous aider à déterminer le budget et les ressources dont vous aurez besoin (par exemple, le type de transport, l'équipement de communication, les membres supplémentaires de l'équipe, etc.)





Sélectionner les lieux et participant(e)s

Il ne sera probablement pas possible d'évaluer une urgence humanitaire dans sa globalité lors de la mise en œuvre du Baromètre. Il est donc important de sélectionner avec soin les lieux et les sites spécifiques où les FGD, KII et les listes de contrôle d'observation seront réalisés dans le contexte d'une urgence humanitaire.

L'évaluation d'un lieu ou d'un site unique dans le cadre d'une intervention humanitaire peut néanmoins fournir un « instantané » précieux d'informations sur une intervention humanitaire sans être exhaustif. Il serait important de sélectionner des sites où la mise en œuvre **est sûre et possible**, où il est possible de finaliser la mise en œuvre **dans le délai recommandé de deux semaines**, et où vous êtes en mesure de vous engager avec **un éventail diversifié de participant(e)s pertinent(e)s pour votre contexte d'urgence** provenant de :

- Chaque lieu touché (par exemple, zone urbaine, périurbaine, camp ou établissement informel) ;
- Chaque groupe affecté (par exemple, communauté d'accueil, rapatrié(e)s, réfugié(e)s ou personnes déplacées à l'intérieur du pays (PDI)) ; et
- Chaque **tranche d'âge** (femmes et adolescentes).

Important : Essayez de ne **pas sélectionner plus de quatre sites spécifiques** où vous mettrez en œuvre le Baromètre.

Guide par étapes : 6 étapes pour vous aider à sélectionner vos sites et groupes de participant(e)s

Suivez attentivement ces six étapes pour vous aider à décider de vos sites et groupes de participant(e)s spécifiques pour la mise en œuvre du Baromètre et la collecte des données.

1. S'engager avec les femmes et les adolescentes pour la mise en œuvre du Baromètre

Cherchez à engager des groupes de femmes et d'adolescentes dans la mise en œuvre du Baromètre.

2. Identifier les groupes touchés par votre urgence humanitaire

Sélectionnez toutes les réponses pertinentes :

- ☐ Communauté d'accueil
- ☐ Rapatrié(e)s
- ☐ Réfugié(e)s
- ☐ PDI

3. Identifier les lieux touchés par votre urgence humanitaire

Sélectionnez toutes les réponses pertinentes :

- ☐ Urbain
- ☐ Périurbain
- ☐ Camp
- ☐ Établissement informel

4. Dresser la liste de tous les sites potentiels pour la mise en œuvre du Baromètre

Dressez la liste des sites spécifiques affectés par la crise humanitaire et notez les groupes qui y vivent et si une intervention humanitaire y est déjà en cours.

Cela vous aidera à restreindre la sélection des lieux et des participant(e)s qui vous permettront de couvrir autant de groupes et de zones que possible.

Utilisez ce tableau pour entrer des informations sur tous les sites possibles dans votre région qui ont été affectés par l'urgence humanitaire (des exemples en italique ont été fournis) :

Lieu	Site	Réponse	Hôte	Rapatrié(e)s	Réfugié(e)s	PDI
<i>Urbain</i>	<i>Ville « A »</i>		X			X
<i>Urbain</i>	<i>Ville « B »</i>	X	X	X		
<i>Périurbain</i>	<i>En dehors de la ville « B »</i>					
<i>Camp</i>	<i>Camp « A »</i>	X			X	X

5. Sécurité : une évaluation rapide des risques des sites potentiels

La réflexion sur la sécurité des sites potentiels est une étape essentielle de ce processus et vous aidera à éliminer ou à sélectionner des sites en fonction de leur sécurité générale et de leur sécurité pour les femmes.

Pour vous aider à réduire et à sélectionner vos sites, utilisez l'outil d'**évaluation rapide de la sécurité**. Cet outil vous aidera à réfléchir aux sites potentiels que vous envisagez dans une perspective de sécurité axée sur les femmes. Il vous posera une série de questions pour vous aider à décider si un site sera suffisamment sûr pour votre équipe. Cet outil a été spécialement conçu en tenant compte de la sécurité des femmes. Il s'agit donc d'un élément essentiel à prendre en compte dans la planification, la préparation et le suivi de la sécurité tout au long de la mise en œuvre.

Important : Même si vous avez accès à du personnel de sécurité et à des systèmes de sécurité établis, que ce soit dans votre propre organisation ou par le biais de votre partenariat Baromètre, il est conseillé d'inclure cet outil centré sur les femmes - en conjonction avec vos processus de sécurité existants - pour vous assurer que la sécurité des femmes est prise en compte.

Pour obtenir des informations à jour sur la sécurité dans votre contexte humanitaire, vous pouvez généralement consulter les rapports de situation et les coordinatrices/eurs d'OCHA, les briefings de sécurité de l'UNDSS, ainsi que la communauté humanitaire et vos collègues travailleuses humanitaires et les acteurs, groupes et organisations de défense des droits des femmes.

6. Sélectionner les sites pour la mise en œuvre du Baromètre

Rappel : Visez une sélection d'un maximum de quatre sites où vous mettrez en œuvre le Baromètre. Rappelez-vous qu'un calendrier de mise en œuvre de deux semaines est recommandé.

En utilisant les informations que vous avez recueillies aux étapes 2 à 6, **sélectionnez jusqu'à quatre sites** qui vous permettront de vous engager, de la manière la plus sûre possible, avec le plus grand nombre possible de groupes affectés dans les différents lieux affectés, afin de garantir que vos participant(e)s soient aussi diversifié(e)s que possible.

→ Par exemple:

- Si votre contexte humanitaire comporte les quatre lieux affectés - urbain, périurbain, camp et établissement informel - vous pourriez mettre en œuvre le Baromètre dans un site plus petit dans chacun de ces lieux.
- Si votre contexte comporte des camps et des établissements informels, vous pouvez mettre en œuvre le Baromètre dans un ou deux sites plus petits dans chacun de ces deux endroits.
- Avec un objectif recommandé de 6 à 8 FGD pour l'ensemble de la mise en œuvre du Baromètre, vous pourriez vous engager auprès de 6 à 8 groupes différents de femmes et de filles provenant de divers groupes, lieux et sites dans votre contexte d'urgence.

Prioriser la sélection des sites

Voici quelques derniers points d'orientation pour vous aider à établir des priorités et à faire votre sélection finale :

- Essayez de sélectionner au moins un site dans chacune des zones affectées, ce qui vous permettra de vous engager au moins une fois avec chaque groupe affecté.
- Lorsque vous pouvez le faire en toute sécurité, essayez d'inclure des sites spécifiques avec peu ou pas de couverture d'aide humanitaire et/ou qui sont considérés comme « difficiles à atteindre », afin que le Baromètre puisse également évaluer les zones qui sont susceptibles d'être les plus dans le besoin, les plus isolées ou celles où les gens sont les plus marginalisés.
- Essayez d'inclure les sites (lorsqu'ils sont suffisamment sûrs et accessibles) qui sont inclus dans le **Plan de réponse humanitaire du pays** (s'il existe). Vous les trouverez généralement par l'intermédiaire de l'OHCA et de la/du coordinatrice/eur humanitaire du pays²¹, ou via le site web d'information sur la réponse humanitaire.²²
- Lorsque vous choisissez vos sites, pensez à choisir un site qui peut être observé (à l'aide de la liste de contrôle d'observation) en une journée seulement (c'est-à-dire choisissez un camp ou une zone/section d'un camp que vous pouvez observer ou parcourir en une journée).
- La taille de votre équipe aura une incidence sur le nombre de sites que vous pourrez couvrir en deux semaines, et vous devrez donc tenir compte de la distance entre les sites. Par exemple : Si vous travaillez avec l'équipe minimale de quatre femmes, vous ne pourrez mener qu'une seule activité de collecte de données à la fois :
 - o Vous pouvez réaliser deux FGD en une journée (une le matin, une l'après-midi) ;
 - o Vous pouvez effectuer une observation de site en une journée.

²¹ Vous pouvez trouver des exemples de plans de réponse humanitaire par pays ici: Sud-Soudan https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/south_sudan_humanitarian_response_plan_2019_final.pdf | Syrie - <https://www.humanitarianresponse.info/en/operations/syria/document/2015-syrian-arab-republic-strategic-response-plan>.

²² Informations sur l'intervention humanitaire: <https://www.humanitarianresponse.info/>.

- **L'existence d'espaces sûrs pour mener vos FGD est une considération essentielle lors de la sélection de vos sites.** Identifiez les endroits où des espaces sûrs et appropriés sont disponibles. En particulier :
 - o Les FGD doivent avoir lieu dans une pièce/un espace où aucune autre activité n'a lieu et qu'aucune autre personne extérieure à la discussion ne pourrait venir perturber, afin de préserver la confidentialité. Il devrait y avoir des salles/espaces disponibles sur place qui sont identifiés comme sûrs et accessibles par les femmes et les filles (si vous n'êtes pas au courant, donnez la priorité à la recherche de ces informations).
 - o En outre, dans la mesure du possible, une option de garde d'enfants sur place doit être proposée aux femmes ayant des enfants en bas âge.
- **Important !** Enfin, lorsque vous choisissez vos lieux d'intervention, il est conseillé d'avoir **des lieux de secours** (plan B, plan C, etc.) prêts et approuvés au cas où votre premier choix (plan A) deviendrait inaccessible en raison de changements dans la situation sécuritaire ou humanitaire.



Se préparer pour la collecte de données

Documents clés à sourcer et à revoir

Au minimum, lorsqu'ils sont disponibles dans le cadre de l'intervention humanitaire, les documents clés suivants doivent être sourcés et revus par l'équipe du Baromètre pendant la phase de planification :

- **Documents du Groupe de travail sur la VBG:** Procédures opérationnelles standard ou voies de référencement en matière de VBG, selon le lieu de mise en œuvre ; système de gestion des informations sur la VBG (GBVIMS) ; audits et évaluations de sécurité.
- Les évaluations et les protocoles de rapport des groupes de travail de la PSEA, selon les disponibilités.
- Rapports et évaluations sur la participation et la représentation des femmes, selon les disponibilités.
- Rapports et évaluations d'analyse de genre et de pouvoir, selon les disponibilités.
- Les plans de réponse humanitaire

Ces documents proviennent généralement du sous-groupe/secteur VBG (par exemple : visitez les pages [Afghanistan](#) ou [Syrie](#) mises à jour sur [Informations sur l'intervention humanitaire](#)) ou du groupe de travail PSEA (par exemple : visitez les documents disponibles de la [Jordanie](#) ou du [Bangladesh](#)).

Ces documents doivent être revus par l'équipe du Baromètre avant et pendant la réunion de démarrage de deux jours, si le temps le permet (voir ci-dessous).

Comprendre les voies de référencement et les contacts en matière de VBG

Les femmes et les filles peuvent divulguer des expériences de violence pendant la mise en œuvre du Baromètre. Par conséquent, **il est essentiel que tous les membres de l'équipe du Baromètre sachent comment référer les survivantes vers les services de réponse à la VBG disponibles et appropriés. Cela inclut les femmes travaillant dans des situations d'urgence.**

Assurez-vous que ce qui suit est toujours appliqué :

- **Pour les femmes et les filles des populations affectées/ communautés cibles :**
 - o Une travailleuse sociale/ chargée du traitement des cas de VBG doit faire partie de l'équipe de collecte des données ;
 - o Pendant les FGD avec les femmes et les filles, la travailleuse sociale/la responsable ou l'intervenante chargée des cas de VBG doit se présenter au début et à la fin de la FGD, et être prête à fournir un soutien aux femmes et aux filles, conformément aux principes centrés sur la survivante et aux voies de référencement ;
 - o En général, tout au long du processus de collecte des données, la travailleuse sociale/la responsable ou l'intervenante chargée des cas de VBG doit rester disponible en cas de divulgation ou de préoccupations pouvant survenir à tout moment du processus.



▪ **Pour les travailleuses humanitaires :**

- o Le membre féminin de l'équipe Baromètre de collecte des données qui mène les enquêtes de perception du personnel en personne doit connaître et être en mesure de démontrer une compréhension et une application pratiques des voies et protocoles de référencement spécifiques aux travailleuses humanitaires et des services et/ou du soutien appropriés dont elles disposent. Ces informations spécifiques au contexte doivent également être incluses dans l'outil d'enquête en ligne et dans toute diffusion de l'enquête en ligne.

Réunion de démarrage de deux jours pour l'équipe de collecte de données

Une fois que l'équipe de collecte de données est constituée, il est obligatoire qu'elle participe à une réunion de démarrage pour se préparer à la collecte de données. Cette réunion combine des informations essentielles sur le Baromètre et des éléments de formation sur la façon de l'utiliser et sur les outils de collecte de données.

Il est fortement conseillé d'organiser cette **réunion sur deux jours** afin de disposer de suffisamment de temps pour couvrir tous les sujets essentiels. Vous pouvez envisager de réduire la durée de la réunion ou de l'étaler sur plusieurs jours pour l'adapter à votre emploi du temps, mais cela dépendra des besoins de l'équipe, notamment en ce qui concerne la compréhension des considérations éthiques et de sécurité et l'utilisation des outils.

Il convient de préciser qu'il **ne s'agit pas d'une formation sur la VBG ou sur la prévention du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des abus sexuels**. Cette réunion de démarrage est spécifiquement conçue pour former l'équipe de collecte des données uniquement *sur la façon de mettre en œuvre le Baromètre*.

Si vous estimez que l'équipe du Baromètre a besoin de plus de temps que celui qui lui est alloué dans l'exemple d'ordre du jour ci-dessous pour discuter de la VBG et/ou du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels, vous pouvez l'ajouter en tant que composante de formation distincte. **Il est toutefois essentiel de se rappeler que l'équipe de collecte des données doit déjà avoir des connaissances et une expérience préalables du travail sur la VBG et/ou le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels, et avoir déjà été formée aux concepts fondamentaux et aux principes directeurs de la VBG, ainsi qu'aux soins centrés sur la survivante.**

Pour limiter le nombre de participant(e)s, seule l'ensemble de l'équipe Baromètre doit participer à cette réunion.

- *Pour les sujets essentiels qui doivent être couverts par cette réunion, voir l'ordre du jour détaillé de la réunion de démarrage de 2 jours et les diapositives de présentation dans Réunion de démarrage de la collecte de données.*



Exemple d'ordre du jour de la réunion de préparation de la collecte des données (2 jours)

Préparation de la collecte des données : ordre du jour de la réunion de deux jours À la fin de la réunion, les participantes auront :

- Une compréhension du projet Écoutez ! et du Baromètre
- Une compréhension de l'objectif et de l'utilisation de tous les outils de collecte de données et un accord sur une collecte de données conformes aux principes féministes.
- Des accords de groupe sur les rôles, les responsabilités, la sûreté, la sécurité et les pratiques exemplaires.

Avant la réunion, les animatrices doivent avoir

- Imprimé les documents nécessaires
- Passé en revue les rôles et responsabilités de l'animation
- Revu et révisé (si nécessaire) la présentation PowerPoint (PPT)
- *Voir le Réunion de démarrage de la collecte des données, qui contient les diapositives de présentation types pour accompagner cet ordre du jour.*

9:00 - 9:15	Accueil, présentations, règles de base - Noms, rôles, depuis combien de temps faites-vous ce travail, depuis combien de temps travaillez-vous ou vivez-vous dans cette région/zone ? - Brise-glace - par exemple, que signifie votre nom ? Qu'est-ce que vous aimez faire pour vous amuser ? Ou tout autre sujet selon les besoins !
9:15 - 10:00	Qu'est-ce que le projet Écoutez ! et le Baromètre ? - Qu'est-ce que le projet Écoutez ! (Voir la diapositive sur l'historique dans le dossier de présentation) - Présentation du Baromètre (Pourquoi sommes-nous ici et pourquoi vous avons-nous demandé de faire ce travail aujourd'hui ?) (Voir Introduction au Baromètre Écoutez ! pour plus d'informations sur les points suivants) : - Qu'est-ce que le Baromètre ? Quel est son objectif ? - Les normes minimales qui ont guidé son développement - La théorie du changement Écoutez ! qui a inspiré le Baromètre - À qui s'adresse le Baromètre ? - Quand devrions-nous l'utiliser ? Pourquoi avons-nous décidé de mettre en œuvre le Baromètre maintenant ? - Comment mesurer une intervention humanitaire à l'aide du Baromètre ? L'ordre du jour des deux prochains jours : Révision des concepts fondamentaux de la violence basée sur le genre (VBG), des principes directeurs et du soutien centré sur les survivantes. - Terminologie et langage - Bases de la collecte féministe de données - Collecte de données : révision et pratique des outils - Considérations éthiques et de sûreté et sécurité - Rôles et responsabilités de chaque membre de l'équipe Baromètre - Accords de groupe et code de conduite - Révision des voies de référencement et des contacts en matière de VBG - Révision des principaux documents humanitaires
10:00 - 10:30	Révision des concepts fondamentaux de la violence basée sur le genre (VBG), des principes directeurs et du soutien centré sur les survivantes.
10:30 - 11:30	Terminologie et langage - Définir et traduire le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels ainsi que d'autres termes clés de la VBG. - Discuter des traductions et des moyens d'interpréter ces définitions de manière précise et claire dans la ou les langues du contexte où le Baromètre sera mis en œuvre. - S'assurer que l'ensemble de l'équipe est d'accord sur le langage utilisé et qu'il est clair.
11:30 - 12:30	Bases de la collecte féministe de données - Théorie et principes féministes fondamentaux qui sous-tendent la prévention et la réponse à la VBG : - Participative et inclusive - Centrée sur les femmes, les filles et les survivantes. - Axée sur l'utilisation des données pour le plaidoyer (et non pour les rapports des donateurs !)
12:30 - 13:30	Pause déjeuner

13:30 - 17:30

Ajustez le temps en fonction des besoins afin d'inclure des pauses et vous assurer que votre équipe dispose de suffisamment de temps pour comprendre pleinement chaque outil et son utilisation.

Révision et mise en pratique des outils (4 heures)

Prise de notes

- Distribuez les trois documents suivants et demandez au groupe de les examiner.
 - o Document d'une page sur les directives pour les preneuses de notes
 - o Modèle de notes pour les discussions de groupe dirigées (FGD)
 - o Modèle de notes pour les entretiens avec les informateurs clés (KII)
- Vérifiez que les participantes ont bien compris. Il est important que chacune comprenne comment prendre des notes claires et de qualité. Demandez-leur d'utiliser ces conseils et les modèles lors des exercices pratiques. Si elles utilisent des ordinateurs pour prendre des notes, partagez les modèles électroniques avec elles.
- Les personnes qui prennent des notes pendant les exercices pratiques - et surtout celles qui prendront des notes pour le Baromètre - devraient utiliser les modèles de notes et écrire à la main ou taper leurs notes en anglais. L'idéal serait de prendre des notes manuscrites comme elles le feront pendant les vraies sessions de DG et KII. De cette façon, elles peuvent s'entraîner à rédiger des notes claires et de qualité.

(Pour tous les outils de collecte de données, voir l'annexe pour les outils de collecte de données)

▪ Outil de DG

- Distribuez les outils de DG.
- Individuellement ou en binômes, passez les outils en revue en en faisant la lecture.
- **Q/R:** Prenez le temps de répondre à toutes les questions que l'équipe pourrait se poser sur l'outil.
- Qui utilisera cet outil ? Passez en revue quand et comment l'outil sera utilisé par des membres spécifiques de l'équipe.
- **Pratique et jeux de rôle:** Entraînez-vous à mener la DG en permettant à chacune de s'essayer aux différents rôles - 1 ou 2 personnes observent, 1 personne anime la DG, les autres sont de simples participantes, 1 personne prend des notes. Ne posez que 2 ou 3 questions pour l'exercice, mais demandez à chacune de lire et de comprendre l'introduction et son importance. Assurez-vous que chaque personne participe, a un rôle et est engagée. Dans le cadre de ces jeux de rôle, vous devez toujours passer par le processus de consentement éclairé et introduire les procédures de divulgation dans ces exercices. Pour ces sessions d'entraînement, vous pouvez envisager de faire appel à des collègues qui ne font pas partie de l'équipe Baromètre pour jouer le rôle de «participantes aux DG», puis de les inclure dans le processus de retour de commentaires ci-dessous.
- **Retour de commentaires:** Après chaque session de mise en pratique, demandez aux participantes de répondre aux questions suivantes :
 - o Qu'est-ce qui a bien fonctionné dans l'outil ?
 - o Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné aussi bien ou qui a posé des difficultés dans la DG ?
 - o Quel langage/terme, le cas échéant, n'est pas clair pour vous ou nécessite plus d'explications et/ou d'interprétation ? Comment le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels et la VBG sont-ils compris et abordés ? Cela sera-t-il assez clair pour nos groupes ?
 - o Devons-nous adapter le langage utilisé dans les outils à notre contexte ? Si oui, discutez-en en équipe et assurez-vous de vous mettre d'accord sur le langage. Ceci est essentiel pour garantir la pertinence des outils et leur compréhension par les groupes de femmes et de filles que vous impliquerez.

▪ **Guide d'enquête de perception du personnel**

- Distribuez les outils.
- Individuellement ou en binômes, passez les outils en revue en en faisant la lecture.
- **Q/R:** Prenez le temps de répondre à toutes les questions que l'équipe pourrait se poser sur l'outil.
- **Qui utilisera cet outil ?** Passez en revue quand et comment l'outil sera utilisé par des membres spécifiques de l'équipe.
- **Pratique et jeux de rôle:** Entraînez-vous à mener l'enquête en permettant à chacune de s'essayer aux différents rôles - 1 ou 2 personnes observent, 1 personne est l'intervieweuse, 1 personne est interviewée. Ne posez que 5 questions pour l'exercice, mais demandez à chacune de lire et de comprendre l'introduction et son importance. Assurez-vous que chaque personne participe. Dans le cadre de ces jeux de rôle, vous devez toujours passer par le processus de consentement éclairé et introduire les procédures de divulgation des travailleuses humanitaires dans ces exercices. Pour ces sessions d'entraînement, vous pouvez envisager de faire appel à des collègues qui ne font pas partie de l'équipe Baromètre pour jouer le rôle de « participantes du personnel », puis de les inclure dans le processus de retour de commentaires ci-dessous.
- **Retour de commentaires :** Après chaque session de mise en pratique, demandez aux participantes de répondre aux questions suivantes :
 - o Qu'est-ce qui a bien fonctionné dans l'outil ?
 - o Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné aussi bien ou qui a posé des difficultés dans l'enquête ?
 - o Quel langage, le cas échéant, n'est pas clair pour vous ou nécessite plus d'explications et/ou d'interprétation ?

▪ **Outil de liste de contrôle d'observation**

- Distribuez l'outil.
- **Individuellement ou en binômes, passez l'outil en revue** en en faisant la lecture.
- **Q/R:** Prenez le temps de répondre à toutes les questions que l'équipe pourrait se poser sur l'outil.
- **Qui utilisera cet outil ?** Passez en revue quand et comment l'outil sera utilisé par des membres spécifiques de l'équipe.
- Donnez des exemples de situations dans lesquelles vous pourriez utiliser des parties spécifiques de l'outil d'observation. Si les membres de l'équipe sont des intervenantes dans la zone sur laquelle vous allez vous concentrer, vous pouvez même commencer à répondre à certaines des questions ou montrer comment certaines parties de l'outil sont déjà remplies sur la base de la révision des documents.
- Discutez des domaines sur lesquels vous allez vous concentrer.

▪ **Outil de KII**

- Distribuez l'outil.
- **Individuellement ou en binômes, passez l'outil en revue** en en faisant la lecture.
- **Q/R:** Prenez le temps de répondre à toutes les questions que l'équipe pourrait se poser sur l'outil.
- **Qui utilisera cet outil ?** Passez en revue quand et comment l'outil sera utilisé par des membres spécifiques de l'équipe.
- **Pratique et jeux de rôle :** Entraînez-vous à mener l'enquête en permettant à chacune de s'essayer aux différents rôles - 1 ou 2 personnes observent, 1 personne est l'intervieweuse, 1 personne est interviewée. Ne posez que 5 questions pour l'exercice, mais demandez à chacune de lire et de comprendre l'introduction et son importance. Assurez-vous que chaque personne participe. Pour ces sessions d'entraînement, vous pouvez envisager de faire appel à des collègues qui ne font pas partie de l'équipe Baromètre pour jouer le rôle de « représentantes d'organisations de femmes », puis de les inclure dans le processus de retour de commentaires ci-dessous.

- **Retour de commentaires :** Après chaque session de mise en pratique, demandez aux participantes de répondre aux questions suivantes :
 - o Qu'est-ce qui a bien fonctionné dans l'outil ?
 - o Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné aussi bien ou qui a posé des difficultés dans le KII ?
 - o Quel langage, le cas échéant, n'est pas clair pour vous ou nécessite plus d'explications et/ou d'interprétation ?
- **Faut-il procéder à des ajustements de l'outil avant de l'utiliser ?**
- **Outil de liste de contrôle d'observation**
 - Distribuez l'outil.
 - Individuellement ou en binômes, passez l'outil en revue en en faisant la lecture.
 - **Q/R:** Prenez le temps de répondre à toutes les questions que l'équipe pourrait se poser sur l'outil.
 - **Qui utilisera cet outil?** Passez en revue quand et comment l'outil sera utilisé par des membres spécifiques de l'équipe.
 - Donnez des exemples de situations dans lesquelles vous pourriez utiliser des parties spécifiques de l'outil d'observation. Si les membres de l'équipe sont des intervenantes dans la zone sur laquelle vous allez vous concentrer, vous pouvez même commencer à répondre à certaines des questions ou montrer comment certaines parties de l'outil sont déjà remplies sur la base de la révision des documents.
 - Discutez des domaines sur lesquels vous allez vous concentrer.
- **Outil de KII**
 - Distribuez l'outil.
 - Individuellement ou en binômes, passez l'outil en revue en en faisant la lecture.
 - **Q/R:** Prenez le temps de répondre à toutes les questions que l'équipe pourrait se poser sur l'outil.
 - **Qui utilisera cet outil ?** Passez en revue quand et comment l'outil sera utilisé par des membres spécifiques de l'équipe.
 - **Pratique et jeux de rôle:** Entraînez-vous à mener l'enquête en permettant à chacune de s'essayer aux différents rôles - 1 ou 2 personnes observent, 1 personne est l'intervieweuse, 1 personne est interviewée. Ne posez que 5 questions pour l'exercice, mais demandez à chacune de lire et de comprendre l'introduction et son importance. Assurez-vous que chaque personne participe. Pour ces sessions d'entraînement, vous pouvez envisager de faire appel à des collègues qui ne font pas partie de l'équipe Baromètre pour jouer le rôle de "représentantes d'organisations de femmes", puis de les inclure dans le processus de retour de commentaires ci-dessous.
- **Retour de commentaires:** Après chaque session de mise en pratique, demandez aux participantes de répondre aux questions suivantes :
 - o Qu'est-ce qui a bien fonctionné dans l'outil ?
 - o Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné aussi bien ou qui a posé des difficultés dans le KII ?
 - o Quel langage, le cas échéant, n'est pas clair pour vous ou nécessite plus d'explications et/ou d'interprétation ?
 - o Faut-il procéder à des ajustements de l'outil avant de l'utiliser ?
- **Revoir la prise de notes**
 - o Après avoir passé en revue les quatre outils et les processus décrits ci-dessus, il est temps de revoir la prise de notes afin de s'assurer que l'ensemble de l'équipe comprend ce que l'on attend de notes claires et de qualité, et pour que les preneuses de notes se sentent à l'aise et en confiance dans leur rôle. Utilisez les documents d'orientation pour les preneuses de notes pour faciliter cette conversation, ainsi que les conseils sur l'identification des thèmes dans les notes (voir la Section 3 : Analyse des données, pour plus de détails à ce sujet). Si vous avez le temps, vous pouvez revoir la prise de notes après avoir mis en pratique au moins l'un des outils pour corriger les éventuelles erreurs, afin de ne pas les répéter.

17:30 - 18:30	Calendrier de mise en œuvre du Baromètre (Calendrier finalisé, lieux, groupes cibles, horaires, logistique, activités de collecte de données, etc.)
---------------	--

Fin du premier jour

Jour 2

09:00 - 11:00	Considérations éthiques et de sûreté et sécurité (Voir la <i>Section 1. Planification et préparation</i> et le <i>Évaluation rapide de la sécurité</i> pour plus d'informations et de conseils sur ces domaines. Utilisez ces informations pour éclairer cette session avec l'équipe). ▪ Confidentialité et vie privée ▪ Protection des données ▪ Consentement éclairé ▪ Risques, avantages et considérations en matière de sécurité ▪ Évaluations, procédures et protocoles de sécurité - o Il s'agit de s'assurer que les membres de l'équipe de collecte des données ont la possibilité de discuter des évaluations de sécurité effectuées, de participer à la détermination d'une mise en œuvre sûre pour eux, individuellement et collectivement, et de savoir quelles sont les procédures et protocoles de sécurité pour la mise en œuvre du Baromètre, ce qu'il faut en faire et comment les appliquer dans la pratique. - o Discutez de votre protocole de sécurité et développez-le avec l'équipe, en veillant à ce que chacune comprenne le protocole et les mesures de sécurité qui y sont inscrites, ainsi que leur mise en pratique. Il est recommandé de répéter les protocoles autant que possible, afin que le groupe s'en souvienne. Passez en revue les protocoles avec les membres de l'équipe, en donnant des exemples ou des scénarios auxquels ils doivent réfléchir pour démontrer leur compréhension et les stratégies qui peuvent être mises en place. ▪ Identification sûre et référencement vers des services et un soutien lorsque des survivantes (femmes et filles des communautés ou travailleuses humanitaires) font des divulgations pendant la mise en œuvre du Baromètre.
11:00 - 12:30	Rôles et responsabilités de chaque membre de l'équipe Baromètre ▪ Présentez les rôles de chaque membre de l'équipe et ses responsabilités : - o Cheffe d'équipe - o Animatrice - o Preneuse de notes/support - o Interprète - o Travailleuse sociale chargée des cas de VBG/ Responsable/ Intervenante ▪ Attribuez des noms aux activités dans le calendrier de collecte des données : - o Récapitulez les outils et les activités de collecte de données. - o Discutez de qui se chargera de chaque activité et attribuez des noms aux activités dans le calendrier de collecte des données. ▪ Invitez l'équipe à en discuter pour vous assurer que chacun des membres comprend les rôles et responsabilités des autres membres de l'équipe, les tâches spécifiques du calendrier et la manière dont ils travailleront ensemble pendant la collecte des données.
12:30 - 13:30	Pause déjeuner

13:30 - 15:00	Accords de groupe et code de conduite - o Il faut savoir clairement ce que fait chaque membre de l'équipe et à quel moment (par exemple, il y aura des moments où les membres de l'équipe seront assis à l'extérieur d'une DG ou certaines personnes mèneront une observation ou un KII pendant que d'autres assisteront à la DG (à condition qu'il y ait suffisamment d'interprètes)). Il est important de créer un accord d'équipe. Les domaines importants à discuter et sur lesquels se mettre d'accord sont les suivants : - o Qui fait quoi et quand ; - o La nécessité de rester avec les membres de l'équipe assignés à tout moment ; - o La signalisation immédiate de tout problème ou préoccupation concernant la collecte de données et/ou la sécurité - comment et à qui ; - o L'équipement et les fournitures (y compris les trousseaux de premiers secours et de l'eau dans chaque voiture, les téléphones satellites si nécessaire, etc.) - o Les vérifications et les comptes rendus quotidiens lors de la collecte des données ; - o Les horaires quotidiens, les heures des pauses déjeuner ; - o La prise de notes et les dates d'achèvement ; - o S'assurer que chacun dispose de toutes les informations dont il a besoin (numéros de téléphone, etc.) ; et - o Reconnaître que ce travail peut être difficile et que les membres de l'équipe peuvent entendre des informations très difficiles de la part des participantes - et s'assurer qu'ils savent où aller et à qui s'adresser s'ils veulent parler en toute confiance de ce qu'ils vivent et entendent au quotidien. Veillez à ce que les membres de l'équipe sachent comment agir si un cas de VBG est divulgué à un moment lors d'une DG ou d'une autre activité de collecte de données. Pour clore cette session, faites une séance de questions-réponses avec les membres de l'équipe pour vous assurer que chacun comprend et se sent prêt et à l'aise avec son rôle et conscient du soutien qui est à sa disposition.
15:00 - 16:00	Révision des voies de référencement et des contacts en matière de VBG ▪ Passez en revue les voies de référencement actuelles en matière de VBG et les contacts des sites, lieux et zones où vous allez mettre en œuvre le Baromètre. ▪ Discutez du fonctionnement de cette ou ces voies. ▪ Expliquez comment référer les survivantes, y compris les femmes travaillant dans des situations d'urgence, vers des services de réponse à la VBG disponibles et appropriés. ▪ Répondez à toutes les préoccupations ou questions qui se posent (par exemple, si les informations sont dépassées ou incorrectes). ▪ Assurez-vous que l'équipe comprend parfaitement les voies de référencement et les contacts disponibles et se sent à l'aise de les utiliser. Fournissez à chaque membre de l'équipe des copies des voies de référencement et des contacts.

16:00 - 17:00

Révision des documents humanitaires clés

Si vous avez pu rassembler ces documents avant la réunion et qu'il vous reste du temps, passez-les en revue avec l'équipe. Ces documents peuvent inclure :

- Les documents du Groupe de travail sur la VBG : Les procédures opérationnelles standard en matière de VBG ou les voies de référencement selon le lieu de mise en œuvre ; les données agrégées du système de gestion des informations sur la VBG (GBVIMS); les audits et évaluations de sécurité ;
- Les évaluations du groupe de travail sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) et les protocoles de signalement, selon les disponibilités ;
- Rapports et évaluations sur la participation et la représentation des femmes, selon les disponibilités ;
- Des rapports et des évaluations sur l'analyse du genre et du pouvoir, selon les disponibilités ; et
- Les plans d'intervention humanitaire.

Demandez aux participantes de réfléchir, de prendre des notes et de discuter :

- Toute information pertinente sur les sites où elles vont mettre en œuvre le Baromètre, telle que :
 - o Quels secteurs sont présents ou absents ; quels soutien et services spécifiques sont disponibles, et à qui s'adressent-ils, et les éventuelles lacunes à travers les secteurs ; qui sont les différents acteurs humanitaires qui y opèrent ;
 - o Lorsqu'ils sont disponibles, que disent les audits de sécurité et de VBG et les analyses ou évaluations de genre sur la situation des femmes et des filles ;
 - o Quels sont les besoins et les priorités identifiés pour et/ou par les femmes et les filles ;
 - o Quel est le statut actuel de tout travail de prévention de l'exploitation et des abus sexuels par la communauté humanitaire, ou de tout travail de lutte contre le harcèlement sexuel ?
 - o Toute autre information que l'équipe juge importante ou pertinente pour la mise en œuvre de votre Baromètre.

MERCI !

Fin de la réunion de démarrage





L'équipe du Baromètre Écoutez!

Termes de référence (à remplir avant chaque mise en œuvre)

[Date] _____

[Lieu : Pays/région] _____

[Organisation(s) mettant en œuvre le Baromètre] _____

Le contexte du Baromètre Écoutez !

Le **Baromètre Écoutez !** est un outil de planification et d'évaluation qui examine les expériences vécues par les femmes et les filles pour déterminer si l'environnement d'une intervention d'urgence humanitaire est capable de prévenir, d'atténuer et de répondre à la violence basée sur le genre (VBG), y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS), et le harcèlement sexuel (HS). Le Baromètre est conçu pour créer une évaluation rapide des forces et des faiblesses d'une intervention humanitaire pour les femmes et les filles - y compris celles qui travaillent dans les urgences humanitaires et celles qui se trouvent dans la zone de desserte d'une intervention d'urgence - dans le but de créer des recommandations pour le plaidoyer. Il utilise quatre outils et activités de collecte de données : Des discussions de groupe dirigées (FGD) ; des entretiens avec des informateurs clés (KII) ; une liste de contrôle d'observation ; et une enquête de perception du personnel. Plus précisément, le Baromètre peut servir d'outil de plaidoyer - pour les acteurs, groupes, organisations et réseaux de défense des droits des femmes qui travaillent dans et avec leurs communautés, et pour les acteurs humanitaires de la lutte contre la VBG - afin de rendre les responsables des interventions humanitaires redevables envers les femmes et les filles.

Le Baromètre Écoutez ! a été créé sur la base d'une **Théorie du changement** élaborée par des organisations féministes et des réseaux de défense des droits des femmes des pays du Sud et l'International Rescue Committee (IRC). Il fait partie du projet Écoutez ! financé par le Département d'État américain, qui vise à amplifier la voix et le pouvoir des femmes et des filles réfugiées et des femmes travaillant dans des situations d'urgence, dans le but de catalyser les réformes institutionnelles, l'action inter-agences et l'augmentation des ressources pour réduire le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels dans les contextes humanitaires.

L'équipe Baromètre

Votre équipe de collecte de données du Baromètre doit comprendre **des femmes de votre propre groupe, organisation ou réseau** et, si vous travaillez en partenariat pour la mise en œuvre du Baromètre, **des femmes de votre organisation partenaire**. Pour les organisations humanitaires de lutte contre la VBG qui mettent en œuvre le Baromètre, les femmes de votre groupe, organisation ou réseau partenaire de défense des droits des femmes doivent faire partie de l'équipe en tant que co-cheffes ou cheffes. L'équipe du Baromètre peut également inclure **des femmes formées de la communauté d'accueil ou des réfugiées** qui peuvent diriger les FGD, servir d'interprètes dans la langue locale pour les discussions avec les femmes et les filles affectées par la crise, ou soutenir les activités de la liste de contrôle d'observation.



Elles doivent être formées aux concepts fondamentaux de la VBG et aux principes centrés sur les survivantes et participer à la réunion de démarrage avec toute l'équipe Baromètre.

L'équipe Baromètre de collecte des données doit comprendre **au moins quatre femmes** dans les rôles suivants : Cheffe d'équipe, Animatrice, Preneuse de notes, Interprète, et/ou Travailleuse sociale chargée des cas de VBG/ Responsable/ Intervenante. Veuillez consulter le tableau ci-dessous pour plus de détails.

Rôles et responsabilités

Ensemble de l'équipe

Principales exigences

- **Équipe de collecte de données exclusivement composée de femmes. Il est plus sûr et plus approprié d'avoir des membres féminins de l'équipe pour interagir avec les femmes et les filles dans la mise en œuvre du Baromètre.** Il s'agit notamment de permettre aux collectrices de données d'animer les enquêtes de perception du personnel en personne ainsi que les FGD. Cela fournit non seulement une couche supplémentaire de sécurité pour les femmes et les filles mais ces dernières sont également beaucoup plus susceptibles de parler des questions soulevées dans les outils avec d'autres femmes – en particulier des femmes qui ont été désignées de manière appropriée pour ce rôle.
- Chaque membre de l'équipe doit déjà avoir :
 - o Au minimum, reçu **une formation sur les concepts fondamentaux de la VBG, les principes centrés sur les survivantes et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels** ; et
 - o Une expérience pratique de la lutte contre la VBG et/ou de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.
- Chaque membre de l'équipe doit être **formé à la mise en œuvre du Baromètre**.
- Chaque membre de l'équipe doit connaître la voie et les protocoles locaux de référencement en matière de VBG - tant pour les communautés que pour les travailleuses humanitaires - et disposer de copies, lorsqu'elles sont disponibles, des dernières versions et informations à ce sujet. **S'il existe des numéros de lignes d'assistance téléphonique, ils doivent être testés avant l'exercice de collecte des données.**
- Chaque membre de l'équipe doit comprendre et signer un **code de conduite**.
- **Saisie et enregistrement des données** : Chaque membre de l'équipe menant une activité de collecte de données est responsable de la saisie des données et de l'enregistrement de ses notes à la fin de chaque journée de collecte de données. Elle doit utiliser les modèles et les outils fournis pour saisir les données et s'assurer qu'elles sont conservées dans des dossiers protégés par un mot de passe. Dès que les données brutes ont été enregistrées, toutes les notes doivent être détruites le jour même. Les mots de passe ne doivent être partagés qu'au sein de l'équipe Baromètre, y compris avec la cheffe d'équipe, qui devient alors responsable de ces données.

Membres individuels de l'équipe

Principales exigences

CHEFFE D'ÉQUIPE

- Au moins une femme de votre équipe doit diriger et coordonner l'ensemble du processus de collecte et d'analyse des données.
- **Animatrice** : Si une deuxième femme n'est pas disponible pour animer, la cheffe d'équipe peut également faire office d'animatrice. Il est essentiel que l'animatrice possède les compétences et l'expérience nécessaires pour animer les conversations avec les femmes et les filles sur la VBG et/ou l'exploitation et

les abus sexuels. Elle animera les FGD, servira d'enquêtrice pour les KII et l'enquête de perception du personnel, et pourra réaliser la liste de contrôle d'observation.

PRENEUSE DE NOTES

- La preneuse de notes prendra des notes écrites pendant les FGD et les KII.
- La preneuse de notes peut également réaliser la liste de contrôle d'observation si elle a une expérience préalable dans la conduite d'audits de sécurité.

INTERPRÈTE

- Cette personne assurera l'interprétation pendant les FGD et les KII et doit parler la langue locale. Dans le cadre de la réunion de démarrage, assurez-vous que l'interprète comprend comment interpréter/traduire correctement et adéquatement la terminologie relative à la VBG, à l'exploitation et aux abus sexuels.
- L'interprète peut également réaliser la liste de contrôle d'observation si elle a une expérience préalable dans la conduite d'audits de sécurité.
- Idéalement, l'interprète participera à l'ensemble de la mise en œuvre du Baromètre pour des raisons de cohérence ; si cela n'est pas possible (par exemple, si plusieurs langues sont parlées dans une région donnée), chaque interprète doit participer à la formation au Baromètre.

TRAVAILLEUSE SOCIALE/ RESPONSABLE/ INTERVENANTE

- Cette personne doit être formée et expérimentée dans le soutien aux femmes et aux filles survivantes de la violence masculine (toutes les formes de VBG, y compris la violence entre partenaires intimes et la violence sexuelle). Elle doit être capable de respecter le principe de confidentialité à tout moment, conformément aux principes directeurs.
- Elle apportera son soutien aux survivantes qui font des divulgations pendant la mise en œuvre du Baromètre et doit être présente au début et à la fin de chaque activité de FGD afin de pouvoir se présenter et recevoir les divulgations.
- Elle doit être en mesure d'apporter son expertise et ses connaissances sur la capacité et la disponibilité des services et des références en matière de VBG.
- **Important !** Si aucune femme de ce type n'est disponible, que ce soit dans votre organisation ou dans l'organisation humanitaire partenaire de lutte contre la VBG, l'animatrice doit au moins prendre un moment au début d'une FGD pour partager des informations sur les services et le soutien disponibles pour les participantes. Par exemple, s'il existe une ligne d'assistance téléphonique dans la région, partagez le numéro et les informations clés, ainsi que la manière d'y accéder. S'il existe à proximité des espaces sûrs pour les femmes et les filles, connus et dignes de confiance, expliquez au groupe où ils se trouvent, comment y accéder et quels services y sont proposés. Cela peut contribuer à renforcer la confiance entre l'animatrice et les participantes.

Calendrier

L'équipe Baromètre travaillera du [date] au [date] pour mettre en œuvre et terminer toutes les activités de collecte de données du Baromètre.

Vous pouvez utiliser cet outil aux fins suivantes :

- Pour évaluer rapidement la sécurité des sites potentiels pour la mise en œuvre du Baromètre ;
- Pour discuter de chaque site et emplacement potentiel du Baromètre avec vos équipes afin de les aider à prendre leurs propres décisions et savoir si elles sont personnellement et collectivement à l'aise pour se rendre sur un site ou non.
- Pour vous aider à évaluer continuellement la sécurité des sites que vous choisissez pendant la mise en œuvre.



Évaluation rapide de la sécurité

Important : Cet outil est destiné à être utilisé avec votre équipe Baromètre. Les décisions sur ce qui est ou n'est pas sûr pour les femmes doivent être prises avec les femmes qui travaillent sur ces questions, ainsi qu'avec tout autre personnel de sécurité ou spécialiste disponible.

Sources d'informations crédibles sur la sécurité : Des informations crédibles et mises à jour sur la sécurité dans votre contexte humanitaire peuvent généralement être obtenues dans les rapports de situation et auprès des coordinatrices/eurs du Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies (OCHA), des coordinatrices/eurs humanitaires, des briefings sur la sécurité du Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies (UNDSS), ainsi que de la communauté humanitaire dans son ensemble et des travailleuses humanitaires et acteurs, groupes et organisations de défense des droits des femmes.

Lieu			
Le lieu est-il considéré comme dangereux par des sources crédibles d'informations sur la sécurité (par exemple, OCHA, UNDSS, les points focaux pour la sécurité des ONG internationales (ONGI) et des ONG, les groupes, organisations et réseaux de femmes) ?	Oui	Non	Incertain
Des groupes armés sont-ils connus pour opérer actuellement sur le site ou à proximité ?	Oui	Non	Incertain
Y a-t-il récemment eu des incidents violents (par exemple, des troubles violents, un conflit armé, des enlèvements, des raids, des pillages, des violences/agressions sexuelles, etc.)? (Considérez comme « récents » les incidents survenus au cours de la dernière semaine, avec un calme relatif au cours du dernier mois, sauf avis contraire de sources de sécurité crédibles).	Oui	Non	Incertain
Des rapports font-ils état d'une escalade des tensions et des troubles violents après une période de calme significative ?	Oui	Non	Incertain
Y a-t-il des rapports faisant état d'une possible violence ou d'une insécurité actuelle ou imminente ?	Oui	Non	Incertain
Déplacement et itinéraire			
L'accès au site est-il impossible (physiquement ET pour des raisons de sécurité) ?	Oui	Non	Incertain
Le site est-il considéré comme sûr mais physiquement très difficile d'accès ?	Oui	Non	Incertain
Existe-t-il un moyen de transport sûr et disponible pour accéder à ce site ? (À considérer : comment y accédez-vous et avec quel moyen de transport).	Non	Oui	Incertain
La pluie/le mauvais temps affecteront-ils votre capacité à accéder au site, ou la pluie/le mauvais temps pourraient-ils vous bloquer sur place ou en route ?	Oui	Non	Incertain
Serez-vous en mesure de vous déplacer avec un convoi de deux véhicules pour plus de sécurité ? Pourriez-vous vous rendre à cet endroit en convoi avec d'autres acteurs humanitaires pour offrir une plus grande sécurité ? (Ceci n'est pas essentiel, mais pourrait être conseillé par les acteurs de la sécurité).	Non	Oui	Incertain
L'itinéraire pour s'y rendre et en revenir est-il sûr ? (À considérer : Y a-t-il des dangers connus sur l'itinéraire (par exemple, des acteurs armés, des groupes violents, des mines, des points de contrôle instables, le franchissement des lignes de l'opposition/du gouvernement, etc.) ?)	Non	Oui	Incertain
Le fait de se déplacer ou d'être présent sur place peut-il avoir des conséquences néfastes sur la santé des membres de votre équipe ? (Pensez aux routes ou aux infrastructures mauvaises ou dangereuses, comme les ponts, les épidémies de maladies infectieuses, etc.)	Oui	Non	Incertain

Cela vous prendra-t-il une journée ou plus pour vous y rendre ? (À considérer : Combien de temps vous faudra-t-il pour faire l'aller-retour ? Quel sera l'impact de la longue distance sur le nombre de sites que vous pourrez couvrir en deux semaines ? Voyager aussi loin pourrait également augmenter les problèmes de sécurité).	Oui	Non	Incertain
Existe-t-il d'autres itinéraires pour quitter ce site qui soient différents de celui par lequel vous êtes arrivé(e) ? (À considérer : Dans les sites où la sécurité est un problème potentiel, disposer d'itinéraires alternatifs est une stratégie d'atténuation importante au cas où un itinéraire serait bloqué).	Non	Oui	Incertain
Communication			
Disposerez-vous d'un signal téléphonique sur le site ? (À considérer : Comment se feront les communications sur place ? Un site sans signal téléphonique doit être considéré comme un problème de sécurité. Envisagez d'autres options, comme la radio ou les téléphones par satellite).	Non	Oui	Incertain
Aurez-vous accès à l'électricité/au courant pour charger votre équipement de communication, ou aurez-vous accès à des batteries chargées supplémentaires à emporter avec vous ?	Non	Oui	Incertain
Y a-t-il des acteurs clés de la sécurité et/ou de la coordination, tels que l'UNDSS ou l'OCHA, que vous pourriez appeler en cas d'urgence ? Si oui, pouvez-vous obtenir leurs numéros ? Si non, y a-t-il d'autres acteurs sûrs et de confiance qui pourraient fournir un soutien en matière de sécurité en cas d'urgence ?	Non	Oui	Incertain
Hébergement			
Devrez-vous passer la nuit à cet endroit ?	Oui	Non	Incertain
Est-il sûr de passer la nuit sur ce site ?	Non	Oui	Incertain
Existe-t-il des endroits sûrs où les femmes peuvent passer la nuit ?	Non	Oui	Incertain
D'autres acteurs humanitaires y passent-ils la nuit ? (Examinez l'endroit où ils logent et, si vous considérez cet espace comme sûr pour les femmes, vérifiez si vous pouvez y avoir accès (par exemple, une maison d'hôtes, un hôtel, un camp, une base de l'ONU, etc.))	Non	Oui	Incertain
L'équipe Baromètre, votre organisation et vos partenaires			
Votre équipe se sent-elle en sécurité et à l'aise avec les options disponibles pour passer la nuit sur ce site ? Sont-elles en mesure de passer la nuit sur place, compte tenu des autres responsabilités qu'elles peuvent avoir à la maison ?	Non	Oui	Incertain
Les femmes de votre équipe se sentent-elles en sécurité lorsqu'elles se rendent sur ce site ou en reviennent ?	Non	Oui	Incertain
Les femmes de votre équipe se sentent-elles en sécurité sur ce site ?	Non	Oui	Incertain
Est-il dangereux pour un groupe particulier (par exemple, nationalité, ethnie, tribu, clan, religion, etc.) d'être là et/ou d'emprunter cette route ? (Si la réponse est « oui » pour un membre de votre équipe, ce site n'est pas sûr).	Oui	Non	Incertain
Y aura-t-il des répercussions négatives ou des contrecoups contre vous, votre équipe, votre organisation, vos organisations partenaires ou vos familles, si vous vous déplacez vers/depuis le site ?	Oui	Non	Incertain
Y aura-t-il des répercussions négatives ou des contrecoups contre vous, votre équipe, votre organisation, vos organisations partenaires ou vos familles si vous visitez et séjournez dans ce lieu ?	Oui	Non	Incertain
Si possible (facultatif) : Demandez à d'autres travailleuses humanitaires ou activistes des droits des femmes qui ont vécu et travaillé récemment sur le site ou qui y vivent et y travaillent actuellement. (Efforcez-vous d'interroger un éventail de travailleuses humanitaires locales, nationales et internationales, car leurs expériences et leurs perceptions peuvent différer).			
Est-il sûr pour les femmes d'y passer la nuit/d'y vivre ?	Non	Oui	
Est-il sûr pour les femmes d'y être et d'y travailler pendant la journée ?	Non	Oui	
Est-il sûr pour les femmes de voyager vers/depuis le site ?	Non	Oui	



Quelles sont vos impressions générales sur le site en termes de sécurité sur le site et lors des déplacements vers/depuis le site ?

Conseils d'orientation

Si vous avez répondu **ROUGE à UNE ou PLUSIEURS** des questions, cela doit être considéré comme un sérieux problème de sécurité et vous devez envisager de **NE PAS** mener votre activité à cet endroit.

Éliminez tout site potentiel ayant reçu UNE ou PLUSIEURS réponses ROUGES. Ces sites sont probablement trop peu sûrs, imprévisibles et instables pour la mise en œuvre du Baromètre.

Si vous avez répondu **ORANGE à UNE ou PLUSIEURS** des questions, et que vous **NE POUVEZ PAS** trouver d'autres informations confirmant que l'endroit est suffisamment sûr, il est conseillé d'opter pour la prudence et de choisir un autre endroit.

Si vous avez répondu **NOIR à UNE ou PLUSIEURS** des questions et que vous n'avez répondu **ROUGE à aucune des questions**, cela ne signifie pas que le lieu n'est pas sûr. Mais vous devrez réfléchir à la manière de résoudre le problème qui a été marqué en noir, ou à ce que vous pouvez faire pour le réduire ou l'atténuer, et être à l'aise et confiant avec la solution.

Si vous avez répondu **NOIR à UNE ou PLUSIEURS** des questions **ET** que vous avez répondu **ROUGE** à l'une des questions, cela doit être considéré comme un sérieux problème de sécurité et vous devez envisager de **NE PAS** mener votre activité à cet endroit.

Le VERT indique qu'un lieu pourrait être suffisamment sûr pour mettre en œuvre le Baromètre.

IMPORTANT: Il s'agit d'une évaluation de sécurité de base, rapide, qui ne peut garantir la sécurité ou vous donner une vue d'ensemble. Vous et votre partenaire du Baromètre devez veiller à rester bien informés et à vous tenir au courant de la situation sécuritaire dans ce lieu, car la situation peut changer rapidement. Restez en contact avec les acteurs de la coordination humanitaire (**OCHA**) et de la sécurité (**UNDSS**, points focaux de sécurité humanitaire).

Vous devez avoir mis en place toutes les mesures de sécurité nécessaires pour votre déplacement, notamment:

- Deux membres ou plus de votre équipe se déplaçant ensemble (**JAMAIS** seuls), qui donnent leur consentement pour se rendre à cet endroit, en convenant individuellement et collectivement qu'ils sont à l'aise de s'y rendre et comprennent les risques potentiels;
- Un moyen de transport adéquat, sûr et fiable, et un chauffeur connu et de confiance (si vous voyagez en véhicule/bateau) ;
- Des moyens de communication adéquats et des numéros de contact essentiels ;
- Un hébergement adéquat et sûr pour les femmes (si elles y passent la nuit) ;
- Un accès à des informations actuelles et fiables sur la sécurité du lieu, provenant de sources crédibles (**OCHA, UNDSS, ONGI/ONG**, organisations, groupes et réseaux de femmes) ; et à des informations actualisées le jour du voyage et pendant que vous êtes sur le(s) lieu(x) ;
- Des plans en place si vous devez quitter le lieu dans un court délai, en cas de changement/détérioration de la situation sécuritaire. (Il s'agit notamment de s'assurer que vous connaissez les voies de sortie de ce lieu et que vous disposez d'itinéraires différents ou alternatifs) ; et
- Au moins un ou deux autres sites identifiés comme sites de secours au cas où vous ne pourriez pas accéder à l'un des sites primaires choisis en raison de changements dans la situation sécuritaire.

N'oubliez jamais que les avantages du choix d'un site spécifique doivent toujours l'emporter sur les risques. En cas de doute ou d'inquiétude quant à la sécurité d'un site, envisagez d'en choisir un autre.



Calendrier de 2 semaines pour la mise en œuvre du Baromètre Écoutez ! (Exemple)

Remarque : Il s'agit d'un exemple de calendrier de mise en œuvre du Baromètre sur deux semaines pour la collecte des données, conçu pour une équipe Baromètre de quatre personnes au minimum, que vous pouvez adapter à vos besoins. Votre calendrier dépendra de votre contexte, de vos priorités, de vos ressources, de vos autres engagements, etc. Si vous disposez d'une équipe plus importante, vous pourrez mener les activités de collecte de données en parallèle. Essayez de **recueillir les commentaires des personnes sondées** au fur et à mesure ou organisez-vous pour les recueillir à une date ultérieure mais avant la fin de votre collecte de données.

Date	Horaire	Lieu	Activité	Membre(s) de l'équipe/Rôle(s)	Commentaires / Logistique
Jour 1	[Après-midi]	[Ville/ Localité/ Région]	Rassemblement de votre équipe Baromètre à la base/ au lieu de départ	[Noms, fonctions/ rôles]	[Peut inclure les arrangements de voyage]
Jour 2	Toute la journée : 9:00 – 17:00	[Bureau/ Espace de réunion]	Réunion de démarrage avec l'équipe Baromètre (Jour 1)	Toute l'équipe Baromètre	[Peut inclure des ressources ou du matériel dont vous aurez besoin, des repas, etc.]
Jour 3	Toute la journée : 9:00 – 17:00	[Bureau/ Espace de réunion]	Réunion de démarrage avec l'équipe Baromètre (Jour 2)	Toute l'équipe Baromètre	[Peut inclure des ressources ou du matériel dont vous aurez besoin, des repas, etc.]
Jour 4	Matinée	« Camp 1 »	Collecte de données: FGD avec des femmes (réfugiées)	[Noms, fonctions/ rôles]	[Peut inclure des détails sur le transport ou d'autres aspects logistiques].
	Après-midi	« Camp 1 »	Collecte de données: FGD avec des adolescentes (réfugiées)	[Noms, fonctions/ rôles]	
		Base	Nettoyage et enregistrement des données; Débriefing; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	[Peut inclure des ressources ou du matériel dont vous aurez besoin]

Jour 5	Matinée	« Camp 1 »	Collecte de données: FGD avec des femmes (déplacées)	[Noms, fonctions/ rôles]	
	Après-midi	« Camp 1 »	Collecte de données: FGD avec des adolescentes (déplacées)	[Noms, fonctions/ rôles]	
	16:00	Base	Nettoyage et enregistrement des données ; Débriefing ; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	
Jour 6	Matinée	« Camp 1 »	Collecte de données: Liste de contrôle d'observation	[Noms, fonctions/ rôles]	
	Après-midi	« Camp 1 »	Collecte de données: Liste de contrôle d'observation (suite)		
		Base	Nettoyage et enregistrement des données ; Débriefing ; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	
Jour 7	Matinée	« Camp 1 »	Collecte de données: Enquêtes sur la perception du personnel	[Noms, fonctions/ rôles]	
	Après-midi	« Camp 1 »	Collecte de données: Enquêtes sur la perception du personnel	[Noms, fonctions/ rôles]	
		Base	Nettoyage et enregistrement des données ; Débriefing ; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	

Jour 8	Matinée	« Camp 2 »	Collecte de données : FGD avec des femmes (déplacées)	[Noms, fonctions/ rôles]	
	Après-midi	« Camp 2 »	Collecte de données : FGD avec des adolescentes (déplacées)	[Noms, fonctions/ rôles]	
		Base	Nettoyage et enregistrement des données ; Débriefing ; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	
Jour 9	Matinée	« Camp 2 »	Collecte de données : Liste de contrôle d'observation	[Noms, fonctions/ rôles]	
	Après-midi	« Camp 2 »	Collecte de données : Enquêtes de perception du personnel	[Noms, fonctions/ rôles]	
		Base	Nettoyage et enregistrement des données ; Débriefing ; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	
Jour 10	Matinée	« Localité 1 »	Collecte de données : EIC avec « le groupe de femmes A »	[Noms, fonctions/ rôles]	
	Après-midi	« Localité 1 »	Collecte de données : EIC avec « le groupe de femmes B »	[Noms, fonctions/ rôles]	
		Base	Nettoyage et enregistrement des données ; Débriefing ; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	
Jour 11	Matinée	« Localité 1 »	Collecte de données: FGD avec les femmes (hôtes)	[Noms, fonctions/ rôles]	
	Après-midi	« Localité 1 »	Collecte de données: FGD avec les adolescentes (hôtes)	[Noms, fonctions/ rôles]	
		Base	Nettoyage et enregistrement des données; Débriefing; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	

Jour 12	Matinée	« Localité 1 »	Collecte de données: FGD avec les femmes (déplacées)		
	Après-midi	« Localité 1 »	Collecte de données: FGD avec les adolescentes (déplacées)		
		Base	Nettoyage et enregistrement des données ; Débriefing ; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	
Jour 13	Matinée	« Localité 1 »	Collecte de données: Liste de contrôle d'observation		
	Après-midi	« Localité 1 »	Collecte de données: Liste de contrôle d'observation (suite)		
		Base	Nettoyage et enregistrement des données; Débriefing; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	
Jour 14	Matinée	« Localité 1 »	Collecte de données: Enquêtes sur la perception du personnel		
	Après-midi	« Localité 1 »	Collecte de données: Enquêtes sur la perception du personnel		
		Base	Nettoyage et enregistrement des données ; Débriefing ; Préparation du jour suivant.	[Noms, fonctions/ rôles]	
Jour 15	Tout la journée : 9:00 – 17:00	[Bureau/ Espace de réunion]	Débriefing sur la collecte des données, s'assurer que toute la documentation des outils est en ordre (FGD, EIC, liste de contrôle d'observation, enquêtes sur la perception du personnel, retour de commentaires des personnes sondées).	Toute l'équipe Baromètre	[Peut inclure des ressources ou du matériel dont vous aurez besoin]
Jour 16	Toute la journée	[Ville/ Localité/ Région]	Départ de l'équipe		[Peut inclure les arrangements de voyage]



Section 2

Mise en Œuvre





Considérations Ethiques et de Sécurité Pour la Collecte de Données Sensibles

Les **considérations éthiques et de sécurité** abordées dans ce guide sont conformes aux normes mondiales et doivent être pleinement respectées tout au long du processus de collecte des données et au-delà. Le respect de ces normes est d'une importance capitale lorsque l'on parle aux femmes et aux filles de VBG, de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels.

Ces considérations sont définies par :

- Le principe fondamental « **Agir sans nuire** » (do no harm) et les principes clés de **sécurité, de confidentialité et de dignité**, qui doivent être respectés à tout moment lors de la collecte de données sur la VBG, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels. Les considérations d'importance critique sont les suivantes :
 - **La confidentialité et le respect de la vie privée**
 - **La protection des données**
 - **Le consentement éclairé**
 - **Les risques, les avantages et les considérations en matière de sécurité**

Dans la pratique, les éléments suivants doivent être pris en compte :

Confidentialité et le respect de la vie privée

La confidentialité et la vie privée de toutes les personnes sondées et les participant(e)s à la collecte de données doivent être respectées et protégées à tout moment. Tout au long du processus de collecte de données, les points suivants sont non négociables :

- À aucun moment, des photos, des enregistrements audios ou des vidéos de l'une des personnes sondées ou participant(e)s ne doivent être pris. **Ce Baromètre ne requiert aucun enregistrement photo, audio ou vidéo des données.** Toutes les notes des discussions de groupe dirigées (FGD) et des entretiens avec des informateurs clés (KII) ne doivent être saisies par écrit par la preneuse de notes/collectrices de données qu'avec le **consentement éclairé explicite** des participant(e)s aux FGD et KII (voir *Consentement éclairé* ci-dessous).
- **Toutes les données - qu'elles proviennent d'observations, de FGD, de KII ou de l'enquête de perception du personnel - doivent être collectées de manière anonyme. Les noms ou toute information permettant d'identifier les personnes sondées et les participant(e)s ne doivent jamais être collectés dans le cadre du Baromètre.** Ces informations ne sont pas nécessaires pour atteindre les objectifs du Baromètre.

Protection des données

Toutes les données collectées dans le cadre du Baromètre doivent être protégées. Toutes les données collectées à partir des FGD, des KII, de l'enquête de perception du personnel et de la liste de contrôle d'observation doivent être protégées à la fin de chaque journée de collecte de données :

- Chaque jour, 1 à 2 membres de l'équipe Baromètre doivent être désignés pour conserver et protéger les données tout au long de la journée, et pas un jour de plus.
- A la fin de chaque journée, ces membres de l'équipe doivent saisir les données dans un fichier Excel protégé par un mot de passe.
- Une fois que toutes les données ont été saisies dans le fichier protégé par mot de passe, **vous devez supprimer et détruire toutes les notes et feuilles de données papier avant de terminer la journée.**
- Sauvegardez le fichier Excel dans un dossier/disque protégé par un mot de passe.
- Aucune donnée (y compris les données anonymes) ne doit être partagée en dehors des membres désignés de l'équipe Baromètre.

Consentement éclairé

Le consentement éclairé est l'accord volontaire d'une personne qui a la maturité et la capacité juridique (18 ans et plus) de donner son consentement. Pour les adolescent(e)s/les personnes de moins de 18 ans, veuillez suivre le processus de consentement/assentiment éclairé tel que décrit dans les directives internationales.²³ Toute personne utilisant le Baromètre **a un devoir éthique de s'assurer que le consentement éclairé est toujours obtenu.** Afin que les participant(e)s potentiel(le)s puissent faire un choix éclairé et rationnel quant à leur participation, elles/ils doivent recevoir autant d'informations que possible, d'une manière claire et compréhensible pour elles/eux, sur ce qu'implique leur participation (par exemple, FGD, KII, Enquête de perception du personnel).

Le consentement éclairé doit être considéré comme un processus, et non comme une activité ponctuelle. Le consentement éclairé doit être obtenu avant de commencer toute activité de collecte de données auprès des participant(e)s. Assurez-vous que les participant(e)s consentant(e)s comprennent toujours qu'elles/ils ont la possibilité de se retirer du processus à tout moment, sans répercussion et sans qu'on ne leur pose de questions. Il est essentiel que les participant(e)s sachent qu'elles/ils ont le droit de participer ou non, de quelle manière et pendant combien de temps, et d'arrêter leur participation ou de se retirer à tout moment. En aucun cas, un(e) participant(e) potentiel(le) ne doit subir de pression pour consentir ou poursuivre sa participation. Conformément aux principes directeurs de la VBG, le consentement éclairé est une partie essentielle de la mise en œuvre du Baromètre en cela qu'il reconnaît les droits fondamentaux, la capacité d'agir et les souhaits des participant(e)s de déterminer leurs propres actions en fonction de leurs propres besoins, désirs et priorités.

Pour les FGD et les KII : Le consentement éclairé verbal (ou le processus de consentement/assentiment éclairé pour les personnes de moins de 18 ans²⁴) doit être obtenu de tou(te)s les participant(e)s avant la collecte des données dans les FGD et les KII. Tou(te)s les participant(e)s potentiel(le)s doivent recevoir les informations suivantes :

- Qui vous êtes et avec quelle(s) organisation(s) vous travaillez ;

23 Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, « Principes directeurs du HCR relatifs à la détermination de l'intérêt supérieur de l'enfant » (2008): <https://www.unhcr.org/fr/4b151b9f2d.pdf>; IRC, UNICEF, « La prise en charge des enfants ayant subi des violences sexuelles en situations de crise humanitaire » (2012): <https://www.unicef.org/media/73596/file/IRC-CSS-Guide-2012-FR.pdf.pdf>; Comité permanent interorganisations (IASC), « Directives inter-agences relatives à la gestion de dossier et à la protection de l'enfance » (2014): https://resourcecentre.savethechildren.net/node/10255/pdf/cm_guidelines_fr_.pdf

24 Ibid.



- L'objectif des FGD/KII, les types de questions qui seront posées, la raison pour laquelle elles le seront et ce que vous ferez des informations qu'elles/ils partageront ;
- Ce qui se passera pendant et après les FGD/KII ;
- Les risques et les avantages potentiels de leur participation ;
- Le rôle des preneuses de notes, la raison pour laquelle les notes sont prises et ce qu'il adviendra de ces notes après les FGD/KII ;
- La participation est volontaire et leur décision de participer ou non n'affectera en rien les services et le soutien qu'elles/ils reçoivent et auxquels elles/ils ont droit ;
- Elles/ils ont le droit de refuser de répondre à toute question ou de quitter le FGD/KII à tout moment ; et
- Le processus sera anonyme et confidentiel.

Une fois que vous avez fait le tour de ce qui précède, demandez-leur si elles/ils ont des questions. Veillez à ce que toutes les questions reçoivent une réponse complète et vérifiez que rien n'est laissé sans réponse.

Il est essentiel que tout cela soit expliqué dans un langage et d'une manière compréhensible pour les participant(e)s. Les membres de l'équipe qui animent les FGD/KII doivent s'assurer que les participant(e)s ont bien compris et qu'elles/ils ont la possibilité de poser des questions avant de donner leur consentement. Si l'un(e) des participant(e)s pose des questions, assurez-vous d'y répondre et que ces questions soient clarifiées de manière satisfaisante pour les participant(e)s.

- *Voir l'annexe pour la Fiche d'information pour les participant(e)s au baromètre et consentement éclairé pour:*

- Une **fiche d'information pour les participant(e)s au Baromètre** pour l'enquête de perception du personnel à fournir aux membres potentiels du personnel afin de les aider à choisir en toute connaissance de cause si elles/ils veulent participer ou non à l'enquête ; et
- Un exemple de **formulaire de consentement éclairé**.

Risques, bénéfices et considérations en matière de sécurité

Les bénéfices de la collecte des données pour ce Baromètre doivent être supérieurs aux risques encourus par les personnes sondées, leurs communautés et l'équipe de collecte des données du Baromètre (et celles et ceux associé(e)s aux membres de l'équipe et leurs organisations). Si les risques sont plus importants que les bénéfices, aucune collecte de données ne doit commencer, et vous devez reconsidérer l'endroit où la mise en œuvre de ce Baromètre pourrait avoir lieu. La sûreté et la sécurité de toutes celles et tous ceux qui participent à la collecte des données doivent être prioritaires.

L'évaluation de la sécurité et la prévention ou l'atténuation des risques ne sont pas des activités ponctuelles. La sécurité doit être surveillée et évaluée en permanence pendant toute la durée de la collecte des données ; veillez à ce que toutes les activités et les calendriers de collecte des données soient adaptés afin de toujours donner la priorité à la sûreté et à la sécurité de toutes les personnes impliquées. **Des évaluations, procédures et protocoles de sécurité suffisants doivent être mis en place** afin de prévenir et d'atténuer les risques et s'assurer qu'aucun risque inutile n'est pris, pour toutes les personnes impliquées, avec un point focal de sécurité ou un membre du personnel désigné et formé affecté à l'équipe de collecte des données du Baromètre.

Pour plus d'informations sur l'évaluation de la sécurité, reportez-vous au *Évaluation rapide de la sécurité* pour un outil d'évaluation rapide de la sécurité axé sur les femmes et référez-vous à la *Section 1. Planification et préparation* pour les considérations de sécurité pour la sélection du lieu et des participant(e)s.



Aperçu des outils de collecte de données et de leur utilisation

Le Baromètre comprend quatre outils de collecte de données, qui se trouvent dans l'appendice *Outils de collecte de données*.

Outils de collection de données



Femmes et filles



Femmes et filles

Personnel humanitaire
(femmes et hommes)



Personnel humanitaire
(femmes et hommes)



Les actrices/eurs,
groupes,
organisations et
réseaux de défense
des droits des femmes
travaillant dans et avec
leurs communautés

Discussion de groupe dirigée

- Discussion de groupe dirigée : Note d'orientation
- Outil de discussion de groupe dirigée : Adolescentes
- Outil de discussion de groupe dirigée : Femmes
- Discussion de groupe dirigée : Modèle de notes
- Conseils d'orientation pour les preneuses de notes

La FGD est un moyen important de collecter des informations riches et détaillées qui peuvent ne pas être facilement disponibles en utilisant les outils standard de collecte qui se concentrent plutôt sur les quantités et les chiffres. Les résultats des FGD peuvent être utilisés pour soutenir ou ajuster la notation de l'outil d'observation en fonction de ce que disent les personnes sondées. Voir plus de conseils d'orientation dans la *Section 3. Conseils d'orientation pour l'analyse des données* sur la manière d'utiliser l'analyse des FGD dans le rapport global du Baromètre.

Un exemple : Si la liste de contrôle d'observation indique qu'un service est disponible pour les femmes, mais que les femmes interrogées dans les FGD disent qu'elles n'y auront pas accès parce qu'elles n'ont pas confiance en ce service, cela ajoute des détails importants aux résultats des observations.

Il est important d'essayer d'inclure une variété de femmes et de filles dans les discussions de groupe, afin qu'elles puissent parler des différents problèmes qui affectent les femmes et les filles dans l'intervention humanitaire. Une « représentativité » totale de la population n'est pas nécessaire et très probablement impossible puisque les résultats ne seront pas formellement analysés de manière statistique.

Néanmoins, **un groupe diversifié de voix de femmes et de filles permettra une meilleure collecte d'informations et une compréhension plus approfondie de la situation, des expériences vécues et des préoccupations de sécurité des femmes et des filles.** La diversité peut inclure l'âge, le handicap, l'origine ethnique, la religion, la localisation dans le contexte évalué, etc. Lorsque les acteurs LGBTQI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexes) mobilisent régulièrement et en toute sécurité des femmes et des filles ayant des orientations sexuelles et des identités de genre diverses, une FGD peut être menée avec cette population.

Chaque FGD ne doit **pas comprendre plus de huit participantes d'âges et de milieux similaires**, par exemple : un groupe de réfugiées, un groupe d'adolescentes de la communauté d'accueil.

Remarque : Certaines des sous-sections et des questions peuvent ne pas s'appliquer à certains contextes, en fonction du niveau et de la portée de l'intervention humanitaire existante. Par exemple, dans certains contextes, les distributions de kits de dignité peuvent ne pas avoir encore été faites, ce qui est en soi un point de plaidoyer.

- Pour plus d'informations, voir le document **Discussion de groupe dirigée : Note d'orientation**

Entretien avec les informateurs clés

- L'outil d'entretien avec les informateurs clés
- Modèle de notes pour les entretiens avec les informateurs clés
- Conseils d'orientation pour les preneuses de notes

L'outil de KII est conçu pour guider les entretiens avec les informateurs clés qui seront menés avec les acteurs, groupes, organisations et réseaux de défense des droits des femmes travaillant dans et avec leurs communautés dans le cadre de la collecte des données du Baromètre. L'objectif de l'entretien est de comprendre, à partir du point de vue de ces femmes :

- Si elles ont été engagées par et/ou impliquées dans l'intervention humanitaire dans leur région ;
- Si l'intervention humanitaire répond aux besoins des femmes et des filles ; et
- Les changements qu'elles souhaiteraient voir dans le système humanitaire à l'avenir.

Il est recommandé de procéder avec **une seule participante ou un petit collectif de trois femmes maximum** appartenant au même groupe, à la même organisation ou au même réseau ; au-delà de trois, la conversation pourrait être moins détaillée ou moins ciblée.





Liste de contrôle d'observation

- Outil de liste de contrôle d'observation

La **liste de contrôle d'observation** analyse de manière exhaustive les domaines observables d'une intervention humanitaire. On peut répondre à chaque question de la liste de contrôle en examinant et en passant en revue les documents disponibles et/ou en observant physiquement le(s) site(s) en personne. Cet outil ne concerne pas les indicateurs qui nécessitent une vérification par communication directe avec les parties prenantes, à l'exception de quelques questions de clarification qui nécessitent d'être posées à un prestataire de services, s'il est disponible et disposé à répondre.

Important : Cette révision des documents ne requiert PAS de consulter la documentation interne de chaque organisation. Les seuls documents à examiner sont ceux qui sont destinés à être externes et accessibles au public pour le bénéfice de l'ensemble de la communauté humanitaire.

La liste de contrôle d'observation cherche à observer deux domaines principaux de l'intervention humanitaire avec des domaines d'évaluation spécifiques :

- **Révision des documents : Mécanismes et politiques de sécurité pour la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels.**
 - o Engagements de la communauté humanitaire à lutter contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels.
 - o Réseaux de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA).
 - o Mécanisme et procédures communautaires de plainte (CBCM).
 - o Accessibilité au CBCM
 - o Espaces sûrs pour les femmes et les filles
 - o Référencement pour la communauté
 - o Audits de sécurité
- Observation sur place : L'environnement de l'intervention humanitaire.
 - o Prévention et atténuation de la VBG
 - o Espaces sûrs pour les femmes et les filles
 - o Soins de santé
 - o Services de nutrition

Afin de compléter la section de révision des documents de la liste de contrôle d'observation, l'équipe Baromètre doit trouver et examiner les documents suivants, s'ils existent :

1. Documents du groupe de travail sur la PSEA (disponibles auprès du groupe de travail sur la PSEA ou du réseau/de l'organisme responsable)
 - a. Termes de référence
 - b. Procédures opérationnelles standards
 - c. Les trois plus récents comptes rendus des réunions du groupe de travail sur la PSEA
2. Le plan d'intervention humanitaire le plus récent
3. Mécanisme de signalement inter-agences (harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuels)
4. Liste des points focaux en matière de harcèlement sexuel par agence/emplacement.
5. Liste des points focaux en matière d'exploitation et d'abus sexuels par agence/emplacement
6. Voie de référencement (dans les lieux desservis, pas seulement les voies de référencement nationales)

- 
7. Procédures opérationnelles standard de mécanisme communautaire de plainte (CBCM)
 8. Procédures opérationnelles standard pour la prévention et la réponse à la VBG (disponibles auprès du sous-groupe VBG)
 9. Rapports d'audits de sécurité ou autres documents connexes (disponibles auprès du sous-groupe de lutte contre la VBG).

Afin de compléter la section d'observation du lieu de la Liste de contrôle d'observation, visitez les lieux et sites que vous avez sélectionnés et observez l'intervention humanitaire sur place.

Enquête sur la perception du personnel

- **Enquête de perception du personnel:** Note d'orientation
- **Outil d'enquête de perception du personnel:** Pour les enquêtes en personne (document Word)
- **Outil d'enquête de perception du personnel:** Pour les enquêtes en ligne (document Excel)
- **Guide étape par étape de KoBo:** mise en place d'une enquête en ligne

L'enquête de perception du personnel a pour but de recueillir des données basées sur les expériences vécues par le personnel féminin intervenant dans les crises humanitaires.

- L'enquête peut être remplie de deux manières :
 - En ligne, auto-administrée
 - En personne, avec un membre de l'équipe de collecte des données.

Cette enquête est un questionnaire approfondi utilisé pour recueillir des informations permettant de comprendre dans quelle mesure le personnel féminin se sent en sécurité et soutenu, le niveau d'attention de l'organisation sur des questions telles que l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel, et dans quelle mesure la réponse humanitaire est équipée pour gérer de tels défis et donner la priorité aux besoins du personnel féminin et des femmes et des filles. L'objectif de l'enquête est de documenter une perception collective, à partir d'un groupe échantillon de personnel féminin et masculin, sur les engagements institutionnels, l'efficacité des mécanismes de plainte, et les niveaux perçus de risques, de sécurité et d'interventions.

Important ! Efforcez-vous d'atteindre et d'inclure des répondant(e)s de toutes les catégories de personnel au sein des organisations, comme les chauffeurs, les agent(e)s d'entretien, les cuisinières/ers, les gardiens, les assistant(e)s, les agent(e)s, les responsables, les coordinatrices/eurs, etc.

Travaillez avec les membres du personnel qui souhaitent répondre à l'enquête mais qui ont des compétences limitées en matière d'alphabétisation/d'informatique. Aidez-les à accéder discrètement et confidentiellement à l'enquête et à y répondre de la manière qui leur convient le mieux.

L'enquête pose une série de questions dans les catégories suivantes :

- Engagement et redevabilité
- Mécanisme de plaintes : Facilité, confidentialité et risques
- Réponse de l'organisation
- Perception du risque
- Participation des femmes à l'élaboration des politiques et à la pratique

Retour de commentaires des répondant(e)s

▪ Outil de retour de commentaires des répondant(e)s

En plus des quatre principaux outils de collecte de données, **un outil de retour de commentaires des répondant(e)s** est également fourni aux équipes Baromètre pour recueillir les commentaires d'une petite sélection aléatoire de celles/ceux qui ont participé aux activités et à la collecte de données du Baromètre (FGD, KII, Enquête de perception du personnel et Liste de contrôle d'observation).

Cette enquête de retour de commentaires peut se faire soit verbalement avec la/le(s) répondant(e)(s), soit la/le(s) répondant(e)(s) peut(vent) la remplir elle/lui/elles/eux-même(s) et la renvoyer à l'équipe Baromètre. Le retour de commentaires des personnes sondées sera demandé après leur participation, soit le jour même, soit à un moment convenu avec l'équipe Baromètre où les personnes interrogées retourneront sur place.

Cet outil de retour de commentaires est une combinaison de questions à choix multiples et de questions ouvertes. La plupart des questions à choix multiples comportent une question de suivi invitant la personne interrogée à fournir, verbalement ou par écrit, des informations supplémentaires texturées et détaillées. Les personnes interrogées peuvent donner autant ou aussi peu d'informations qu'elles le souhaitent. Veillez à ce que les personnes interrogées, quelles que soient leurs capacités et leur niveau d'alphabétisation, disposent de moyens confidentiels et discrets pour donner leur avis.

Le but de ce retour de commentaires est d'améliorer les futures mises en œuvre du Baromètre en documentant : 1) Ce que les personnes interrogées ont compris de leur implication et le but de leur participation et de l'activité, 2) Ce qu'a été leur expérience en tant que participant(e)s, et 3) Ce qui, selon elles/eux, pourrait être amélioré pour la prochaine fois.



Mener des discussions de groupe dirigées: note d'orientation

Avant la discussion de groupe dirigée (FGD)

- **Assurez-vous que seules des femmes animent les FGD, des femmes et des filles jouant également le rôle** d'animatrices, de preneuses de notes et d'interprètes, si nécessaire.
- **Assurez-vous que votre spécialiste de la violence basée sur le genre (VBG) (travailleuse sociale, responsable ou intervenante) est prête et se trouve dans la zone de la FGD** pour servir de point focal afin de fournir des conseils et un soutien supplémentaires à l'équipe d'animation (notamment en menant des actions de sensibilisation auprès des potentielles participantes et en aidant l'équipe à trouver des espaces pour les FGD avec des femmes et des filles).
- Veillez à ce que l'ensemble de l'équipe dispose des informations sur les services, le soutien et les référencement disponibles et les comprenne.
- **Assurez-vous que chacune comprenne parfaitement que le principe de confidentialité** doit être respecté à tout moment, conformément aux principes directeurs.
- **Veillez à ce que l'équipe comprenne qu'elle ne doit en aucun cas recueillir des informations identifiables auprès des participantes** (c'est-à-dire le nom des personnes, leur adresse, les détails de cas spécifiques, etc.) **Ces informations ne sont absolument PAS nécessaires et mettent en péril la sécurité et la vie privée des personnes concernées.**

Pendant la discussion de groupe dirigée

- **Les FGD ne doivent pas durer plus d'une heure** ; les participantes peuvent commencer à perdre leur attention après une heure.
- Présentez les principes clés :

- o Assurez-vous que les participantes sont conscientes de la confidentialité de la discussion ; et
- o Veillez à obtenir le consentement éclairé des participantes dès le début en expliquant l'objectif de l'activité et le fait que la participation est totalement volontaire.
- Engagez et encouragez la conversation à la troisième personne, afin que les femmes et les filles parlent plus largement des expériences des femmes et des filles dans leurs communautés.
- Gérer la ou les divulgation(s) : **Pour des raisons éthiques, n'interrogez pas les filles ou les femmes sur leurs expériences personnelles de VBG.** Cela pourrait être traumatisant et ou stigmatisant. Toutefois, si une participante choisit de divulguer son expérience personnelle de VBG, préparez-vous à traiter cette divulgation de manière appropriée, en respectant l'approche centrée sur la survivante.

Gérer les divulgations

À faire	À ne pas faire
Offrez une oreille attentive, SANS jugement.	Ne FORCEZ pas la victime à faire un signalement contre sa volonté.
Fournissez EN PRIVÉ des informations précises sur les services disponibles.	Ne demandez pas de DÉTAILS de l'incident.
Demandez la PERMISSION à la survivante avant de la référer à quelqu'un d'autre.	Ne DOUTEZ pas de ce qu'on vous dit.
Utilisez une approche CENTRÉE SUR LA SURVIVANTE.	N'offrez pas vos propres CONSEILS ou OPINIONS sur ce que la survivante devrait faire.
Assurez la CONFIDENTIALITÉ, en gardant à l'esprit les lois locales sur le signalement obligatoire dans certains cas.	Ne faites pas de PROMESSE que vous ne pouvez pas tenir et ne créez pas d'ATTENTES.

Après la discussion de groupe dirigée

- **Assurez-vous que toutes les données que vous avez collectées sont anonymes** et ne peuvent être rattachées à aucun groupe ou individu, y compris les survivantes de VBG. **Supprimez immédiatement toute information identifiable** et rappelez à l'équipe que personne ne doit collecter d'informations permettant l'identification.
- Ne partagez PAS les données avec quiconque en dehors des membres de l'équipe du Baromètre qui ont été désignés pour traiter les données.
- **Chaque membre de l'équipe menant une activité de collecte de données est responsable de la saisie des données et de l'enregistrement de ses notes à la fin de chaque journée de collecte de données.** Ils devront utiliser les modèles et outils fournis pour saisir leurs données et s'assurer que celles-ci sont sécurisées dans des dossiers protégés par un mot de passe. **Dès que les données brutes ont été enregistrées, toutes les notes doivent être détruites le jour même.** Les mots de passe ne doivent être partagés qu'avec les membres de l'équipe Baromètre, y compris la/le chef(fe) d'équipe, qui devient alors responsable de ces données.
- **Considérations particulières pour les enfants survivants :**
 - o En cas de divulgation de VBG par une adolescente survivante, les animatrices doivent être en mesure d'appliquer le principe de l'intérêt supérieur de l'enfant²⁵ ;
 - o Dans de nombreux contextes, le signalement obligatoire s'applique aux enfants survivants. Demandez conseil à votre spécialiste de VBG.

²⁵ Pour plus d'informations sur la détermination de l'intérêt supérieur, voir le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) « Principes directeurs relatifs à la détermination de l'intérêt supérieur de l'enfant » (2008):

Conseils d'orientation pour les preneuses de notes

Introduction

Prendre des notes lors d'une discussion de groupe dirigée (FGD) ou d'un entretien avec un informateur clé (KII) peut s'avérer très intense, surtout lorsqu'il y a un grand nombre de sujets abordés. Vous pouvez ressentir le besoin de noter tous les échanges. Cependant, vous n'avez pas besoin de saisir chaque mot qui est dit - cela peut être très difficile et vous pourriez même manquer des informations importantes. Essayez plutôt d'enregistrer autant d'exemples concrets que possible de ce qui est discuté, conformément aux conseils ci-dessous.

Pour la FGD, il est important que vos notes reflètent combien de participantes partagent des perspectives, sont d'accord ou non sur les points soulevés (si un point vient d'une personne, de plusieurs personnes ou de l'ensemble du groupe). Essayez de noter combien de points de vue de participantes les données reflètent.

Pour les FGD et les KII, ne notez pas d'informations qui permettent d'identifier les participant(e)s (pas d'exemple de personnes ou de cas spécifiques de violence basée sur le genre (VBG), y compris l'exploitation et les abus sexuels).

Pendant la FGD/KII :

- Écoutez les petites histoires ou les exemples concrets qui sont soulevés dans la discussion et notez-les. Ils ajouteront de riches détails aux données.
- Dans le cas d'histoires courtes ou d'exemples concrets, essayez de noter les mots exacts de la personne dans la mesure du possible. Ainsi, cela permettra d'assurer que nous enregistrons les voix des femmes et des filles aussi fidèlement que possible et que nous amplifions leurs voix dans les données.
- Essayez d'observer les réactions, les comportements et l'humeur des participantes dans le groupe, et notez la façon dont les choses sont partagées (par exemple, avec frustration, colère, joie, etc.).
- Lorsque le groupe est largement (ou majoritairement) d'accord sur des points particuliers, notez-le. Ce type d'accord est important car il a beaucoup de poids lorsque tout un groupe (ou la majorité d'un groupe) est d'accord sur une question.
- Si vous commencez à entendre des thèmes communs ou des questions soulevées, vous pouvez les écrire ou les dessiner dans votre carnet et commencer à les regrouper pour donner une représentation plus visuelle et un ordre à vos notes. Cela pourrait également être utile lorsque vous aborderez l'analyse thématique à la *Section 3. Analyse des données*.
- Trouvez votre propre façon de prendre des notes, en utilisant des symboles ou des abréviations pour enregistrer ce que vous entendez et observez.
- Mettez des points d'interrogation à côté des notes ou des points dont vous n'êtes pas sûre.

Après la FGD/KII :

- Relisez vos notes pour voir si vous avez des questions ou des incertitudes.
- Trouvez un espace privé pour discuter de vos notes avec l'animatrice et l'interprète (s'il y en a une) si vous avez des questions ou des incertitudes sur des points ou des notes que vous avez pris. Vérifiez avec elles ce qu'elles ont entendu et demandez-leur si elles peuvent vous aider à clarifier ou à ajouter quelque chose.
- Mettez en évidence les citations directes et les points clés qui ressortent.
- Mettez en évidence les thèmes qui commencent à émerger.





Enquête de perception du personnel: Note d'orientation

Il y a deux façons de mener les enquêtes de perception du personnel :

- **Enquêtes en personne** : Afin d'obtenir le consentement éclairé pour la participation du personnel potentiel à l'enquête de perception du personnel, **la fiche d'information des participant(e)s au Baromètre** doit être fournie aux participant(e)s pour les aider à décider si elles/ils veulent participer ou non.
- **Enquêtes en ligne** : Lorsque vous envoyez un e-mail contenant le lien permettant de répondre à l'enquête de perception du personnel en ligne, **la fiche d'information des participant(e)s au baromètre** doit également être jointe. Vous devrez apporter des modifications à cette fiche pour l'adapter à votre contexte. Les enquêtes réalisées en ligne seront collectées de manière anonyme, car aucune information permettant d'identifier le personnel n'est demandée dans le cadre de l'enquête. Le personnel qui y répondra décidera à son rythme, à l'aide des informations qui lui sont fournies avec le lien de l'enquête, s'il souhaite ou non participer.

● Voir l'annexe *Fiche d'information des participant(e)s au baromètre et consentement éclairé*

Conseils d'orientation pour la mise en place et la mise en œuvre de l'enquête en ligne

KoBo est la plateforme en ligne recommandée pour réaliser cette enquête auprès du personnel. Utilisez les documents suivants pour vous aider à mettre en place votre enquête en ligne :

- **Outil d'enquête sur la perception du personnel : Pour les enquêtes en ligne (feuille Excel)** - Vous utiliserez cette feuille de calcul pour télécharger votre enquête sur KoBo.
- **Guide de Kobo étape par étape**: mise en place d'une enquête en ligne - Ce guide vous aidera à créer un compte KoBo et à utiliser KoBo pour votre enquête en ligne. Le document comprend les instructions suivantes :
 - o Comment configurer un compte KoBo et créer un compte unique protégé par un mot de passe ;
 - o Comment télécharger la feuille Excel fournie vers KoBo et s'assurer qu'elle est anonyme (et ne collecte pas de données personnelles, y compris les adresses IP des personnes interrogées) ;
 - o Où obtenir le lien de l'enquête pour le partager et le diffuser (voir ci-dessous) ; et
 - o Comment accéder aux réponses à l'enquête et les télécharger.

Diffusion de l'enquête :

- Lors de la diffusion de l'enquête, efforcez-vous d'impliquer le plus grand nombre possible d'organisations humanitaires différentes opérant dans le cadre de l'intervention. Il est recommandé de le faire par le biais du sous-groupe sur la violence basée sur le genre (VBG), de la coordination sectorielle et d'autres groupes de coordination sectorielle. Avec leur soutien, vous pouvez envoyer des e-mails aux différents groupes d'organisations humanitaires via leurs listes de diffusion.
- Lorsque vous envoyez un e-mail contenant le lien permettant de remplir l'enquête de perception du personnel en ligne, veillez à joindre également **la fiche d'information des participant(e)s au Baromètre**. Vous devrez apporter des modifications à cette fiche pour l'adapter à votre contexte. Notez dans votre e-mail que les enquêtes de perception du personnel réalisées en ligne seront collectées de manière anonyme et que la participation est totalement volontaire. La *fiche d'information pour les participant(e)s au Baromètre* comprend également une section à la fin, que vous pouvez remplir avec des informations sur les services et le soutien disponibles pour les travailleuses humanitaires qui ont subi du harcèlement sexuel ou d'autres formes de VBG.



- Rassembler les réponses de l'enquête en ligne : KoBo fournira automatiquement une feuille de calcul Excel que vous pourrez analyser. Vous pouvez ensuite télécharger les réponses (comme décrit ci-dessus) pour les utiliser au stade de l'analyse des données

Conseils d'orientation pour la mise en œuvre de l'enquête en personne avec un membre de l'équipe de collecte des données

- Diffusion de l'enquête : Suivez la même procédure que celle décrite pour l'enquête en ligne. Veillez à inclure la version Word de l'enquête (**Outil d'enquête sur la perception du personnel : Pour les enquêtes en personne**) dans votre e-mail et soulignez que les deux options - en personne ou en ligne - sont disponibles.
- Afin d'obtenir le consentement éclairé pour la participation du personnel potentiel à l'enquête de perception du personnel, la *Fiche d'information pour les participant(e)s au baromètre* doit être fournie aux participant(e)s potentiel(le)s pour les aider à décider si elles/ils veulent participer ou non, et pour s'assurer qu'elles/ils ont le temps et l'espace nécessaires pour prendre une décision éclairée. Veillez à adapter cette fiche et à ajouter les informations pertinentes pour votre contexte.
- Si les participant(e)s donnent leur consentement éclairé, arrangez-vous pour les rencontrer dans un endroit sûr, discret et confidentiel pour mener l'enquête.
- Essentiel : Les membres de l'équipe Baromètre qui mènent les enquêtes en personne ne doivent PAS appartenir à la même organisation que la personne interrogée.

Guide étape par étape pour la mise en place et l'utilisation de KoBo

Guide étape par étape sur l'utilisation d'un compte KoBo pour votre enquête en ligne. Le document comprend des instructions sur :

- o Comment configurer un compte KoBo et créer un compte unique protégé par un mot de passe ;
- o Comment télécharger la feuille Excel fournie sur KoBo ;
- o Où obtenir le lien de l'enquête à partager et à diffuser ; et
- o Comment accéder aux réponses de l'enquête et les télécharger.

Étape 1. Création de votre compte KoBo gratuit

- **Rendez-vous sur la page web** : <https://kobo.humanitarianresponse.info/accounts/register/>
 - o Sur la page « Ouvrir un compte », remplissez vos coordonnées et cliquez sur le bouton vert « CRÉER UN COMPTE » en bas de la page.
 - o **Ouvrez votre email et « ACTIVEZ » votre compte KoBo boîte à outils** en cliquant sur le lien fourni dans l'email.
 - o Une fois que vous aurez cliqué sur le lien, vous serez ramené à votre navigateur web où vous verrez **votre tableau de bord de projet KoBo**.
 - o Maintenant, vous êtes prêt(e) à utiliser KoBo !

Étape 2. Création d'un « nouveau » projet : téléchargement de l'outil d'enquête de perception du personnel dans KoBo

- Dans le tableau de bord du projet KoBo, cliquez sur « NOUVEAU » dans la partie supérieure gauche et l'écran Créer un projet : Choisissez une source va s'afficher. Cliquez ensuite sur « TÉLÉCHARGER XLSForm ».
 - o Localisez l'outil **Enquête de perception du personnel** (document Excel) Ce fichier est nommé : « Enquête de perception du personnel.XLS ». **Important : Ne modifiez aucune donnée ou information dans cette feuille Excel.**



- o Lorsque vous avez trouvé le fichier, téléchargez-le sur KoBo : sélectionnez-le OU faites un « glisser-déposer » du fichier Excel directement dans l'écran contextuel.
- o Une fois le fichier « Enquête de perception du personnel.XLS »²⁶ téléchargé, tapez votre « NOM DE PROJET » : **Enquête de perception du personnel**. Vous pouvez également ajouter une « DESCRIPTION ». Pour terminer ce processus, cliquez sur « CRÉER LE PROJET » et l'outil d'enquête de perception du personnel sera alors téléchargé.

Étape 3. Génération d'un lien à partager pour votre enquête de perception du personnel

- ☐ Maintenant que l'enquête est téléchargée, vous pouvez « PRÉVISUALISER » l'enquête en cliquant sur l'icône « œil » dans le coin supérieur droit. Cela ouvrira un écran de « prévisualisation » qui vous montrera ce que la/le participant(e) verra lorsqu'elle/il remplira l'enquête.
- ☐ Une fois que vous avez décidé que l'enquête est prête à être utilisée, cliquez sur « DÉPLOYER » pour que votre enquête soit mise en ligne.
- ☐ **Pour partager le lien de votre enquête, faites défiler la page jusqu'à la section Collecter des données et cliquez sur « COPIER » pour copier le lien de l'enquête.** Vous pouvez maintenant partager ce lien avec toute personne qui répondra à l'enquête.
- o Vous pourrez coller ce lien dans la **fiche d'information des participant(e)s au baromètre** (qui se trouve dans le *en annexe: fiche d'information des participant(e)s au baromètre et consentement éclairé*) ou dans toute autre correspondance que vous utiliserez pour diffuser le lien de l'enquête.
- ☐ Vous pouvez également ouvrir l'enquête en cliquant sur « **OUVRIR** » et une fenêtre séparée apparaîtra avec votre outil.

Étape 4. Téléchargement des données de votre enquête de perception du personnel

- ☐ Une fois que vous aurez collecté au moins **UNE ou PLUSIEURS** enquêtes auprès de vos participant(e)s en ligne, une nouvelle page intitulée « **DONNÉES** » sera disponible sur la page du projet KoBo. Cliquez dessus et vous accéderez à une page de rapport de synthèse.
- ☐ Sur le côté gauche, cliquez sur « **TÉLÉCHARGEMENTS** » pour accéder à la page de téléchargement des données. Lorsque vous êtes prêt(e) à télécharger vos données, cliquez sur le bouton « **EXPORTER** ».
- ☐ Faites défiler la page jusqu'à « **EXPORTATIONS** », et le fichier que vous avez exporté est maintenant disponible pour le téléchargement. Pour le télécharger, cliquez sur l'icône de la flèche pointant vers le bas, et le fichier Excel contenant les données de votre enquête sera automatiquement téléchargé.
- ☐ Il vous suffit de localiser l'endroit où le fichier a été téléchargé. Les données de votre enquête de perception du personnel sont maintenant prêtes à être saisies dans le **document d'enregistrement et de notation des données** (Excel)²⁷

26 L'outil d'enquête sur la perception du personnel.XLS pour configurer l'enquête Kobo est disponible sur <https://gbvresponders.org/womens-movement-building/listen-up/>

27 Le document d'enregistrement et de notation des données (Excel) est disponible sur <https://gbvresponders.org/womens-movement-building/listen-up/>



Section 3

Analyse des Données





Recapitulatif: Quatre domaines de résultats mesurés par le Baromètre

Le Baromètre mesure quatre domaines de résultats d'égale importance:



Le Baromètre utilise quatre outils **de collecte de données pour rassembler des** informations sur les quatre domaines de résultats :

1. Discussions de groupe dirigées (FGD)
2. Entretien avec les informateurs clés (KII)
3. Liste de contrôle d'observation
4. Enquête de perception du personnel

En outre, quatre outils sont utilisés pour saisir les données de trois de ces activités :

- Modèle de notes pour les discussions de groupe
- Modèle de notes pour les entretiens avec les informateurs clés
- Modèle de réponses à l'enquête de perception du personnel (pour les enquêtes en personne)
- Réponses à l'enquête de perception du personnel en ligne avec KoBo (pour les enquêtes en ligne)

Ces outils se trouvent dans l'annexe Outils de collecte de données.



De l'enregistrement à l'analyse des données: 3 étapes

Une fois que vous avez recueilli toutes les données, il y a trois étapes principales à suivre :

1. Enregistrement et analyse des données quantitatives (numériques).
2. Révision et analyse thématiques des données qualitatives (narratives)
3. Analyse des résultats globaux de votre Baromètre

Les trois sections suivantes vous guideront plus en détail à travers ces étapes, y compris le fonctionnement de la notation, l'enregistrement des données et la compréhension et l'analyse de vos données.

Étape 1 : Enregistrement et analyse des données quantitatives - Liste de contrôle d'observation et enquête de perception du personnel

Vous utiliserez deux de vos outils de collecte de données pour obtenir le score du Baromètre :

- Liste de contrôle d'observation
- Enquête de perception du personnel (réponses à l'enquête en personne et en ligne)

Outil Excel d'enregistrement et d'analyse des données

Pour enregistrer toutes les données numériques provenant de ces deux outils de collecte de données, vous saisissez les scores de chacun d'eux dans le **document principal d'enregistrement et de notation des données (Excel)**. Ce document se trouve dans la section 3 : *Outils d'enregistrement et d'analyse des données*. Vous trouverez dans ce même section des instructions détaillées sur la manière d'utiliser ce document et d'enregistrer/ajouter vos données. Pour la liste de contrôle d'observation et l'enquête de perception du personnel réalisées en personne, vous pourrez ajouter ces données directement à partir des formulaires sur lesquels vous avez recueilli les données. Pour l'enquête de perception du personnel réalisée en ligne, comme expliqué dans la *Section 2. Mise en œuvre*, vous devrez télécharger les réponses de KoBo et les saisir dans Excel.

Calcul du score

Une fois que vous aurez ajouté toutes les données des deux outils de collecte de données, le document Excel calculera automatiquement vos notes globales du Baromètre. Il vous permet de voir les scores pour chacun des quatre résultats et pour les différents aspects mesurés. Cela vous donne la possibilité de choisir les points de données et l'analyse que vous souhaitez inclure dans vos recommandations et votre plaidoyer (voir la *section 4. Plaidoyer et diffusion* pour en savoir plus).

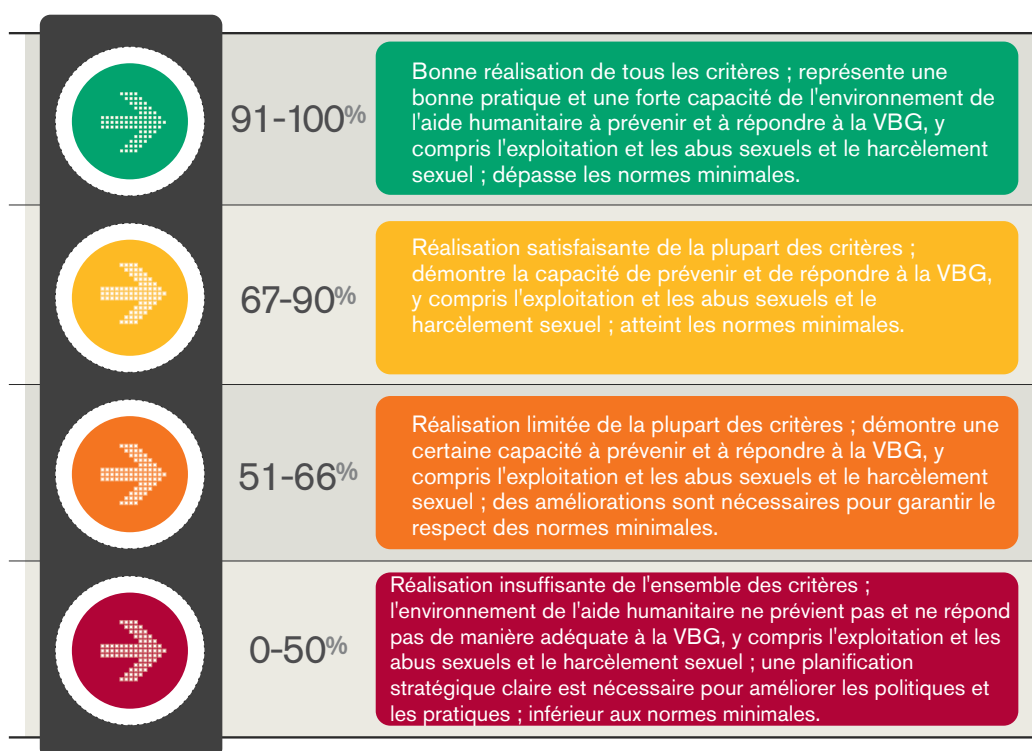
Comment le Baromètre évalue-t-il ?

Le **Baromètre utilise un système de « feux de signalisation »** (rouge, orange, jaune et vert) pour évaluer le statut de l'intervention humanitaire en matière de violence basée sur le genre (VBG) et de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels dans ces quatre domaines.

Dans chacun de ces quatre domaines, il existe différents critères qui sont évalués individuellement. Chaque critère comporte une série d'aspects qui seront notés de 1 à 4 (de rouge à vert) sur la base des informations recueillies à partir des quatre outils de collecte de données: Liste de contrôle d'observation, discussion de groupe, enquête sur la perception du personnel et entretien avec les informateurs clés.²⁸



À partir de ces scores, le Baromètre fournira à la fois : des notes individuelles pour chacun de ces quatre domaines de résultats, du rouge au vert ; et, en additionnant les scores des quatre domaines, un score global pour l'intervention humanitaire évaluée.



Pour obtenir cette note globale, vous devrez d'abord noter les conclusions de ces deux outils de collecte de données.

²⁸ Voir Section 2: Mise en oeuvre

Guide de notation de la liste de contrôle d'observation et de l'enquête de perception du personnel

Les deux sections suivantes fournissent des **conseils d'orientation sur la manière de noter vos résultats à partir de la liste de contrôle d'observation et de l'enquête de perception du personnel**, en ajoutant les outils au *document d'enregistrement et de notation des données (Excel)*.

Notation de la liste de contrôle d'observation

La liste de contrôle d'observation comprend 66 questions qui évaluent deux domaines principaux de la réponse humanitaire : 1) Les mécanismes de prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels et politiques de sécurité, et 2) L'environnement de la réponse humanitaire. Ces domaines sont ensuite subdivisés en 16 sujets d'évaluation, chacun comptant pour un ou plusieurs des domaines de résultats.

Révision des documents : Mécanismes de prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels et politiques de sécurité

Cette section implique une révision des documents existants qui sont accessibles au public.

- ☐ Engagements de la communauté humanitaire à lutter contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels
- ☐ Réseaux de Prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA)
- ☐ Mécanisme communautaire de plainte (CBCM) et procédures
- ☐ Accès au mécanisme communautaire de plainte (CBCM)
- ☐ Espaces sûrs pour les femmes et les filles
- ☐ Référencement pour la communauté
- ☐ Audits de sécurité

Observation sur place : Environnement de la réponse humanitaire

Cette section implique une visite en personne et une observation de l'environnement où se déroule l'intervention humanitaire.

- Prévention et atténuation de la VBG
- Espaces sûrs pour les femmes et les filles
- Soins de santé
- Services de nutrition

L'outil de Liste de contrôle d'observation (Annexe *Outils de collecte de données*) comporte une colonne « Score » à l'extrême droite, où vous trouverez les scores pour chaque question. Toutes les questions de cet outil ont le même poids, et les scores varient de :

- 1 point
- 0.75 points
- 0.50 points
- 0.25 points
- 0 point
- Les réponses « Je ne sais pas » ou « Non-applicable (N/A) » sont omises dans le calcul du score

Une note de « 1 » représente la réponse la plus positive à la question. Une note de « 0 » représente la réponse la plus négative à la question. Ces points seront additionnés et calculés par rapport à la note globale maximum possible pour la liste de contrôle d'observation.

Les réponses « Je ne sais pas » ou « Non-applicable (N/A) » sont omises dans le calcul du score ne seront pas comptabilisées dans la note finale, que ce soit en positif ou en négatif. Il en va de même pour toutes les questions qui sont **PASSÉES**. Ces questions seront automatiquement omises du score, et la note globale maximum possible sera réduite en conséquence.

- Par exemple : Si vous avez marqué « N/A » à 5 questions, la note maximale possible que vous pourriez obtenir pour votre contexte et votre site serait de **61** (66 moins 5 = 61). Ainsi, votre contexte et votre site pourraient obtenir un total de **34** sur le nouveau total maximum de **61** qui pourrait être atteint pour la liste de contrôle d'observation.

Vous n'aurez pas besoin d'effectuer ces calculs ou de faire ces changements vous-même - le document **Enregistrement des données et notation (Excel)** le fera pour vous, sur la base des données que vous aurez saisies. Lorsque vous saisissez les scores individuels, ils produisent un score global pour la liste de contrôle d'observation pour les sites évalués ; ils contribuent également au score global du Baromètre, qui inclut les résultats de l'enquête de perception du personnel. Voir la section suivante.

Notation de l'enquête de perception du personnel

L'enquête de perception du personnel comprend 43 questions axées sur cinq sujets d'évaluation, chacun comptant pour un ou plusieurs des domaines de résultats :

- ☐ Engagement et redevabilité (résultats 3 et 4)
- ☐ Mécanisme de plainte : Facilité, confidentialité et risques (résultats 2, 3 et 4)
- ☐ Réponse de l'organisation (résultats 1 et 3)
- ☐ Participation des femmes à l'élaboration des politiques et à la mise en pratique (résultats 2 et 3)
- ☐ Perception du risque (résultats 2 et 3)

Dans le document **Enquête de perception du personnel : Comment noter cette enquête** (Section 3 : *Enregistrement et analyse des données*) vous verrez l'enquête, plus une colonne supplémentaire sur la droite avec les scores pour chaque question. Ces scores vont de :

- 1 point
- 0.75 points
- 0.50 points
- 0.25 points
- 0 point
- Les réponses « Je ne sais pas » ou « Non-applicable (N/A) » sont omises dans le calcul du score

Une note de « 1 » représente la réponse la plus positive à la question. Une note de « 0 » représente la réponse la plus négative à la question. Ces points seront additionnés et calculés par rapport à la note globale maximum possible pour l'enquête de perception du personnel.

Les réponses « Je ne sais pas » ou « Non-applicable (N/A) » ne seront pas comptabilisées dans la note finale, que ce soit en positif ou en négatif. Il en va de même pour toutes les questions qui sont **PASSÉES**. Ces questions seront automatiquement omises du score, et la note globale maximum possible sera réduite en conséquence.

Vous n'aurez pas besoin d'effectuer ces calculs ou de faire ces changements vous-même - le document **Enregistrement des données et notation (Excel)** le fera pour vous, sur la base des données que vous aurez saisies. Lorsque vous saisissez les scores individuels, ils produisent un score global pour l'enquête de perception du personnel ; ils contribuent également au score global du Baromètre, qui inclut les résultats de la liste de contrôle d'observation.

Note sur la pondération différente et l'importance accordée à certaines questions

Toutes les questions de l'enquête de perception du personnel ont la même pondération, à l'exception des deux premières questions (**Q1, Q2**) et des **Q24 et Q25**. Ces questions ont une double pondération, ce qui signifie que leurs scores auront un impact plus important sur le total. Lorsque vous saisissez les scores dans le document d'enregistrement et de notation des données (Excel), ils seront automatiquement enregistrés avec une double pondération.

Q1 et **Q2** sont considérées comme des questions primordiales dont découlent toutes les autres :

Q1. Sur une échelle de 1 (pas du tout important) à 5 (très important), quelle est l'importance de la question du harcèlement sexuel dans votre organisation ?

Q2. Sur une échelle de 1 (pas du tout important) à 5 (très important), quelle est l'importance de la question de l'exploitation et de l'abus sexuels dans votre organisation ?

Elles posent deux questions fondamentales : si les problèmes de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels sont importants ou non pour les organisations. Si ces problèmes ne sont pas considérés comme importants, ils ne seront probablement pas prioritaires et auront un impact sur la façon dont l'organisation réagit, planifie et répond à ces questions et à la sécurité des femmes en général. Les questions Q24 et Q25 suivent un raisonnement similaire.

Q24. À votre avis, les politiques et pratiques de votre organisation en matière de sûreté et de sécurité tiennent-elles suffisamment compte des préoccupations des femmes ?

Q25. Selon vous, en termes de sûreté et de sécurité, les réalités et les circonstances des femmes sont-elles suffisamment prises en compte dans les politiques et pratiques de ressources humaines existantes dans votre organisation ?

Il s'agit de savoir si les réalités, les circonstances et les préoccupations des femmes en matière de sûreté et de sécurité sont prises en compte dans les politiques et procédures de sécurité et de ressources humaines, qui ont toutes deux une incidence sur les principaux aspects de l'expérience des femmes au travail, notamment dans le transport, les déplacements, l'hébergement, les bureaux et les zones de travail, les avantages, les dispositions, etc. Si les femmes ne sont pas prises en compte et sont invisibles dans ces politiques, leur sécurité est considérablement minée, non traitée et sous-évaluée. Cela aura probablement un impact sur toutes les autres questions évaluant la manière dont les organisations répondent à la sécurité des femmes à travers leurs politiques et leurs pratiques. C'est pourquoi ces questions ont plus de poids que les autres.

Étape 2 : Révision des données qualitatives et analyse thématique - Discussions de groupe et entretiens avec les informateurs clés

L'étape suivante porte sur la révision et l'analyse des outils de discussion de groupe et d'entretien avec les informateurs clés.

Le groupe de discussion pour les femmes et les adolescentes comprend huit étapes, chacune comportant une série de questions directrices. Grâce à l'approche de cartographie communautaire, cet outil couvre les sept sujets suivants : consultations avec les femmes et les filles ; préoccupations et zones et lieux non sûrs pour les femmes et les filles ; kits de dignité ; produits non alimentaires (PNA) et distributions de nourriture ; espaces sûrs ; mécanismes communautaires de plaintes ; et conseils pour créer un environnement plus sûr. Tous ces sujets sont également repris dans la liste de contrôle d'observation.

L'entretien avec les informateurs clés pour les activistes, groupes, organisations et réseaux de défense des droits des femmes comprend cinq domaines thématiques, chacun comportant une série de questions.

Utilisez la **Note d'orientation sur l'analyse thématique des données** (voir le *section 3 : Outils d'enregistrement et d'analyse des données* pour des conseils sur l'analyse thématique) pour vous aider à analyser les données narratives des FGD et des KII (à l'aide des notes des KII et des FGD et des cartes communautaires des FGD). Cela vous aidera à faire ressortir les thèmes les plus importants de ces conversations et à identifier les citations et les éléments d'information clés. Vous utiliserez ensuite cette analyse pour compléter et ajouter des détails narratifs, de la richesse et des nuances au score du Baromètre obtenu ci-dessus.

Une fois que vous aurez terminé l'analyse thématique de vos données narratives, passez à l'étape suivante où vous serez guidée pour combiner votre score Baromètre avec les résultats narratifs obtenus grâce à ces outils.

Étape 3 : Analyse des conclusions globales de votre Baromètre

Dans cette troisième étape, rassemblez les scores numériques calculés et analysés automatiquement à partir de l'outil Excel et de votre analyse thématique. Cette étape vous permettra de discuter, de recouper, d'analyser et d'unifier les résultats et de les finaliser (en vue de la validation des données dans la *section 4. Plaidoyer et diffusion*). Vous constaterez peut-être qu'en commençant par les questions initiales, le groupe discutera de nombreuses questions prévues ultérieurement avant que vous ne les abordiez ensemble. Utilisez ce qui suit comme un guide général pour vous aider à faire ressortir la compréhension, la signification et la synthèse de l'ensemble de vos données, ainsi que les nuances qu'elles contiennent.

- ☐ Trouvez un moyen d'afficher clairement les deux ensembles de données devant votre équipe. Commencez par discuter de manière générale de ce que vous voyez dans les ensembles de données, en utilisant ces questions comme guide. Ce processus a pour but de susciter des réactions et des réponses initiales et immédiates de la part de l'équipe :
 - o Que remarquez-vous à leur sujet ?
 - o Qu'est-ce qui est surprenant ? N'est pas surprenant ?
 - o Qu'est-ce qui est nouveau pour vous ? Qu'est-ce que vous saviez déjà ?
- ☐ Pour les prochaines questions directrices, concentrez-vous plus spécifiquement sur chaque ensemble de données, et commencez à prendre des notes ou à faire des diagrammes visuels de la discussion :
 - o Y a-t-il des similitudes et des liens entre les ensembles de données (quantitatives et qualitatives) ? Si oui, qu'est-ce qui est similaire ou partagé ? Qu'est-ce que cela révèle sur les résultats et l'analyse ? Quels sont les résultats qui se renforcent mutuellement entre les deux ensembles ? Quels sont les liens ?
 - o Y a-t-il des différences ? Les résultats d'un ensemble contredisent-ils les résultats de l'autre ensemble ? Disent-ils quelque chose de différent ? Si oui, qu'est-ce qui est différent, qu'est-ce qui est contradictoire ? Qu'est-ce que cela révèle sur les résultats et l'analyse ? Peut-on les aborder ou les résoudre ou non ?
- ☐ Ensuite, concentrez-vous sur les données combinées et discutez des questions directrices suivantes pour vous aider à vous concentrer sur des aspects plus concrets, détaillés et spécifiques de ce que les données vous disent :
 - o D'après l'analyse, quelle est la situation actuelle des femmes, des filles et des travailleuses humanitaires ? (Considérez les quatre domaines du Baromètre).
 - o Qu'est-ce qui a changé ? En mieux ou en pire ? Ou n'a pas changé du tout ?
 - o Quels enseignements peut-on en tirer ?
 - o Quelles sont les recommandations qui émergent ?
 - o Quels sont les points d'action ou les changements nécessaires qui ressortent comme critiques ou prioritaires ? Et à qui s'adressent-ils ?

Une fois que vous avez suivi ce processus de réflexion, rédigez des notes détaillées (y compris les citations clés que vous avez déjà sélectionnées) afin de rendre compte avec précision de votre analyse et de vos discussions globales. Vous reprendrez cette analyse dans la partie suivante, consacrée à la validation des données, et dans la *Section 4. Plaidoyer et diffusion*, où vous validerez vos scores et formulerez vos recommandations et votre plaidoyer.



Instructions étape par étape sur l'utilisation du *Document d'enregistrement et de notation des données* (Excel)

Les quatre étapes suivantes vous guideront dans l'utilisation du **document *Enregistrement et notation des données*** : comment configurer votre outil pour l'utiliser ; comment naviguer dans l'outil ; comment saisir les données recueillies à partir de la ou des listes de contrôle d'observation et des enquêtes de perception du personnel ; et comment afficher les scores finaux.

- *Pour des instructions plus détaillées sur la façon d'effectuer des ajustements ou des modifications à l'outil lui-même, veuillez consulter l'onglet « Instructions » de l'outil. Attention : Cet outil repose en grande partie sur des macros, des formules Excel, des tableaux croisés dynamiques et des outils de développement comme les boutons radio. Procédez avec précaution à tout ajustement ou modification, car cela pourrait empêcher l'outil de fonctionner correctement.*

1. Ouverture, sauvegarde et protection par mot de passe de votre outil

- ☐ Lorsque vous ouvrez le document Excel, vous voyez apparaître un message : « **Ce classeur contient des macros...** ». Cliquez sur le bouton « **Activer les macros** » pour ouvrir le document de façon à ce qu'il devienne un outil entièrement fonctionnel.
- ☐ Lorsque vous enregistrez votre outil avec le nom de fichier que vous avez choisi, assurez-vous :
 - o De sélectionner « **Options...** », ce qui vous donnera la possibilité de protéger votre fichier par un mot de passe. Choisissez un mot de passe qui sera utilisé pour ouvrir et modifier le fichier ; et
 - o D'enregistrer le fichier comme type de fichier : « **Excel Macro-enabled Workbook.xlsm** ».

2. Navigation de l'outil

- ☐ Vous verrez huit « onglets » différents au bas du document. Il s'agit de :
 - o **Onglet 1. Accueil** - Fournit des informations sur le contenu de cet outil ;
 - o **Onglet 2. Instructions** - Fournit des informations et des instructions plus détaillées sur la façon d'effectuer des ajustements ou des modifications à l'outil (veuillez vous référer à l'avertissement mentionné ci-dessus) ;
 - o **Onglet 3. Liste de contrôle d'observation** - Utilisez cet onglet pour saisir les données de la (des) liste(s) de contrôle d'observation ;
 - o **Onglet 4. Enquête du personnel** - Utilisez cet onglet pour saisir les données des enquêtes de perception du personnel réalisés en personne et/ou en ligne ;
 - o **Onglet 5. Types de notation** - Fournit des informations sur la façon dont les différentes réponses aux questions sont notées dans cet outil ;
 - o **Onglet 6. Baromètre** - Fournit des informations sur la note globale du Baromètre pour votre contexte, ainsi que les notes individuelles pour chacun des quatre domaines de résultats ;
 - o **Onglet 7. Baromètre par thème** - Fournit des informations sur les scores détaillés dans les domaines individuels de chaque outil de collecte de données ; et

- o **Onglet 8. Données** - Fournit des informations sur les données brutes que vous avez enregistrées/ajoutées dans les onglets 3 et 4. Vous pourrez voir l'identifiant attribué à chaque enquête (soit la Liste de contrôle d'observation, soit l'Enquête de perception du personnel), ainsi que les données attribuées à chaque réponse et la pondération accordée à chaque réponse. Une fois que les données de votre contexte sont automatiquement ajoutées ici après que vous ayez soumis vos enquêtes, vous pouvez aller dans cet onglet et supprimer le texte, « Rangée de placement qui peut être supprimée après que les données aient été remplies ci-dessous. »

3. Enregistrement/ajout de vos données des deux outils de collecte de données

- ☐ **Onglet 3. Liste de contrôle d'observation** : Utilisez cet onglet pour **saisir toutes les données** de la (des) liste(s) de contrôle de l'observation :

(a) Il y a 5 boutons en haut de la page :

- **RÉINITIALISER LE FORMULAIRE (ROUGE)** - Appuyez sur ce bouton si vous voulez effacer les données du formulaire et recommencer.
- **AFFICHER LES RÉPONSES** - Il s'agit du formulaire principal où vous enregistrerez/ajouterez vos données à partir des listes de contrôle d'observation.
- **AFFICHER LES RÉSULTATS** - Pour votre information : Cliquez ici pour voir quelle question de l'enquête fait référence à quel domaine de résultats.
- **AFFICHER LA PONDÉRATION** - Pour votre information : Cliquez ici pour voir comment chaque question est notée et pondérée.
- **SOUMETTRE (BLEU)** - Appuyez sur ce bouton pour soumettre vos données une fois que vous avez rempli le formulaire pour une liste de contrôle d'observation.

(b) Appuyez sur « AFFICHER LES RÉPONSES » pour ouvrir le formulaire d'enregistrement/ajout de vos données. Un formulaire représente une liste de contrôle d'observation. Par exemple : Si vous avez rempli deux Listes de contrôle d'observation dans votre contexte, vous devrez remplir le formulaire deux fois.

(c) Saisissez les données de votre liste de contrôle d'observation dans le formulaire prévu à cet effet ;

- Insérez la date de l'enquête en utilisant l'un des formats suivants : « JJ/MM/AAAA » ou « MM/JJ/AAAA ».
- Par exemple : Si la date à laquelle l'enquête a été réalisée est le 29 juin 2020, vous devriez taper soit : 29/06/2020 ou 06/29/2020.
- Si vous n'avez pas répondu à l'une des questions, sélectionnez « Non applicable (N/A) » pour cette question. La réponse sera automatiquement omise, la question ne sera pas calculée et cela n'affectera pas votre note globale. Si vous avez répondu « Je ne sais pas » à l'une des questions, sélectionnez « Je ne sais pas » (ou « N/A » si c'est la seule autre option qui existe).

(d) Une fois que vous avez ajouté toutes vos données pour cette liste de contrôle d'observation, appuyez sur le bouton bleu « SOUMETTRE » en haut de l'onglet. Une boîte de message apparaîtra alors : « Êtes-vous sûr(e) d'être prêt(e) à soumettre le formulaire ? Lorsque vous soumettez, cette action supprimera toutes les réponses du formulaire pour vous permettre de saisir un nouvel ensemble de données. » Si vous avez revu vos données, si vous convenez qu'elles sont exactes et complètes, et si vous êtes prêt(e) à soumettre ce formulaire, appuyez sur « Oui ». Toutefois, si vous souhaitez effectuer une double vérification, appuyez sur « Non » et revoyez vos données avant d'appuyer sur « Soumettre » et « Oui ». Important : Une fois que vous avez appuyé sur « Oui » pour soumettre vos données, vous ne pouvez pas récupérer le formulaire pour le modifier. Vous devrez recommencer et supprimer les données brutes incorrectes dans l'onglet **DONNÉES**.

(e) Une fois que vous avez soumis votre enquête, vous recevrez un identifiant d'enquête, que vous pouvez utiliser pour identifier l'enquête dans les visualisations du Baromètre (onglets 3 et 4).

- ☐ **Onglet 4. Enquête de perception du personnel**: Utilisez cet onglet pour **saisir toutes les données** de (des) l'enquête de perception du personnel :

(f) Il y a 5 boutons en haut de la page:

- **RÉINITIALISER LE FORMULAIRE (ROUGE)** - Appuyez sur ce bouton si vous voulez effacer les données du formulaire et recommencer.
 - **AFFICHER LES RÉPONSES** - Il s'agit du formulaire principal où vous enregistrerez/ajouterez vos données à partir des enquêtes de perception de personnel.
 - **AFFICHER LES RÉSULTATS** - *Pour votre information : Cliquez ici pour voir quelle question de l'enquête fait référence à quel domaine de résultats.*
 - **AFFICHER LA PONDÉRATION** - *Pour votre information : Cliquez ici pour voir comment chaque question est notée et pondérée.*
 - **SOUMETTRE (BLEU)** - Appuyez sur ce bouton pour soumettre vos données une fois que vous avez rempli le formulaire pour une liste de contrôle d'observation.
- (g) Appuyez sur « AFFICHER LES RÉPONSES » pour ouvrir le formulaire d'enregistrement/ajout de vos données. Un formulaire représente une enquête de perception du personnel. Par exemple : Si huit enquêtes de perception du personnel ont été remplies dans votre contexte, vous devrez remplir le formulaire huit fois.
- (h) Saisissez les données de votre enquête de perception du personnel dans le formulaire prévu à cet effet ;
- Insérez la date de l'enquête en utilisant l'un des formats suivants : « JJ/MM/AAAA » ou « MM/JJ/AAAA ».
 - Par exemple : Si la date à laquelle l'enquête a été réalisée est le 29 juin 2020, vous devriez taper soit : 29/06/2020 ou 06/29/2020.
 - Si vous n'avez pas répondu à l'une des questions, sélectionnez « Non applicable (N/A) » pour cette question. La réponse sera automatiquement omise, la question ne sera pas calculée et cela n'affectera pas votre note globale. Si vous avez répondu « Je ne sais pas » à l'une des questions, sélectionnez « Je ne sais pas » (ou « N/A » si c'est la seule autre option qui existe).
 - Si des questions ont été « PASSÉES », veillez à faire de même sur le formulaire. La réponse sera automatiquement omise, la question ne sera pas calculée et cela n'affectera pas votre note globale.
- (i) Une fois que vous avez ajouté toutes vos données pour cette enquête de perception du personnel, appuyez sur le bouton bleu « SOUMETTRE » en haut de l'onglet. Une boîte de message apparaîtra alors : « Êtes-vous sûr(e) d'être prêt(e) à soumettre le formulaire ? Lorsque vous soumettez, cette action supprimera toutes les réponses du formulaire pour vous permettre de saisir un nouvel ensemble de données. » Si vous avez revu vos données, si vous convenez qu'elles sont exactes et complètes, et si vous êtes prêt(e) à soumettre ce formulaire, appuyez sur « Oui ». Toutefois, si vous souhaitez effectuer une double vérification, appuyez sur « Non » et revoyez vos données avant d'appuyer sur « Soumettre » et « Oui ». *Important : Une fois que vous avez appuyé sur « Oui » pour soumettre vos données, vous ne pouvez pas récupérer le formulaire pour le modifier. Vous devrez recommencer et supprimer les données brutes incorrectes dans l'onglet DONNÉES.*
- (j) Une fois que vous avez soumis votre enquête, vous recevrez un identifiant d'enquête, que vous pouvez utiliser pour identifier l'enquête dans les visualisations du Baromètre (onglets 3 et 4).

4. Consultation des résultats de votre Baromètre

- **Onglet 6. Baromètre, et Onglet 7. Baromètre par thème** : Ces deux onglets vous permettent d'interagir dynamiquement avec les données.
 - o **L'onglet 6.** vous montre la note globale du Baromètre pour votre contenu ainsi que le score de chacun des quatre domaines de résultats.
 - o **L'onglet 7.** vous montre les scores individuels de 18 domaines spécifiques dans les deux outils de collecte de données afin de vous fournir des scores détaillés pour une analyse plus nuancée.
 - Dans les deux onglets, vous pouvez utiliser les cases d'option sur la droite pour sélectionner un pays ou un identifiant d'enquête spécifique pour voir ces scores individuels. Vous pouvez également utiliser la case d'option « Lieu » pour la liste de contrôle d'observation afin de visualiser les scores pour différents lieux. Pour l'enquête sur la perception du personnel, sélectionnez « Sexe » pour afficher les scores des hommes ou des femmes.



Enquête de perception du personnel: Comment noter l'enquête

Utilisez ce guide pour vous aider à noter chaque enquête que vos réalisez.

Q#	Question	Score					
Engagement et redevabilité							
1	Sur une échelle de 1 (très important) à 5 (pas du tout important), quelle importance revêt la question du harcèlement sexuel dans votre organisation ? <table><tr><td>1. Très important</td><td>2. Assez important</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très important</td><td>5. Pas du tout important</td></tr></table>	1. Très important	2. Assez important	3. Neutre	4. Pas très important	5. Pas du tout important	1 = 2 points 2 = 1.50 points 3 = 1 point 4 = 0.50 point 5 = 0 point *DOUBLE PONDÉRATION
1. Très important	2. Assez important	3. Neutre	4. Pas très important	5. Pas du tout important			
2	Sur une échelle de 1 (très important) à 5 (pas du tout important), quelle importance revêt la question de l'exploitation et des abus sexuels dans votre organisation ? <table><tr><td>1. Très important</td><td>2. Assez important</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très important</td><td>5. Pas du tout important</td></tr></table>	1. Très important	2. Assez important	3. Neutre	4. Pas très important	5. Pas du tout important	1 = 2 points 2 = 1.50 points 3 = 1 point 4 = 0.50 point 5 = 0 point *DOUBLE PONDÉRATION
1. Très important	2. Assez important	3. Neutre	4. Pas très important	5. Pas du tout important			
3	Si quelqu'un était accusé de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels, ou avait commis de tels actes, mon organisation prendrait la responsabilité de veiller à ce que la victime/la survivante qui signale l'infraction soit protégée. ☐ Oui ☐ Non ☐ Préfère ne pas répondre (N/A)	Oui = 1 Non = 0 N/A = PASSEZ La question n'est pas comptée/exclue					
4	Si quelqu'un était accusé de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels, ou avait commis de tels actes, mon organisation prendrait la responsabilité de veiller à ce que l'auteur soit tenu pour responsable. ☐ Oui ☐ Non ☐ Préfère ne pas répondre (N/A)	Oui = 1 Non = 0 N/A = PASSEZ La question n'est pas comptée/exclue					
Mécanisme de plainte : Facilité, confidentialité et risques							
5.	Sur une échelle de 1 (très encouragé(e)) à 5 (pas du tout encouragé(e)), dans quelle mesure avez-vous été encouragé(e) par votre organisation à signaler les allégations de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels si et quand elles se produisent ? <table><tr><td>1. Très encouragé(e)</td><td>2. Assez encouragé(e)</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très encouragé(e)</td><td>5. Pas du tout encouragé(e)</td></tr></table>	1. Très encouragé(e)	2. Assez encouragé(e)	3. Neutre	4. Pas très encouragé(e)	5. Pas du tout encouragé(e)	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point
1. Très encouragé(e)	2. Assez encouragé(e)	3. Neutre	4. Pas très encouragé(e)	5. Pas du tout encouragé(e)			



6.	Sur une échelle de 1 (très confiant(e)) à 5 (pas du tout confiant(e)), vous sentez-vous confiant(e) que les mécanismes actuels de signalement du harcèlement sexuel au sein de votre organisation aboutiraient à des résultats justes ?	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point					
	<table border="1"> <tr> <td>1. Très confiant(e)</td> <td>2. Assez confiant(e)</td> <td>3. Neutre</td> <td>4. Pas très confiant(e)</td> <td>5. Pas du tout confiant(e)</td> </tr> </table>	1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)	
1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)			
7.	Sur une échelle de 1 (très confiant(e)) à 5 (pas du tout confiant(e)), si vous déposiez une plainte liée au harcèlement sexuel, à l'exploitation et aux abus sexuels, êtes-vous confiant(e) que les détails de votre plainte resteraient confidentiels ?	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point					
	<table border="1"> <tr> <td>1. Très confiant(e)</td> <td>2. Assez confiant(e)</td> <td>3. Neutre</td> <td>4. Pas très confiant(e)</td> <td>5. Pas du tout confiant(e)</td> </tr> </table>	1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)	
1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)			
8.	Sur une échelle de 1 (très à l'aise) à 5 (pas du tout à l'aise/mal à l'aise) dans quelle mesure seriez-vous à l'aise avec l'idée de communiquer votre nom si vous déposiez une plainte pour harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuels ?	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point					
	<table border="1"> <tr> <td>1. Très à l'aise</td> <td>2. Assez à l'aise</td> <td>3. Neutre</td> <td>4. Pas très à l'aise</td> <td>5. Pas du tout à l'aise</td> </tr> </table>	1. Très à l'aise	2. Assez à l'aise	3. Neutre	4. Pas très à l'aise	5. Pas du tout à l'aise	
1. Très à l'aise	2. Assez à l'aise	3. Neutre	4. Pas très à l'aise	5. Pas du tout à l'aise			
9.	Avez-vous déjà déposé une plainte officielle pour harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuels ? ☐ Oui ☐ Non (Passez à la Q11)	Oui = 1 Non = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue					
10.	Si vous avez répondu OUI à la Q9, sur une échelle de 1 (très satisfait(e)) à 5 (pas du tout satisfait(e)/ très insatisfait(e)), dans quelle mesure avez-vous été satisfait(e) de la réponse de l'organisation à votre plainte ?	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point					
	<table border="1"> <tr> <td>1. Très satisfait(e)</td> <td>2. Assez satisfait(e)</td> <td>3. Neutre</td> <td>4. Pas très satisfait(e)</td> <td>5. Pas du tout satisfait(e)</td> </tr> </table>	1. Très satisfait(e)	2. Assez satisfait(e)	3. Neutre	4. Pas très satisfait(e)	5. Pas du tout satisfait(e)	
1. Très satisfait(e)	2. Assez satisfait(e)	3. Neutre	4. Pas très satisfait(e)	5. Pas du tout satisfait(e)			
11.	Avez-vous déjà été témoin d'une plainte officielle pour harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuels ? ☐ Oui ☐ Non	Oui = 1 Non = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue					
12.	Avez-vous, ou un(e) collègue, déjà soulevé de manière informelle un problème de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels ? (Informel signifie sans passer par les voies officielles de dépôt de plainte) ☐ Oui ☐ Non (Passez à la Q14)	Oui = 1 Non = PASSEZ La question n'est pas comptée/exclue					
13.	Si vous avez répondu OUI à la Q12, sur une échelle de 1 (très encourageante) à 5 (pas du tout encourageante/ fortement décourageante), dans quelle mesure votre organisation a-t-elle encouragé votre dépôt d'une plainte officielle ?	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point					
	<table border="1"> <tr> <td>1. Très encourageante</td> <td>2. Assez encourageante</td> <td>3. Neutre</td> <td>4. Pas très encourageante</td> <td>5. Pas du tout encourageante</td> </tr> </table>	1. Très encourageante	2. Assez encourageante	3. Neutre	4. Pas très encourageante	5. Pas du tout encourageante	
1. Très encourageante	2. Assez encourageante	3. Neutre	4. Pas très encourageante	5. Pas du tout encourageante			
14.	Sur une échelle de 1 (très probable) à 5 (pas du tout probable/ très improbable), à votre avis, quelle serait la probabilité qu'une personne perde son emploi si une plainte pour harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuels était déposée contre elle ?	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point					
	<table border="1"> <tr> <td>1. Très probable</td> <td>2. Assez probable</td> <td>3. Neutre</td> <td>4. Pas très probable</td> <td>5. Pas du tout probable</td> </tr> </table>	1. Très probable	2. Assez probable	3. Neutre	4. Pas très probable	5. Pas du tout probable	
1. Très probable	2. Assez probable	3. Neutre	4. Pas très probable	5. Pas du tout probable			

15.	Sur une échelle de 1 (très inquiète/inquiet /préoccupé(e) par ce sujet) à 5 (pas du tout inquiète/inquiet), dans quelle mesure la stigmatisation potentielle au sein de l'organisation affecterait-elle votre décision finale de signaler (ou de ne pas signaler) un cas de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels ? <table border="1"> <tr> <td>1. Très inquiète/inquiet</td> <td>2. Assez inquiète/inquiet</td> <td>3. Neutre</td> <td>4. Pas très inquiète/inquiet</td> <td>5. Pas du tout inquiète/inquiet</td> </tr> </table>	1. Très inquiète/inquiet	2. Assez inquiète/inquiet	3. Neutre	4. Pas très inquiète/inquiet	5. Pas du tout inquiète/inquiet	1 = 0 point 2 = 0.25 point 3 = 0.50 point 4 = 0.75 point 5 = 1 point
1. Très inquiète/inquiet	2. Assez inquiète/inquiet	3. Neutre	4. Pas très inquiète/inquiet	5. Pas du tout inquiète/inquiet			
16.	Sur une échelle de 1 (très inquiète/inquiet et je ne signalerais pas) à 5 (pas du tout inquiète/inquiet et je signalerais certainement), dans quelle mesure les représailles potentielles au sein de l'organisation affecteraient-elles votre décision finale de signaler (ou de ne pas signaler) un cas de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels ? <table border="1"> <tr> <td>1. Très inquiète/inquiet et je ne signalerais pas</td> <td>2. Assez inquiète/inquiet et je ne suis pas sûr(e) de signaler</td> <td>3. Neutre</td> <td>4. Pas très inquiète/inquiet et je signalerais probablement</td> <td>5. Pas du tout inquiète/inquiet et je signalerais certainement</td> </tr> </table>	1. Très inquiète/inquiet et je ne signalerais pas	2. Assez inquiète/inquiet et je ne suis pas sûr(e) de signaler	3. Neutre	4. Pas très inquiète/inquiet et je signalerais probablement	5. Pas du tout inquiète/inquiet et je signalerais certainement	1 = 0 point 2 = 0.25 point 3 = 0.50 point 4 = 0.75 point 5 = 1 point
1. Très inquiète/inquiet et je ne signalerais pas	2. Assez inquiète/inquiet et je ne suis pas sûr(e) de signaler	3. Neutre	4. Pas très inquiète/inquiet et je signalerais probablement	5. Pas du tout inquiète/inquiet et je signalerais certainement			
17.	D'après votre expérience, sur une échelle de 1 (réponse active) à 5 (silence délibéré), comment la direction de votre organisation a-t-elle répondu aux rumeurs de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels ? Si vous NE SAVEZ PAS la réponse, PASSEZ à la Q18. <table border="1"> <tr> <td>1. Active, prise d'initiatives structurées</td> <td>2. Quelques initiatives prises, mais au cas par cas</td> <td>3. Neutre</td> <td>4. Non-action</td> <td>5. Tentatives délibérées d'étouffer la question</td> </tr> </table>	1. Active, prise d'initiatives structurées	2. Quelques initiatives prises, mais au cas par cas	3. Neutre	4. Non-action	5. Tentatives délibérées d'étouffer la question	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point Je ne sais pas = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue
1. Active, prise d'initiatives structurées	2. Quelques initiatives prises, mais au cas par cas	3. Neutre	4. Non-action	5. Tentatives délibérées d'étouffer la question			
18.	Avez-vous le sentiment de disposer de directives claires sur les protocoles et les procédures à suivre pour signaler des allégations de harcèlement ou d'abus sexuels ? ☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	Oui = 1 Non = 0 Je ne sais pas = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue					
19.	Votre organisation dispose-t-elle de politiques de dénonciation dont vous avez connaissance ? (Dénonciation : une politique visant à protéger des représailles les personnes, y compris le personnel, qui signalent des cas de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels) ☐ Oui, j'en ai connaissance ☐ Non, je n'en ai pas connaissance (passez à la Q21)	Oui = 1 Non = 0					
20.	Si vous avez répondu OUI à la Q19, sur une échelle de 1 (très protégé(e)) à 5 (pas du tout protégé(e)), dans quelle mesure vous sentez-vous protégé(e) par les politiques de dénonciation de votre organisation si vous signalez une allégation de harcèlement ou d'abus sexuel ? <table border="1"> <tr> <td>1. Très protégé(e)</td> <td>2. Assez protégé(e)</td> <td>3. Neutre</td> <td>4. Pas très protégé(e)</td> <td>5. Pas du tout protégé(e)</td> </tr> </table>	1. Très protégé(e)	2. Assez protégé(e)	3. Neutre	4. Pas très protégé(e)	5. Pas du tout protégé(e)	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point
1. Très protégé(e)	2. Assez protégé(e)	3. Neutre	4. Pas très protégé(e)	5. Pas du tout protégé(e)			
Réponse organisationnelle							
21.	Connaissez-vous une victime/survivante de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels à qui l'on a proposé des services de réponse à la violence basée sur le genre, tels que des conseils ou des soins cliniques ? ☐ Oui, ces services leur ont été proposés ☐ Non, on ne leur a PAS proposé de tels services (Passez à la Q24) ☐ Je ne sais pas/ incertain(e) (Passez à la Q24)	Oui = 1 Non = 0 Je ne sais pas/ incertain(e) = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue					

22.	Si vous avez répondu OUI à la Q21, les services de réponse à la violence basée sur le genre ont-ils été offerts immédiatement (dans le cadre de la conversation de divulgation) à la victime/survivante ? ☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas/ incertain(e)	Oui = 1 Non = 0 Je ne sais pas/ incertain(e) = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue
23.	Si vous avez répondu OUI à la question 21, à votre connaissance, la victime/survivante de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels a-t-elle bénéficié d'un soutien pour faire ses propres choix informés concernant les services et le soutien auxquels elle souhaitait avoir accès ? ☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas/ incertain(e)	Oui = 1 Non = 0 Je ne sais pas/ incertain(e) = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue

Participation des femmes à l'élaboration des politiques et à la mise en pratique

24.	Selon vous, sur une échelle de 1 (très/complètement abordées) à 5 (pas du tout abordées/ complètement ignorées), dans quelle mesure les préoccupations des femmes en matière de sûreté et de sécurité sont-elles suffisamment prises en compte par les politiques et pratiques de sûreté et de sécurité existantes de votre organisation ? Si vous NE SAVEZ PAS la réponse, PASSEZ à la Q25.	1 = 2 points 2 = 1.50 points 3 = 1 point 4 = 0.50 point 5 = 0 point Je ne sais pas = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue *DOUBLE PONDÉRATION					
	<table><tr><td>1. Très abordées</td><td>2. Assez abordées, avec des points à améliorer</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très abordées, avec de nombreuses lacunes</td><td>5. Pas du tout abordées</td></tr></table>	1. Très abordées	2. Assez abordées, avec des points à améliorer	3. Neutre	4. Pas très abordées, avec de nombreuses lacunes	5. Pas du tout abordées	
1. Très abordées	2. Assez abordées, avec des points à améliorer	3. Neutre	4. Pas très abordées, avec de nombreuses lacunes	5. Pas du tout abordées			
25.	Selon vous, sur une échelle de 1 (très/complètement abordées) à 5 (pas du tout abordées/ complètement ignorées), en termes de sûreté et de sécurité, dans quelle mesure les réalités et les circonstances des femmes sont-elles suffisamment reflétées dans les politiques et pratiques existantes de votre organisation en matière de ressources humaines ? Si vous NE SAVEZ PAS la réponse, PASSEZ à la Q26.	1 = 2 points 2 = 1.50 points 3 = 1 point 4 = 0.50 point 5 = 0 point Je ne sais pas = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue *DOUBLE PONDÉRATION					
	<table><tr><td>1. Très abordées</td><td>2. Assez abordées, avec des points à améliorer</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très abordées, avec de nombreuses lacunes</td><td>5. Pas du tout abordées</td></tr></table>	1. Très abordées	2. Assez abordées, avec des points à améliorer	3. Neutre	4. Pas très abordées, avec de nombreuses lacunes	5. Pas du tout abordées	
1. Très abordées	2. Assez abordées, avec des points à améliorer	3. Neutre	4. Pas très abordées, avec de nombreuses lacunes	5. Pas du tout abordées			
26.	Sur une échelle de 1 (toujours) à 5 (jamais), à quelle fréquence êtes-vous consulté(e) par la direction/les responsables/le personnel de sécurité au sujet des besoins de sécurité des membres féminins du personnel ?	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point					
	<table><tr><td>1. Toujours</td><td>2. Souvent</td><td>3. Neutre</td><td>4. Rarement</td><td>5. Jamais</td></tr></table>	1. Toujours	2. Souvent	3. Neutre	4. Rarement	5. Jamais	
1. Toujours	2. Souvent	3. Neutre	4. Rarement	5. Jamais			
27.	La direction vous a-t-elle demandé votre avis sur les préoccupations de sécurité des femmes lors de voyages et de déplacements pendant l'élaboration de politiques relatives aux voyages et aux déplacements ? ☐ Oui ☐ Non	Oui = 1 Non = 0					
28.	La direction vous a-t-elle demandé votre avis sur les préoccupations et les besoins des femmes en matière de sécurité lors de l'élaboration des politiques d'hébergement ? ☐ Oui ☐ Non	Oui = 1 Non = 0					

29.	La direction vous a-t-elle déjà demandé votre avis sur les préoccupations des femmes en matière de sécurité et de vie privée lors de l'élaboration des politiques relatives aux installations de bureau? ☐ Oui ☐ Non	Oui = 1 Non = 0
30.	Si vous avez répondu OUI à l'une des questions Q27-29, est-ce que certaines de vos opinions ou suggestions ont été intégrées dans les politiques et pratiques de sûreté et de sécurité ? Si vous n'avez PAS répondu OUI à l'une de ces questions, PASSEZ à la Q31. ☐ Oui ☐ Non	Oui = 1 Non = 0

Perception du risque

31.	Sur une échelle de 1 (prend toujours des mesures) à 5 (ne prend jamais de mesures), à quel point pensez-vous que votre organisation prend des mesures pour répondre à la sécurité du personnel féminin ?	<table><tr><td>1. Prend toujours des mesures</td><td>2. Prend souvent des mesures</td><td>3. Neutre</td><td>4. Prend rarement des mesures</td><td>5. Ne prend jamais de mesures</td></tr></table>	1. Prend toujours des mesures	2. Prend souvent des mesures	3. Neutre	4. Prend rarement des mesures	5. Ne prend jamais de mesures	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point
1. Prend toujours des mesures	2. Prend souvent des mesures	3. Neutre	4. Prend rarement des mesures	5. Ne prend jamais de mesures				
32.	Sur une échelle de 1 (toujours mis à risque) à 5 (jamais mis à risque), dans quelle mesure pensez-vous que le personnel féminin est exposé à une forme quelconque de harcèlement sexuel de la part de votre organisation ?	<table><tr><td>1. Toujours mis à risque</td><td>2. Souvent mis à risque</td><td>3. Neutre</td><td>4. Rarement mis à risque</td><td>5. Jamais mis à risque</td></tr></table>	1. Toujours mis à risque	2. Souvent mis à risque	3. Neutre	4. Rarement mis à risque	5. Jamais mis à risque	1 = 0 point 2 = 0.25 point 3 = 0.50 point 4 = 0.75 point 5 = 1 point
1. Toujours mis à risque	2. Souvent mis à risque	3. Neutre	4. Rarement mis à risque	5. Jamais mis à risque				
33.	Sur une échelle de 1 (toujours) à 5 (jamais), dans quelle mesure pensez-vous que votre organisation prévient ou atténue les risques de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels à l'encontre des femmes bénéficiaires ?	<table><tr><td>1. Toujours</td><td>2. Souvent</td><td>3. Neutre</td><td>4. Rarement</td><td>5. Jamais</td></tr></table>	1. Toujours	2. Souvent	3. Neutre	4. Rarement	5. Jamais	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point
1. Toujours	2. Souvent	3. Neutre	4. Rarement	5. Jamais				
34.	Vous êtes-vous déjà senti(e) effrayé(e) ou menacé(e) par le personnel de sécurité ? ☐ Oui ☐ Non			Oui = 1 Non = 0				
35.	Sur une échelle de 1 (très confiant(e)) à 5 (pas du tout confiant(e)), quel est votre degré de confiance dans la vérification des antécédents du personnel de sécurité effectuée par votre organisation ? Si vous N'AVEZ PAS CONNAISSANCE d'une quelconque vérification des antécédents, PASSEZ à la Q36.	<table><tr><td>1. Très confiant(e)</td><td>2. Assez confiant(e)</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très confiant(e)</td><td>5. Pas du tout confiant(e)</td></tr></table>	1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point N'en ai pas connaissance = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue
1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)				
36.	Sur une échelle de 1 (très confiant(e)) à 5 (pas du tout confiant(e)), quel est votre degré de confiance dans la vérification des antécédents des chauffeurs et des autres membres du personnel effectuée par votre organisation ? Si vous N'AVEZ PAS CONNAISSANCE d'une quelconque vérification des antécédents, veuillez marquer N/A.	<table><tr><td>1. Très confiant(e)</td><td>2. Assez confiant(e)</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très confiant(e)</td><td>5. Pas du tout confiant(e)</td></tr></table>	1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point N'en ai pas connaissance = PASSEZ La question n'est pas comptée/ Exclue
1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)				

37.	Votre organisation vous fournit-elle un moyen de transport dans le cadre de votre travail ? ☐ Oui ☐ Non (Passez à la Q39)	Oui = PASSEZ à la Q38 Non = PASSEZ à la Q39					
38.	Si vous avez répondu OUI à la Q37, sur une échelle de 1 (très inquiète) à 5 (pas du tout inquiète), dans quelle mesure craignez-vous d'être harcelée sexuellement en utilisant les moyens de transport fournis par votre organisation ? (PASSEZ à la Q40) <table><tr><td>1. Très inquiète</td><td>2. Assez inquiète</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très inquiète</td><td>5. Pas du tout inquiète</td></tr></table>	1. Très inquiète	2. Assez inquiète	3. Neutre	4. Pas très inquiète	5. Pas du tout inquiète	1 = 0 point 2 = 0.25 point 3 = 0.50 point 4 = 0.75 point 5 = 1 point
1. Très inquiète	2. Assez inquiète	3. Neutre	4. Pas très inquiète	5. Pas du tout inquiète			
39.	Si vous avez répondu NON à la Q37, si vous pensez que votre organisation devrait vous fournir un moyen de transport pour être plus en sécurité, pensez-vous qu'elle vous le fournirait si vous le demandiez ? ☐ Oui ☐ Non	Oui = 1 Non = 0					
40.	Sur une échelle de 1 (très à l'aise) à 5 (pas du tout à l'aise), dans quelle mesure êtes-vous à l'aise de vous déplacer avec des collègues masculins vers votre lieu de travail ? Si vous ne vous déplacez PAS avec vos collègues masculins, PASSEZ à la Q41. <table><tr><td>1. Très à l'aise</td><td>2. Assez à l'aise</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très à l'aise</td><td>5. Pas du tout à l'aise</td></tr></table>	1. Très à l'aise	2. Assez à l'aise	3. Neutre	4. Pas très à l'aise	5. Pas du tout à l'aise	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point Ne me déplace pas avec des collègues masculins = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue
1. Très à l'aise	2. Assez à l'aise	3. Neutre	4. Pas très à l'aise	5. Pas du tout à l'aise			
41.	Sur une échelle de 1 (très confiante) à 5 (pas du tout confiante), si vous deviez demander un aménagement spécifique (par exemple, une autre chambre d'hôtes ou un autre hôtel) pour réduire le risque de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, dans quelle mesure seriez-vous confiante que votre organisation vous fournisse un tel aménagement ? Si vous N'AVEZ PAS besoin ou n'utilisez PAS d'hébergement dans le cadre de votre travail, PASSEZ à la Q42. <table><tr><td>1. Très confiante</td><td>2. Assez confiante</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très confiante</td><td>5. Pas du tout confiante</td></tr></table>	1. Très confiante	2. Assez confiante	3. Neutre	4. Pas très confiante	5. Pas du tout confiante	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point N'ai pas besoin/ n'utilise pas d'hébergement = PASSEZ La question n'est pas comptée/ exclue
1. Très confiante	2. Assez confiante	3. Neutre	4. Pas très confiante	5. Pas du tout confiante			
42.	Sur une échelle de 1 (très en sécurité) à 5 (pas du tout en sécurité/ non sûre) dans quelle mesure vous sentez-vous en sécurité dans votre environnement de travail (bureau, enceinte, installations partagées) lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels ? <table><tr><td>1. Très en sécurité</td><td>2. Assez en sécurité</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très en sécurité</td><td>5. Pas du tout en sécurité</td></tr></table>	1. Très en sécurité	2. Assez en sécurité	3. Neutre	4. Pas très en sécurité	5. Pas du tout en sécurité	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point
1. Très en sécurité	2. Assez en sécurité	3. Neutre	4. Pas très en sécurité	5. Pas du tout en sécurité			
43.	Sur une échelle de 1 (très en sécurité) à 5 (pas du tout en sécurité/non sûre) dans quelle mesure vous sentez-vous en sécurité en vous promenant dans le(s) lieu(x) d'intervention d'urgence lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel ? <table><tr><td>1. Très en sécurité</td><td>2. Assez en sécurité</td><td>3. Neutre</td><td>4. Pas très en sécurité</td><td>5. Pas du tout en sécurité</td></tr></table>	1. Très en sécurité	2. Assez en sécurité	3. Neutre	4. Pas très en sécurité	5. Pas du tout en sécurité	1 = 1 point 2 = 0.75 point 3 = 0.50 point 4 = 0.25 point 5 = 0 point
1. Très en sécurité	2. Assez en sécurité	3. Neutre	4. Pas très en sécurité	5. Pas du tout en sécurité			



D'orientation Sur L'analyse Thématique Des Données Pour Les Discussions De Groupe Dirigées Et Les Entretiens Avec Des Informateurs Clés

Il y a sept étapes à suivre pour produire une analyse thématique de vos données qualitatives narratives. Vous pouvez suivre les sept étapes dans l'ordre, ou choisir de revenir aux étapes 1 à 5 au cours du processus pour refaire ou revoir des étapes. Faites ce qui est le plus logique pour vous en travaillant jusqu'à l'étape finale.

1. Rassemblez vos données

- ☐ Pour analyser vos discussions de groupe dirigées (FGD), vous aurez besoin de vos notes de FGD et des cartes communautaires qui ont été dessinées pendant les sessions.
- ☐ Pour analyser vos entretiens avec les informateurs clés (KII), vous aurez besoin de vos notes de KII et de tout autre document produit au cours de ces entretiens.

2. Apprenez à connaître vos données

- ☐ Vous et votre équipe devez lire attentivement toutes vos notes, dans le but de vous immerger dans les données.
- ☐ Lisez et relisez les notes, ainsi que les cartes communautaires si elles sont à votre disposition. N'hésitez pas à noter vos premières idées ou réflexions sur les données au fur et à mesure de votre lecture. Vous pouvez installer une feuille de tableau de conférence et commencer à enregistrer les points initiaux de l'équipe.
- ☐ Au fur et à mesure de votre lecture, commencez à relever les courtes citations des participant(e)s qui capturent bien un point et qui pourraient constituer des ajouts considérables pour vos recommandations et votre plaidoyer (voir Section 4. *Plaidoyer et diffusion*). Vous pouvez décider de ne pas les utiliser plus tard, mais gardez-les pour l'instant.

3. Créez des codes pour vos données

Pour cette prochaine étape, vous allez coder vos données en les étiquetant et leur donnant une couleur :

- ☐ Coder signifie mettre en évidence les sections de vos données (des FGD ou des KII) qui vous semblent intéressantes ou significatives par rapport aux résultats et aux sujets du Baromètre.
- ☐ Ces sections de données sont souvent des expressions ou des phrases courtes. Ensuite, décidez des étiquettes (« codes ») pour les décrire, en ajoutant une couleur pour les faire ressortir (utilisez un marqueur pour souligner ou mettez un point à côté du texte).
- ☐ Voici un bref exemple tiré d'une FGD. Dans ce cas, vous pouvez voir comment différentes phrases ont été mises en évidence (colonne de gauche). Des étiquettes simples leur ont été attribuées (colonne de droite), ainsi que des codes de couleur communs. Chaque étiquette décrit l'idée, le sentiment, l'expérience et l'opinion exprimés dans cette partie de la note de FGD :

Notes de FGD (simple exemple)	Étiquetage et code de couleur
“...Les hommes trompent généralement les filles en leur disant qu’ils leur donneront des cadeaux, de l’argent, mais ce sont des promesses vides. Ces hommes sont des volontaires communautaires de différentes ONG. Ils mentent aux filles en leur disant qu’ils leur donneront des choses dont elles ont besoin, comme de la nourriture ou un jeton de distribution. Ils savent que les filles ont besoin de ces choses. Ils les obligent à avoir des rapports sexuels avec eux et finissent par ne rien leur donner en échange. Cela se passe généralement la nuit, à l’arrière du marché. Les filles sont aussi parfois harcelées pour avoir des rapports sexuels. Les hommes les forcent près des latrines. Lorsqu’une fille veut passer aux toilettes, les portes ne se ferment pas correctement et il n’y a pas de lumière, c’est sombre. Nous avons peur de le signaler de crainte d’être blâmées...”	Exploitation sexuelle Les auteurs de l’agression issus des ONG Manque de confiance dans les processus de signalement Communauté non-sûre la nuit Abus sexuels Installations WASH en mauvais état Pas d’installations publiques pour la sécurité

- ☐ Si nécessaire, pensez aux questions directrices ci-dessous lorsque vous relisez vos notes pour vous aider à saisir les éléments d’information importants :
 - o Qu’est-ce qui est dit ?
 - o Qu’est-ce que cela représente ? Qui cela représente-t-il ?
 - o Quels sont les points de vue ou les expériences exprimés ?
 - o De quoi donne-t-on l’exemple ?
 - o Que se passe-t-il ? Quels sont les événements ou les incidents qui se produisent ? Que se passe-t-il pour les femmes et les filles ?
 - o Qu’est-ce que je vois ?
 - o Y a-t-il des domaines spécifiques de l’espace humanitaire ou des groupes qui sont discutés ?
- ☐ N’oubliez pas de consulter également les cartes communautaires dessinées par les femmes et les adolescentes. Elles vous donneront de riches informations sur leurs réalités.
- ☐ Après avoir parcouru vos notes et ajouté des étiquettes («codes») et des couleurs, passez à l’étape suivante.

4. Créez des thèmes (en regroupant vos codes de couleur)

Dans cette étape, vous allez placer vos étiquettes (« codes ») dans différents groupes et thèmes.

- ☐ Passez en revue toutes vos étiquettes et commencez à les regrouper en thèmes similaires/partagés. Le nom que vous donnerez à ces thèmes apparaîtra au fur et à mesure que vous examinerez vos étiquettes. Dans chaque thème, vous pouvez inclure des étiquettes identiques ou similaires.
- ☐ Vous pouvez afficher des feuilles de papier vierges ou des feuilles de tableau de conférence pour représenter les thèmes sous lesquels vous regroupez vos étiquettes.
- ☐ Essayez de ne pas créer plus de 6 à 8 thèmes pour éviter de vous retrouver avec trop de données.
- ☐ Vous pouvez penser aux quatre domaines de résultats du Baromètre et à la théorie du changement pour vous aider à dégager des thèmes pertinents à partir des données.
- ☐ Au fur et à mesure que vous développez des thèmes avec vos étiquettes, vous pouvez également commencer à placer des citations dans les thèmes pertinents.
- ☐ Sur la base de l’exemple ci-dessus, voici à quoi pourraient ressembler quelques thèmes initiaux :





Étiquetage et code de couleur	Thème émergent
Communauté non-sûre la nuit Pas d'installations Installations en mauvais état	Environnement humanitaire
Exploitation sexuelle Abus sexuels Les auteurs d'agression issus des ONG	Violence à l'égard des femmes et des filles

Après avoir passé en revue toutes vos étiquettes (« codes ») et les avoir regroupées sous des thèmes, passez à l'étape suivante.

5. Revoyez vos thèmes

Pour cette étape, prenez un véritable « recul » et revoyez vos thèmes.

- ☐ Déterminez si vous souhaitez **modifier, combiner, diviser, affiner** ou éliminer l'un de vos thèmes.
- ☐ Revenez à vos cartes communautaires :
 - o Vos thèmes reflètent-ils ce que les femmes et les filles ont partagé sur ces cartes ?
- ☐ Posez-vous la question :
 - o Est-ce qu'il nous manque quelque chose ?
 - o Ces thèmes sont-ils vraiment présents dans nos données issues des FGD et des KII ? Sont-ils exacts ?
 - o Que pourrions-nous changer pour que les thèmes fonctionnent mieux ?
 - o Veillons-nous à ce que les voix des femmes et des filles se fassent bien entendre ?

Après avoir passé en revue vos thèmes et procédé à d'éventuels ajustements ou modifications, passez à l'étape suivante.

6. Définissez vos thèmes

Cette étape consiste à affiner et à définir vos thèmes.

- ☐ Examinez tous vos thèmes et discutez de la manière dont ils sont connectés pour créer une histoire unifiée de vos résultats. Quelle histoire racontent-ils quand vous les regardez tous ensemble ? S'il y a des lacunes, des incohérences ou des parties qui ne se rejoignent pas, continuez à affiner les thèmes individuels (ou revenez même sur les étapes 2 et 3).
- ☐ Ensuite, pour chaque thème, élaborer une définition simple et claire qui explique sa signification et son contenu. Réfléchissez à la signification exacte de chaque thème et à la manière dont il vous aide à comprendre les données (et comment ces thèmes seront les plus importants pour votre plaidoyer).
- ☐ Si vous n'en avez pas encore, trouvez un nom très court, clair et compréhensible pour chaque thème.

Une fois que vous êtes satisfaite de l'histoire collective que les thèmes racontent, de la façon dont les thèmes sont reliés entre eux, de chaque thème individuel et du contenu de chacun (les étiquettes et les citations directes des participant(e)s), passez à la dernière étape.

7. Rassemblez l'analyse

Enfin, rassemblez toute cette analyse dans un compte-rendu consolidé de votre analyse thématique à partir des résultats de vos FGD et de vos KII.

- ☐ Comme vous allez utiliser ces résultats pour compléter et ajouter des détails narratifs, de la richesse et des nuances au score du Baromètre, vous pouvez utiliser le modèle ci-dessous pour votre rédaction. Il est structuré autour des quatre domaines de résultats de la théorie du changement que le Baromètre évalue. Cela vous permettra de superposer plus rapidement cette analyse thématique narrative avec vos scores quantitatifs pour ces quatre domaines de résultats ; il y a également une section séparée pour les thèmes qui vous semblent transversaux, distincts ou uniques.
- ☐ Pour votre rédaction, décidez quels thèmes correspondent, où et comment. Pensez à :
 - o Comment le thème est lié au domaine de résultats ou pourquoi il est unique/distinct ou transversal;
 - o Ce que nous avons appris grâce à l'analyse et aux FGD/KII ;
 - o Les lacunes, les défis, les insuffisances et les échecs que l'analyse nous révèle à propos du système humanitaire pour les femmes et les filles ;
 - o La distance qui nous sépare de ces résultats et les obstacles qui nous empêchent de les atteindre;
 - o Qu'est-ce que cela révèle sur ce qui fonctionne ou s'est amélioré pour les femmes et les filles?
 - o Qu'est-ce qui doit changer ? Qu'est-ce que les femmes et les filles nous disent qu'il faut changer?
 - o Qu'est-ce qui ressort et qui sera inestimable pour notre plaidoyer ?

Modèle de rédaction

Résultat 1. Les femmes et les filles ont confiance en et ont accès à des services de soutien sûrs, confidentiels et redevables lorsqu'elles sont confrontées à la VBG, y compris au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels.

Résultat 2. Les femmes et les filles de la population affectée accèdent aux services et ressources humanitaires et les contrôlent de manière égale.

Résultat 3. Les travailleuses/eurs humanitaires utilisent leur pouvoir de manière positive et respectent et valorisent les femmes et les filles et les communautés affectées

Résultat 4. Les organisations humanitaires rendent leur personnel redevable pour lutter contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.





Section 4

Plaidoyer et Diffusion



Photo de A Oberstadt, IRC



Récapitulatif : Notation

Le Baromètre utilise un système de « feux de signalisation » (rouge, orange, jaune et vert) pour évaluer le statut de l'intervention humanitaire en matière de violence basée sur le genre (VBG) et de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels dans ces quatre domaines.

Dans chacun de ces quatre domaines, il existe différents critères qui sont évalués individuellement. Chaque critère comporte une série d'aspects qui seront notés de 1 à 4 (de rouge à vert), sur la base des informations recueillies à l'aide de quatre outils de collecte de données : la liste de contrôle d'observation, les discussions de groupe dirigées (FGD), l'enquête sur la perception du personnel et les entretiens avec des informateurs clés (KII).



A partir de ces scores, le Baromètre fournira à la fois : des notes individuelles pour chacun de ces quatre domaines de résultats, du rouge au vert ; et, en additionnant les scores des quatre domaines, un score global pour l'intervention humanitaire évaluée.

- *Les outils de notation se trouvent dans le Section 4 : Outils de plaidoyer*





De la notation au plaidoyer: 4 étapes

Une fois que vous avez analysé votre score, il y a quatre étapes principales à suivre :

- 1) Validation du score
- 2) Développement des recommandations de plaidoyer
- 3) Rédaction du rapport
- 4) Faire un changement

Les quatre sections suivantes vous guideront plus en détail à travers ces étapes, y compris certains concepts de base du plaidoyer et des conseils pour la diffusion, les recommandations et les messages de plaidoyer. Certaines des considérations et des questions ci-dessous vous sembleront répétitives par rapport à ce à quoi vous avez déjà pensé ; c'est une bonne chose et cela permet d'affiner et d'ajouter de la spécificité aux recommandations qui seront basées sur le(s) score(s), de remettre en question toute hypothèse faite, et de vous donner le temps de traiter les résultats et, finalement, de produire un meilleur rapport et un meilleur plan de plaidoyer.

Étape 1 : Validation du score

Vous utiliserez le score du Baromètre et les analyses/notes créées à l'étape 3 (Analyse des conclusions globales du Baromètre) de la *Section 3. Analyse des données* pour valider le score et les conclusions initiales avec les partenaires clés (comme indiqué dans la *Section 1. Planification et préparation*, engagement des parties prenantes).

Ce processus de validation permet d'affiner et d'aiguiser votre analyse de données en vue de la transformer en un plaidoyer pertinent et significatif. La validation du score et de l'analyse/des notes de l'étape 3 de la *Section 3* est essentielle pour garantir l'adhésion et l'accord de tous les partenaires concernés sur les conclusions, avant d'aller de l'avant avec le plaidoyer et la diffusion conjoints. Ce processus ne consiste *pas* à changer les scores, mais à s'assurer que les scores parlent à ceux qui connaissent le mieux le contexte - principalement les acteurs, groupes, organisations et réseaux de défense des droits des femmes, ainsi que les femmes et les filles des communautés dans lesquelles le Baromètre a été mis en œuvre.

Il ne sera pas possible d'impliquer toutes celles et tous ceux qui ont participé aux KII et aux FGD dans la validation du score et des notes de la *section 3. Étape 3*. Cependant, vous devriez soit réunir quelques parties prenantes clés pour une réunion ou un appel de validation, soit organiser des réunions/appels plus restreints avec différents groupes de parties prenantes, en fonction de votre contexte et de ce qui est possible. Les groupes de parties prenantes à impliquer pour la validation des scores seront principalement les suivants :

- ☐ Les acteurs, groupes, organisations et réseaux de défense des droits des femmes travaillant dans, et avec, leurs communautés; et
- ☐ Les dirigeant(e)s et les membres des communautés d'accueil, de déplacées et de réfugiées.

Vous pourriez également souhaiter impliquer des acteurs, des organisations et des agences humanitaires (surtout locales et nationales, mais aussi internationales). Vous pourriez également envisager d'inclure, lorsque cela est possible en toute sécurité et pertinent dans votre contexte, des acteurs et des représentants du gouvernement, tels que des représentants du Ministère chargé des affaires féminines/de l'égalité des genres ou d'un département gouvernemental similaire chargé des droits des femmes.

Au cours de la ou des réunions/appels de **validation** avec les parties prenantes, assurez-vous que les personnes présentes ont accès au score global (avec les « feux de signalisation » ainsi qu'une description de

la signification de ce score), au score de chaque domaine de résultat et aux notes de la *Section 3. Étape 3* (y compris toute citation directe des participant(e)s au Baromètre que vous avez recueillie lors de votre analyse).

Il sera important de **prendre des notes détaillées** tout au long du processus de validation.

Au cours de la (des) réunion(s)/appel(s) avec les principales parties prenantes, posez une série de questions pour favoriser la discussion.

Questions directrices pour le processus de validation :

- ☐ Passez en revue vos conclusions et votre analyse et fournissez un retour de commentaires et une contribution active sur les points suivants :
 - o Qu'est-ce qui résonne avec les réalités des données collectées lors de la notation, de l'analyse thématique et les deux combinées?
 - o Comment les résultats et l'analyse reflètent-ils des problèmes auxquels sont confrontées les femmes, les filles et les travailleuses humanitaires?
 - o Qu'est-ce qui est nouveau ? Qu'est-ce que nous apprenons? Qu'est-ce qui soutient ce que nous savons déjà ? Qu'est-ce qui est en conflit avec ce que nous savons déjà?
 - o De l'avis des parties prenantes présentes, certaines conclusions sont-elles plus urgentes que d'autres?
 - o Certaines conclusions sont-elles applicables à des contextes extérieurs à la zone évaluée par le Baromètre?
 - o Certaines des parties prenantes ont-elles des idées pour améliorer l'intervention pour les femmes et les filles vivant et travaillant dans ce contexte?
- ☐ Revoyez la compréhensibilité et la clarté des conclusions et de l'analyse, en particulier en ce qui concerne le langage, les définitions et les présentations.

La validation des conclusions et du score est une étape cruciale du processus, car elle fait intervenir les principales parties prenantes et leur richesse en termes d'expertise, de perspicacité et d'expérience. Prenez des notes détaillées de leurs réponses aux questions ci-dessus et essayez de clarifier toutes les questions et/ou recommandations en suspens qui ressortent des discussions.

Au cours de ce processus, vous êtes susceptible de commencer à créer des **recommandations** et peut-être même des messages de plaidoyer. Lorsque la discussion porte sur les recommandations, assurez-vous de noter les recommandations spécifiques qui se présentent et continuez à poser des questions de clarification et d'approfondissement, telles que celles ci-dessous :

- ☐ Quelle préoccupation/problème soulevé(e) par le score cette recommandation résout-elle ? Quel résultat sera renforcé par la mise en œuvre de cette recommandation ?
- ☐ A qui s'adressent ces recommandations ? Qui devons-nous atteindre avec notre plaidoyer pour réaliser ces changements ?
- ☐ Cette recommandation fonctionnera-t-elle dans ce contexte ? Pourquoi ou pourquoi pas ? Qui devrait être impliqué pour que cette recommandation soit mise en œuvre ?
- ☐ Ces conclusions et recommandations s'appliquent-elles au-delà du ou des contextes immédiats analysés par le Baromètre ?

Important : Gardez à l'esprit que ces questions sur les recommandations, en particulier à qui les recommandations sont destinées et qui doit être ciblé par le plaidoyer, peuvent être très sensibles. Ne posez ces questions qu'à des partenaires de confiance et consultez vos alliés de confiance et l'équipe du Baromètre avant les réunions/appels de validation pour savoir si les recommandations doivent faire partie de chaque discussion. Si, pour une raison quelconque, vous pensez qu'il ne serait pas sûr ou qu'il serait trop risqué de poser de telles questions à certaines parties prenantes, ne le faites pas.

Étape 2 : Développement des recommandations de plaidoyer

Dans cette deuxième étape, rassemblez le score global, le score des résultats et les notes de toutes les sections précédentes pour développer et finaliser vos recommandations de plaidoyer de façon à refléter les résultats du Baromètre. Ce processus doit être réalisé en petit groupe, comme l'équipe du Baromètre, ou par la/le responsable de l'équipe du Baromètre afin de rationaliser le processus autant que possible.

De nombreux processus peuvent être utilisés pour créer des recommandations spécifiques utiles au plaidoyer.

Le processus « SMART », décrit ci-dessous, peut vous aider à hiérarchiser vos recommandations. Il vous fournit une série de questions d'approfondissement et vous aide à créer un plan « SMART » pour votre plaidoyer, dans le but d'amener les décideurs et les acteurs clés ciblés à adopter vos recommandations.

Vous pouvez préférer utiliser un processus différent, en fonction de votre contexte ou si les experts en plaidoyer qui travaillent sur le Baromètre avec vous le préfèrent.

Finaliser les recommandations

Compte tenu de la quantité de travail et de réflexion qui a déjà été effectuée dans le cadre de la notation et de la validation des scores, y compris les conversations avec les principales parties prenantes et l'équipe du Baromètre, un certain nombre de recommandations visant à améliorer l'environnement des femmes, des filles et des travailleuses humanitaires devraient déjà avoir vu le jour à ce stade.

Combien de recommandations devez-vous avoir ? Il n'y a pas de « nombre magique » de recommandations à atteindre ; les recommandations doivent apporter des solutions aux défis clés et les plus urgents mis en avant par le(s) score(s) du Baromètre. Il peut y avoir une tendance à vouloir créer une recommandation pour chaque défi soulevé pendant le processus du Baromètre, ce qui peut devenir difficile à gérer. Il est utile de limiter le nombre de recommandations afin qu'elles puissent réellement être adoptées. **Plus de 5 à 7 recommandations pourraient rendre difficile le développement d'un plan de plaidoyer, alors pensez à établir des priorités. Encore une fois, se concentrer sur les scores « rouge » et « orange » peut être un moyen utile de hiérarchiser les recommandations.**

L'élaboration de recommandations *rassemblera et mettra en évidence* les aspects essentiels de ce qui a déjà été discuté. À ce stade, vous devez :

☐ Établir des priorités :

- o Quels sont les principaux défis mis en évidence par le(s) score(s) et les conclusions ?
- o Selon la notation et les discussions de validation, lesquels de ces défis clés nécessitent une action immédiate ?
- o Une façon de classer les recommandations par ordre de priorité est d'examiner celles qui concernent les scores « rouge » ou « orange ».

☐ Approfondir :

- o Pour les défis/actions prioritaires :
 - Quelles recommandations, s'il y en a, parmi celles proposées au cours du processus de validation, répondent à ces défis ?
 - D'autres recommandations sont-elles nécessaires pour relever les principaux défis ?
 - Qui doit agir pour que les recommandations fassent une différence ?
- o Y a-t-il d'autres défis/actions à entreprendre, mais qui nécessitent des efforts de plaidoyer à plus long terme ?
- o A quel niveau les défis doivent-ils être abordés ? (Par exemple, le défi se situe-t-il au niveau local, où la gestion des camps pourrait être une cible du plaidoyer ? Le problème est-il lié au système humanitaire de manière plus générale, où la cible du plaidoyer devrait être une agence des Nations Unies ou le gouvernement hôte) ?

□ Remettre en question :

- o Pour vous assurer que vous avez la « bonne » série de recommandations, prenez le temps de remettre en question vos hypothèses et votre analyse pour chaque recommandation. Voici quelques questions directrices:
 - Cette recommandation fonctionnera-t-elle dans ce contexte ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
 - Qui devrait être impliqué pour que cette recommandation soit mise en œuvre ? Ce groupe peut-il être ciblé ? Comment ?
- o Cette recommandation s'applique-t-elle au-delà du ou des contextes immédiats analysés par le Baromètre ?
- o Comment cette recommandation se rapporte-t-elle au but et à l'objectif général du Baromètre ?

□ Reconfirmer :

- o Dans la mesure du possible, partagez et discutez d'une série de recommandations quasi finales avec l'équipe du Baromètre et un petit groupe de partenaires clés (en particulier les organisations locales impliquées dans le processus) afin de vous assurer que ce qui a été dit lors de la/des réunion(s)/appel(s) de validation est correctement reflété et que les recommandations reflètent le(s) score(s).

Après avoir effectué ce qui précède, vous devriez disposer d'une série de recommandations écrites qui, sur la base du ou des scores et des discussions, doivent être adoptées pour améliorer le contexte pour les femmes, les filles et les travailleuses humanitaires.

Enfin, n'oubliez pas que pour que le Baromètre ait une valeur ajoutée et soit pris au sérieux par les décideurs, les recommandations doivent être étayées par le(s) score(s), les données collectées et toute citation directe des participant(e)s (dans le respect de l'anonymat et de la confidentialité) lors de la mise en œuvre du Baromètre.

Étape 3 : Rédaction du rapport

L'étape suivante consiste à rédiger le rapport sur la mise en œuvre du Baromètre, ses résultats et ses recommandations.

Important : Gardez à l'esprit que ce rapport doit être mis à la disposition du public afin que les conclusions puissent être largement utilisées ; cela signifie que vous devez continuer à prendre au sérieux la confidentialité et la protection des données.

Après les *Étapes 2-1* de la *Section 3* et la *Section 4*, une grande partie du rapport sera déjà rédigée. La prochaine étape importante sera de rassembler toutes les sections en un document cohérent et lisible. Le rapport doit inclure des informations sur le contexte dans lequel le Baromètre a été mis en œuvre, une brève explication du Baromètre lui-même, une explication des étapes suivies pour arriver au(x) score(s), y compris le nombre de KII et de FGD, le(s) score(s) lui/eux-même(s) et les recommandations formulées lors des étapes précédentes. Une explication de la manière dont chaque recommandation a été élaborée serait utile pour s'assurer qu'elle est prise au sérieux (notez qu'une stratégie d'application des recommandations est discutée à l'étape 4 ci-dessous). L'utilisation de citations de la *Section 3* peut également être utile pour personnaliser le rapport et s'assurer que le score global, les scores individuels, ainsi que les recommandations, sont étayés par des données, des expériences personnelles et les voix des femmes, des filles et des travailleuses humanitaires.

Longueur du rapport : Comme pour le nombre de recommandations à l'étape 2, **il peut être utile de limiter la longueur du rapport à 2-4 pages** pour s'assurer que les personnes qui ont besoin d'informations contenues dans le rapport les lisent et les utilisent effectivement. Cela signifie que vous voudrez faire dans la brièveté dans la mesure du possible et utiliser la visualisation des données (comme les graphiques ou les tableaux) lorsque cela est utile pour illustrer les points, y compris et surtout lorsque vous présentez le(s) score(s).

Finaliser le rapport

L'étape finale de la création du rapport implique l'approbation par l'équipe Baromètre/les organisations partenaires. Les personnes impliquées dans la mise en œuvre du Baromètre doivent avoir la possibilité de valider le rapport, avec au moins une opportunité de le revoir et de le modifier avant toute diffusion du rapport lui-même. Il doit y avoir un accord entre les partenaires de mise en œuvre sur l'utilisation des logos et l'attribution des droits d'auteur.

Si nécessaire, le rapport doit être traduit dans les langues locales.

Exemple de plan de rapport

- 
- I. Contexte (pas plus d'1/2 page)
 - (a) Durée du conflit/de la crise ; contexte dans le contexte (par exemple, « Ce Baromètre a analysé l'expérience vécue des femmes et des filles à Bidibidi, en Ouganda »).
 - (b) Données de base sur la population (nombre ou pourcentage de femmes et d'enfants ; personnes déplacées internes (PDI)/réfugiées ; durée moyenne du déplacement ; type d'installation).
 - (c) Brève analyse de la situation des femmes et des filles
 - (i) Données disponibles sur la VBG, l'autonomisation économique et l'inégalité entre les genres, par exemple
 - II. Explication du Baromètre
 - (a) Explication en un paragraphe du Baromètre et de son objectif (vous pouvez adapter le contenu du document d'orientation : 0a. Introduction au Baromètre Écoutez !)
 - III. Le(s) score(s) du Baromètre
 - (a) Score de couleur (global et pour les quatre domaines de résultats) avec description (voir le document d'orientation : 0a. Introduction au Baromètre Écoutez !)
 - IV. Explication de la manière dont vous avez obtenu les scores (pas plus d'un tiers de page)
 - (a) Nombre de KII
 - (b) Nombre de FGD
 - (c) Nombre d'enquêtes de perception du personnel complétées
 - (d) Nombre de listes de contrôle d'observation effectuées et où
 - V. Analyse du score et des recommandations (pas plus d'une page)
 - (a) Analyse du score par résultat 1-4 avec les recommandations associées développées par le processus de validation et de recommandations.
 - VI. Annexe – Lien vers l'explication du Baromètre

Étape 4 : Faire un changement

L'objectif du Baromètre Écoutez ! est de servir d'outil de plaidoyer pour les groupes, organisations et réseaux de défense des droits des femmes, ainsi que pour les autres acteurs de la lutte contre la VBG, afin de rendre les responsables des réponses humanitaires redevables envers les femmes et les filles. La mise en œuvre des outils et la rédaction du rapport soutiennent cet objectif global d'amélioration du système humanitaire et des interventions spécifiques, pour les femmes et les filles vivant dans des contextes humanitaires et les femmes humanitaires qui y travaillent.

La section suivante traite de la diffusion du rapport aux parties intéressées et de la manière de créer une stratégie de plaidoyer afin que les conclusions et les recommandations informent l'action humanitaire future. Les considérations clés pour le plaidoyer – telles que les personnes à cibler avec les messages de plaidoyer – seront discutées.

Diffusion du rapport de mise en œuvre

Après sa finalisation, le rapport doit être diffusé et discuté avec les personnes qui ont participé à la mise en œuvre du Baromètre. Il est important de s'assurer que celles/ceux qui ont contribué par leurs voix comprennent le rapport et score finaux, ainsi que les recommandations, et la manière dont vous prévoyez d'aller de l'avant avec le rapport, les recommandations et les messages de plaidoyer. Cela implique de discuter (dans la mesure où la confidentialité et les aspects pratiques le permettent) des résultats avec :

- ☐ Les informateurs clés
- ☐ Les participantes aux discussions de groupe
- ☐ Les organisations mettant en œuvre le baromètre (y compris les hauts responsables, le cas échéant)
- ☐ Les Individus/organisations impliqués dans la recherche de la validation

La diffusion doit avoir lieu *après* que les considérations de plaidoyer ci-dessous aient été discutées et que des accords aient été conclus pour garantir la sûreté et la sécurité des informations et que les personnes recevant les conclusions aient été informées des étapes de mise en œuvre.

Application des indicateurs SMART

La création d'une stratégie de plaidoyer devrait commencer par la conversion des recommandations du rapport en objectifs de plaidoyer réalisables. Une façon de le faire est d'utiliser l'approche « **SMART** », qui est un moyen utile d'organiser vos pensées et de créer un plan basé sur les recommandations.

« **SMART** » signifie spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini. Envisagez de fixer un objectif SMART pour chaque recommandation afin de disposer d'un plan pour la réalisation des recommandations.

- ☐ Questions auxquelles répondre pour être « SMART » :
 - o **Spécifique** – « Qu'est-ce qui sera réalisé si le plaidoyer est réussi ? »
 - o **Mesurable** – « Comment saurons-nous que le plaidoyer a réussi ? »
 - o **Atteignable** – « Le résultat souhaité est-il réellement à portée de main, que les ressources, le calendrier et la volonté nécessaires soient présents ou non pour l'atteindre ? »
 - o **Réaliste** – « Cet objectif permet-il réellement de progresser de manière significative vers la recommandation ? »
 - o **Temporellement défini** – « Quand avons-nous besoin que cela soit réalisé et quel est le délai réaliste pour les partenaires ? »

Répondre à ces questions et créer un plan SMART pour chacune des recommandations que vous avez choisies vous aidera à définir des paramètres réalisables autour de vos recommandations. Par exemple, une recommandation du Baromètre peut être d'« *augmenter le financement de la formation à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels* ». Un exemple d'objectif SMART qui soutient l'action sur cette recommandation est « *d'augmenter de 20 % le financement de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels pour les organisations locales dans les deux prochaines années* ».

Il existe d'autres techniques que les défenseurs peuvent suggérer pour s'assurer que les recommandations sont réalisables. Dans l'ensemble, il est important que vous gardiez à l'esprit vos objectifs spécifiques (tels qu'ils sont formulés dans les recommandations), que vous preniez en compte les ressources dont vous aurez besoin et que vous mettiez votre plan de plaidoyer par écrit, avec un calendrier et des échéances pour chaque recommandation. Ces éléments rendront les plans de plaidoyer plus concrets et plus susceptibles d'être mis en œuvre.

Considérations

Le rapport est l'un de vos principaux produits de plaidoyer, mais sa seule diffusion ne garantira pas que les changements recommandés se produiront. Cela nécessitera probablement une stratégie de plaidoyer et des efforts de plaidoyer concertés.

Pour développer davantage une stratégie de plaidoyer, il y a un certain nombre de considérations à prendre en compte. Si les considérations et questions ci-dessous constituent un point de départ utile, chaque contexte sera différent.

☐ Quels sont les risques et comment les atténuer ?

Les acteurs humanitaires, y compris les organisations qui mettent en œuvre le Baromètre, opèrent souvent dans des contextes dangereux, non seulement physiquement mais aussi politiquement et financièrement. Il est essentiel pour celles et ceux qui mènent un plaidoyer avec les recommandations du Baromètre de considérer les risques que leur plaidoyer peut avoir, en étant très clair sur ce que sont ou pourraient être ces risques à l'avenir, et en ayant des plans et des stratégies pour les atténuer (voir aussi *Section 2. Mise en œuvre*, sur les risques, les avantages et les considérations en matière de sécurité).

Les organisations peuvent risquer de perdre leur financement ou leur accès si elles demandent des changements aux organisations internationales ou aux organismes gouvernementaux. L'anticipation d'un éventuel contrecoup politique ou financier - et de ce que cela pourrait signifier pour la capacité des organisations à fonctionner et à accéder aux financements - est essentielle à ce stade, afin que ces risques, s'ils sont présents ou probables, puissent être atténués. L'atténuation des risques peut se faire en impliquant les bonnes organisations, en formulant les messages de plaidoyer de manière appropriée au contexte, en choisissant les bons messagers (qui délivrera les messages, comment et à qui) et le bon moment.

Il peut être utile d'avoir l'adhésion explicite d'organisations internationales, telles que le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR), le Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA), le Bureau de la Coordination des Affaires Humanitaires des Nations Unies (OCHA) ou les gouvernements (lorsqu'il est possible de le faire en toute sécurité) avant de mener un plaidoyer pour aider à atténuer les risques pour les organisations qui mettent en œuvre le Baromètre. Obtenir l'adhésion des acteurs clés peut, en fait, être l'une des premières étapes de votre plan de plaidoyer.

☐ Qui impliquer ?

Différents acteurs auront des considérations différentes en ce qui concerne le pouvoir, la voix et le risque au sein du système humanitaire. Il est important de ne pas laisser les organisations locales porter seules le poids du plaidoyer pour le changement dans le système humanitaire. Il est contraire à l'éthique de demander aux organisations locales de réparer des systèmes humanitaires qu'elles n'ont pas créés, d'autant plus qu'elles sont souvent les acteurs les moins puissants au sein de ce système, et qu'un plaidoyer franc peut les mettre en danger, tant sur le plan politique que sur le plan du financement. Il est important de se rappeler que les coalitions peuvent apporter de la force et de la sécurité, et que travailler avec des organisations non gouvernementales (ONG) locales et internationales peut être une façon de progresser. Tendre la main à des organisations partageant les mêmes valeurs que le Baromètre est une option pour créer une coalition de volontaires pour faire avancer les messages de plaidoyer.

L'équipe du Baromètre, ses partenaires et les organisations associées doivent également se demander s'il est raisonnable et sûr d'inclure les organisations internationales et les gouvernements dans les conversations sur une stratégie de plaidoyer, ou de les garder comme cibles de plaidoyer uniquement.

Voici quelques questions à se poser pour déterminer qui doit participer aux discussions sur le plaidoyer :

- Quels sont les partenaires avec lesquels vous pourriez travailler pour transmettre des messages de plaidoyer ?
- Qui sont les messagers appropriés ? Qui les cibles du plaidoyer (c'est-à-dire les décideurs) vont-elles écouter et peuvent-elles être engagées dans une stratégie de plaidoyer ?

- Qui pourrait apporter plus de sécurité et/ou de légitimité aux conclusions du Baromètre ?
- Qui a accès aux décideurs dans ce contexte ? Sont-ils susceptibles de soutenir les recommandations du Baromètre ?
- Quels sont les alliés qui peuvent vous aider à atteindre les objectifs SMART ou à soutenir la mise en œuvre des recommandations ? Il peut s'agir d'individus, tels que des points focaux pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels ou pour l'égalité des genres, d'organisations, de coalitions, et même de départements au sein des gouvernements ou des organisations internationales.

□ **Comment faire passer les messages aux décideurs ?**

Il existe de multiples façons d'attirer l'attention des décideurs qui peuvent apporter les changements demandés par les recommandations et les objectifs de plaidoyer :

- Réunions en personne ou par téléphone
- Utilisation de champions/alliés de renom
- Médias sociaux
- Médias traditionnels

Il s'agit d'options qu'il convient d'examiner et de soupeser soigneusement. Ces actions peuvent être séquencées, de sorte que les efforts déployés dans les médias sociaux soutiennent les réunions en personne, ou vous pouvez décider de ne pas du tout vous engager dans certaines stratégies de plaidoyer. Par exemple, l'utilisation d'un champion très en vue peut être très utile pour attirer l'attention sur les conclusions du Baromètre. Mais cela peut également mettre en lumière les défaillances du système auprès d'un large public, mettant ainsi les dirigeants humanitaires dans l'embarras et créant un risque pour l'accès des organisations mettant en œuvre le Baromètre aux femmes et aux filles dans le besoin, si des représailles sont possibles. Alternativement, après mûre réflexion, il se peut que les réunions privées ne suffisent pas à convaincre les décideurs qu'ils doivent prendre en compte les recommandations ; peut-être que seule la pression publique peut créer le changement nécessaire. Dans ce cas, un ou plusieurs champions de renom seraient de puissants outils de plaidoyer.

□ **Quel autre soutien ou ressources sont nécessaires ?**

Bien que le score et les recommandations du Baromètre soient étayés par des données et que le rapport soit un outil de plaidoyer utile, il peut être pratique de considérer quels autres matériels ou supports sont nécessaires pour aider à défendre l'adoption des recommandations. Par exemple, les recommandations du Baromètre soutiennent-elles la réalisation du Plan d'intervention humanitaire officiel dans un contexte particulier ? Cela nécessiterait une analyse du Plan d'intervention humanitaire lui-même.

Vous pouvez être convaincu(e) de l'importance d'une campagne sur les médias sociaux, mais ne pas avoir l'expertise nécessaire pour la créer et la mettre en œuvre, d'où la nécessité d'engager une personne experte dans ce type de plaidoyer. S'il est établi que les recommandations doivent être approuvées par les hauts responsables de l'ONU, un déplacement à New York ou à Genève peut s'avérer nécessaire (dans la mesure du possible). Il est essentiel de déterminer si votre organisation dispose des ressources (temps, finances) et des capacités (obtention d'un visa par le personnel) pour entreprendre un tel voyage. Comprendre vos ressources et leurs limites est crucial pour produire un plan de travail de plaidoyer réaliste.

Plan de travail du plaidoyer

Après avoir pris en compte toutes les considérations ci-dessus, créez un plan de travail de plaidoyer comme dernière étape. Le plan de travail devrait être créé avec les personnes susceptibles d'avoir le temps et les ressources nécessaires pour le faire avancer. Vous trouverez ci-dessous un exemple de modèle de plan de travail qui peut vous aider à organiser vos idées.



Objectifs	Actions	Chronologie	Personne/ Organisation responsable	Ressources nécessaires	Indicateur de succès
Objectif SMART 1 [Insérez votre objectif pour l'une des recommandations choisies]					
Objectif SMART 2 [Insérez votre objectif pour l'une des recommandations choisies]					

Une fois ce plan terminé et accepté par tout le monde, il ne reste plus qu'à le mettre en œuvre. Bonne chance pour votre utilisation du Baromètre Écoutez ! pour faire du système humanitaire un endroit plus sûr et plus équitable pour les femmes et les filles !





Annexe



Photo de A Ohanesian, IRC



Outils de Collecte de Données

Guide de discussion de groupe dirigée

IMPORTANT : Assurez-vous d'avoir **obtenu le consentement/assentiment éclairé** de **toutes** les participantes **avant** le début de la discussion de groupe dirigée. Il est conseillé de **ne pas avoir plus de huit participantes** à votre discussion de groupe. Voir le processus de consentement éclairé dans la *Section 2. Guide de mise en œuvre* et le formulaire de consentement éclairé dans le annexe : *Fiche d'information pour les participant(e)s au Baromètre et consentement éclairé*.

Ressources nécessaires :

- Papiers pour tableaux de conférence
- Des crayons de différentes couleurs [Si vous n'avez pas de couleurs différentes, utilisez différents symboles sur la carte].

Début de la FGD

Lorsque toutes les participantes sont réunies, l'animatrice de la FGD doit commencer par cette introduction [veuillez adapter aux endroits indiqués] :

Bonjour, je m'appelle _____ et je travaille pour _____. Je suis accompagnée de ma collègue _____ qui travaille pour [la même organisation/autre organisation] et qui va prendre des notes pour nous. Ma collègue _____ nous servira d'interprète [si une interprète est nécessaire].

Nous sommes ici aujourd'hui pour discuter avec vous de certains aspects de l'aide humanitaire que vous avez reçue. Ensemble, nous allons dessiner une carte pour nous aider à comprendre quel type d'assistance est disponible dans votre communauté et quelles sont les préoccupations en matière de sécurité pour les femmes et les filles. Nous utiliserons ces informations pour nous aider à demander aux organisations de fournir une aide humanitaire plus sûre, plus équitable et plus accessible aux femmes et aux filles.

Cette discussion et cette carte seront confidentielles. L'animatrice (moi), la preneuse de notes et l'interprète sont également tenues à la confidentialité. Cela signifie que toute information partagée avec nous aujourd'hui ne sera partagée avec personne d'autre. Vous n'avez pas besoin de nous donner vos noms ou de partager toute autre information personnelle. Vous n'avez pas besoin de nous parler de vos histoires spécifiques. La carte et notre discussion seront anonymes et il sera donc impossible de remonter à vous personnellement. Dans la carte et dans nos notes, aucune identité ne sera mentionnée.

Votre participation à cette réunion est entièrement volontaire. Si vous vous sentez mal à l'aise à n'importe quel moment, vous êtes libre de partir, et cela n'affectera en rien les services et le soutien que vous recevez et auxquels vous avez droit. La discussion durera au maximum une heure.

Nous réaliserons cet exercice avec d'autres groupes de femmes et d'adolescentes de la communauté.

Avez-vous besoin de quelque chose pour vous sentir en sécurité et confortable pour participer ? Y a-t-il autre chose que nous puissions faire pour vous aider à vous sentir à l'aise ? Avez-vous des questions à poser avant que nous n'allions plus loin ?

Assurez-vous que toutes les questions ont reçu une réponse complète et vérifiez que rien n'est laissé sans réponse.

Discussion de groupe dirigée : adolescentes

1. Informations de base sur le groupe

Date : _____

Lieu : _____

Animatrice : _____

Preneuse de notes : _____

Une interprétation est-elle nécessaire ? OUI NON

Si oui, l'interprétation était de/du _____ (langue) à/au _____ (langue)

Interprète : _____

Nombre de participantes : _____

Âge des participantes à la discussion de groupe dirigée (sélectionnez la catégorie qui s'applique):

☐ 14 -10 ans

☐ 19-15 ans

2. Cartographie et discussion

Étape 1. Dessiner la communauté et les services

Donnez au groupe les crayons et un papier de tableau de conférence, sur laquelle doit figurer le contour de quelques maisons en CRAYON NOIR pour commencer à représenter la communauté. Expliquez ces représentations sur la carte pour que le groupe comprenne.

Assurez-vous que tout le monde est en mesure de voir/accéder à la carte.

Ensuite, invitez les participantes à ajouter au CRAYON NOIR tous les autres éléments qui sont importants dans leur vie et dans leur communauté, notamment les services et les installations disponibles et leur emplacement. Elles doivent également ajouter d'autres maisons, routes, chemins, lieux communs à l'intérieur et à l'extérieur de l'installation/zone.

Si nécessaire, invitez-les à ajouter des éléments tels que : latrines, douches, points d'eau, points de distribution, centres de santé, espaces pour les filles, les femmes et les enfants, centres communautaires, terrains de jeu, marchés, écoles, etc.

Lorsque les participantes estiment que la carte est représentative de leur communauté, passez à l'étape suivante.



Étape 2. Consultations avec les filles

Mesure Baromètre	Proportion estimée de la population pour laquelle les installations et les infrastructures WASH (eau, assainissement et hygiène) répondent aux préoccupations et aux besoins des femmes et des filles en matière de sécurité par une conception, un aménagement et une accessibilité équitables.
	Proportion estimée de la population pour laquelle l'installation, l'entretien et l'infrastructure du camp répondent aux préoccupations et aux besoins des femmes et des filles en matière de sécurité par une conception, un aménagement et une accessibilité appropriés.

Tâche	Symbole	Couleur
Lisez la question ci-dessous. Sur la carte, marquez d'un point noir tous les services et/ou installations pour lesquels les filles ont déclaré avoir été consultées au cours du processus de mise en place ou de construction dans leur communauté.	●	Noir

Utilisez ces questions pour vous aider dans cette tâche :

- Lorsque le personnel humanitaire est venu dans votre région, a-t-il parlé avec les filles de votre communauté de l'un des endroits que vous avez dessinés sur la carte ?
- o Suggérez (si nécessaire) : Ont-ils posé des questions sur la sécurité des filles et sur leurs préférences?
 - Installations (WASH - latrines, douches, points d'eau)
 - Aménagement du camp (par exemple, éclairage, routes/chemins, patrouilles)
 - Services (par exemple, types - espaces sûrs, points de santé, etc. ; positionnement/emplacement ; accessibilité)
 - Informations (par exemple, méthodes, langues, accessibilité)
 - Distributions (kits de dignité, produits non alimentaires (PNA), nourriture).

Ensuite, **marquez d'un point noir les établissements pour lesquels des filles ont été consultées.**

Étape 3. Préoccupations et zones et lieux peu sûrs pour les femmes et les filles

Tâche	Symbole	Couleur
Sur la carte, marquez d'un CERCLE ENTIER toute zone ou tout endroit qui n'est pas sûr pour les filles pendant la journée.		Rouge
Sur la carte, marquez d'un CERCLE POINTILLÉ toute zone ou tout endroit qui n'est pas sûr pour les filles pendant la nuit.		Rouge

- o Suggestions possibles (si nécessaire) pour aider le groupe à réfléchir aux zones non sûres de leur communauté :
- De quoi les filles s'inquiètent-elles le plus dans votre communauté ? Quelles sont les choses qui effraient le plus les filles ? Dressez-en la liste et marquez-les sur la carte si de nouveaux éléments apparaissent.
- Ces zones sont-elles également non sûres pour les femmes de votre communauté ?
- Qu'est-ce qui fait que les filles ou les femmes se sentent inquiètes ou effrayées à la maison ? Dans leur communauté ?
- Les femmes et les filles peuvent-elles se rendre à pied en toute sécurité aux centres de santé/espaces sûrs en moins de 20 minutes ? (*Suggérez : Si elles ne marchent pas jusqu'aux établissements de santé, demandez comment elles s'y rendent, à quel(s) établissement(s) elles peuvent accéder, combien de temps il leur faut pour s'y rendre, qui les accompagne, etc.*)

- Les filles se sentent-elles en sécurité lorsqu'elles vont chercher de l'eau ? Si non, pourquoi ?
- Lorsque vous allez chercher de l'eau, attendez-vous souvent pendant longtemps ? Si oui, combien de temps attendez-vous ? (Par exemple, y a-t-il souvent des files d'attente et des jerricans alignés, avec des femmes et des filles qui attendent pour collecter de l'eau) ?
- Collectez-vous l'eau avant le lever du soleil ou après le coucher du soleil ? (Passez la question si l'eau courante est disponible dans les foyers).
- Le temps d'attente moyen pour utiliser des latrines est-il supérieur à 10 minutes ? (Passez la question si l'eau courante est disponible dans les foyers).

Étape 4. Kits de dignité (Passez cette étape si aucun kit de dignité n'a été distribué)

Mesure Baromètre	Proportion estimée de la population des femmes et des filles qui ont reçu des kits de dignité appropriés en fonction de leurs préférences et de leurs besoins.
-------------------------	--

Tâche	Symbole	Couleur
Marquez d'un + sur la carte les endroits où des kits de dignité ont été distribués.	+	Bleu
Marquez la carte d'un X si ce site de distribution ne semblait pas sûr pour les femmes et les filles.	X	Rouge

Puis, posez les questions suivantes au groupe :

- Quand vous pensez aux femmes et aux filles que vous connaissez - membres de la famille (mères, sœurs, cousines, tantes, etc.), amies, voisines - la plupart d'entre elles ont-elles reçu des kits de dignité ?
- Pouvez-vous nous dire ce que contenait le kit de dignité que vous avez reçu ?
- o **Approfondissez** : Les articles contenus dans le kit étaient-ils utiles/bénéfiques pour vous ? Pourquoi ? *Animez une discussion au sein du groupe pour convenir d'un niveau de satisfaction. Si le groupe ne parvient pas à se mettre d'accord, notez les différentes qualifications données et le nombre de participantes.*
- Quels sont vos souvenirs de l'expérience d'aller chercher vos kits de dignité ?
- o **Approfondissez** : Qui a distribué les kits de dignité ?
- o **Approfondissez** : Les kits de dignité ont-ils été distribués par des hommes ou des femmes ?
- Comment, le cas échéant, la distribution des kits a-t-elle affecté les relations entre la communauté déplacée et la communauté d'accueil ?
- o **Approfondissez** : Comment la communauté a-t-elle été informée de l'existence des kits ?

Étape 5. Distribution de PNA et de nourriture (passez cette étape s'il n'y a pas eu de distribution)

Mesure Baromètre	Proportion de la population exprimant des préoccupations quant à la sécurité à l'intérieur et autour des sites de distribution des PNA et des produits liés à la sécurité alimentaire et à l'agriculture (SAA).
-------------------------	---

Tâche	Symbole	Couleur
Marquez d'un ~ sur la carte les sites où des distributions de PNA/de nourriture ont été effectuées.	~	Bleu
Marquez XX sur la carte si ce site de distribution n'était pas sûr pour les femmes et les filles.	XX	Rouge

- Les filles vont-elles collecter des articles distribués ? Si oui, continuez. Si non, sautez cette étape et passez à l'étape 6 ci-dessous.
- Quelle a été la dernière distribution ?
 - o **Approfondissez** : Savez-vous comment la communauté a été informée du lieu, du moment et de la manière de collecter les distributions ?
 - o **Approfondissez** : Lorsque vous allez collecter les articles distribués, y a-t-il des horaires spécifiques alloués aux femmes/filles pour collecter les distributions et/ou y a-t-il d'autres mesures prises spécifiquement pour les femmes lorsqu'elles se rendent sur un site de distribution ?
 - o **Approfondissez** : Les distributions ont-elles rendu votre communauté peu sûre pour les filles ?

Étape 6. Espaces sûrs (Passez cette étape s'il n'y a pas d'espaces sûrs)

Mesures Baromètre	Proportion estimée de la population pour laquelle des espaces sûrs pour les femmes et les filles - y compris la gestion de cas et le soutien psychosocial - sont établis, accessibles en toute sécurité et à une distance appropriée. Proportion de personnel féminin dans les services et programmes de réponse à la violence basée sur le genre (VBG), avec des femmes occupant seules tous les rôles de soutien et de fourniture de services de première ligne.
--------------------------	--

Allez vers les espaces sûrs que le groupe a indiqués sur la carte plus tôt :

Tâche	Symbole	Couleur
Dessinez un gros point pour indiquer tous les endroits où une fille de votre communauté peut se rendre si elle a peur et souhaite être soutenue. (Remarque : ces endroits peuvent être identiques ou différents des espaces sûrs déjà identifiés).	●	Vert
Tracez une ligne sur la carte en direction de tous les espaces où les filles ne peuvent pas se rendre en toute sécurité.	—	Rouge
Marquez d'un X tous les espaces qui ne sont pas sûrs et dans lesquels les filles ne se sentent pas à l'aise .	X	Rouge

Puis, posez ces questions au groupe :

- Pourquoi les filles choisissent-elles de se rendre à ces endroits ? (Référez-vous aux endroits marqués par de gros points).
- Qu'avez-vous pensé de ces lieux ? Les filles s'y plaisent-elles ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
 - o Approfondissez (si nécessaire) :
 - Le personnel est-il composé d'hommes, de femmes (y compris les volontaires) ou d'un mélange des deux ?
 - Qui se trouve dans l'espace sûr ?
 - **À quel point vous y sentez-vous à l'aise et en sécurité ?**
 - Y a-t-il des filles qui ne peuvent pas se rendre dans ces espaces ?
 - Sont-ils situés dans un endroit facile d'accès et sûr pour vous ? Si non, pourquoi ?
 - Combien de temps devez-vous vous déplacer pour vous rendre à l'espace sûr ?

- Vous sentez-vous en sécurité lorsque vous vous rendez à pied à cet espace ?
- **À quelle fréquence les filles se rendent-elles dans des espaces sûrs et pour quelles raisons ?**

Étape 7. Mécanismes communautaires de plaintes

Mesure Baromètre

Des mécanismes communautaires de plaintes (CBCM) et des outils propices de sensibilisation ont été développés, testés avec les communautés et sont utilisés par toutes les organisations.

Important ! Rappelez aux participantes du groupe de ne pas partager de détails personnels sur elles-mêmes ou sur d'autres personnes et de ne partager que les informations qu'elles se sentent en sécurité de partager. Ne partagez pas d'informations sur des cas ou des incidents spécifiques.

- Question (choisissez l'une de ces 3 questions qui vous semble la mieux adaptée/comprise par votre groupe) :
 - o Avez-vous déjà vu une personne qui travaille au camp (par exemple, un cuisinier, un agent de sécurité, etc.) donner de l'eau, de la nourriture ou des fournitures à quelqu'un en échange d'une faveur ? OU/
 - o Avez-vous déjà vu une personne qui travaille au camp (par exemple, un agent de sécurité, quelqu'un qui distribue des produits, etc.) profiter de quelqu'un (il peut s'agir de demander une faveur en échange de quelque chose que cette personne contrôle, comme de la nourriture ou des fournitures) ? OU/
 - o Où les filles se sentent-elles mal à l'aise en présence du personnel humanitaire dans votre communauté ?

Ensuite, demandez aux filles de regarder toute la carte :

Tâche	Symbole	Couleur
Mettez 3 points sur la carte aux endroits où vous avez entendu dire que les femmes et les filles sont exploitées. Approfondissez si nécessaire : À l'école/aux centres d'apprentissage, sur les marchés, à la maison, dans les centres/sites de distribution de nourriture, aux points d'eau, ou dans tout autre endroit qui vous inquiète.		Rouge

Puis, posez ces questions au groupe :

- Pouvez-vous nous en dire plus sur ces préoccupations ? Qui profite des femmes et des filles ?
- Quelqu'un vous a-t-il déjà parlé ou donné des informations sur les abus et l'exploitation sexuels ?
- o **Approfondissez :** Si oui, où l'avez-vous appris et de qui ?
 - Approfondissez : Parents, famille, organisation non gouvernementale (ONG), événement, etc. (Sauter la question si elles n'ont pas reçu d'informations à ce sujet).

Avez-vous déjà entendu parler de l'exploitation et des abus sexuels ?

- o **Approfondissez :** Si oui, qu'avez-vous entendu ?
- o **Approfondissez :** Si non, expliquez l'exploitation et les abus sexuels (selon la définition et à l'aide d'exemples adaptés à l'âge) ; demandez s'il existe un terme local utilisé, et si oui, utilisez ce terme.

Mesure Baromètre

Les membres de la communauté se disent confiants dans l'utilisation d'un mécanisme de plainte et comprennent comment signaler une plainte et quel serait le processus de suivi.

- Que peut faire une personne si elle est témoin ou soupçonne qu'une exploitation ou un abus sexuel se produit dans votre communauté ?
- o **Approfondissez :** De quelle manière peut-elle déposer une plainte (c'est-à-dire en personne, par téléphone) ? À qui ?
- o **Approfondissez :** Que peut faire une fille dans votre communauté si elle est confrontée à ce genre d'abus ? Les filles savent-elles où et comment signaler les cas d'exploitation et d'abus sexuels ?
- o **Approfondissez :** Où les filles peuvent-elles aller pour obtenir du soutien ?
- o **Approfondissez :** Pensez-vous que les filles se sentiraient à l'aise pour faire un signalement ? Les filles ont-elles confiance en ce processus ? (Construisez ici un scénario basé sur les réponses précédentes, comme un chauffeur qui a demandé une faveur et dont l'organisation fournit de bons services). Les filles croient-elles que quelque chose de bien sera fait si elles signalent les faits ?

Ensuite, demandez aux participantes de :

Tâche	Symbole	Couleur
Mettez un ▲ sur la carte à l'endroit où les plaintes peuvent être déposées.	▲	Bleu
Mettez un ■ sur la carte à l'endroit où une survivante peut aller déposer une plainte sur ce qu'elle a vécu ou vit encore et obtenir un soutien.	■	Bleu

Étape 8. Conseils pour créer un environnement plus sûr

- Qu'est-ce qui rendrait votre communauté plus sûre pour les filles ?
- Y a-t-il quelque chose relatif à ces sujets que je n'ai pas demandé mais dont vous aimeriez discuter ?

Clôturer la discussion

- Remerciez les participantes pour le temps et l'attention qu'elles ont consacrés à la conversation.
- Reconnaissez les contributions et l'attention des personnes interrogées et faites un résumé des conversations.
- Rassurez-les et rappelez-leur que rien sur la carte ou les notes n'est identifiable et qu'elles ne seront pas nommées.
- Rappelez aux participantes l'objectif de la réunion. Rappelez-leur que vous souhaitez conserver la carte à cette fin.
- Expliquez à nouveau que vous pourriez réaliser cet exercice avec d'autres groupes de la communauté.
- Vérifiez à nouveau auprès des participantes si elles consentent à ce que nous puissions utiliser les informations générées par la carte et la discussion.
- Rappelez aux participantes qu'elles ont accepté de respecter la confidentialité et de ne pas partager les informations ou les noms des autres participantes avec d'autres personnes de la communauté.
- Si une participante souhaite parler en privé, répondez que l'animatrice et la preneuse de notes seront disponibles après la réunion.
- Informez les participantes de l'endroit où elles peuvent vous trouver, au cas où quelqu'un souhaiterait parler davantage avec vous du travail que vous faites.
- Demandez s'il y a des questions, des réflexions finales, des idées, des observations ou des commentaires que les participantes souhaiteraient ajouter avant de conclure.
- Remerciez-les à nouveau et clôturez la discussion.





Guide de discussions de groupe dirigées

IMPORTANT : Assurez-vous d'avoir **obtenu le consentement/assentiment éclairé de toutes** les participantes **avant** le début du groupe de discussion dirigée. Il est conseillé de **ne pas avoir plus de huit participantes** à votre groupe de discussion dirigée. Voir le processus de consentement éclairé dans la *Section 2. Guide de mise en œuvre* et le formulaire de consentement éclairé dans le *annexe: Fiche d'information pour les participant(e)s au Baromètre et consentement éclairé*.

Ressources nécessaires :

- Papiers pour tableaux de conférence
- Des crayons de différentes couleurs [Si vous n'avez pas de couleurs différentes, utilisez différents symboles sur la carte].

Début de la FGD

Lorsque toutes les participantes sont réunies, l'animatrice de la FGD doit commencer par cette introduction [veuillez adapter aux endroits indiqués] :

Bonjour, je m'appelle _____ et je travaille pour _____. Je suis accompagnée de ma collègue _____ qui travaille pour [la même/autre organisation] et qui va prendre des notes pour nous. Ma collègue _____ nous servira d'interprète [si une interprète est nécessaire].

Nous sommes ici aujourd'hui pour discuter avec vous de certains aspects de l'aide humanitaire que vous avez reçue. Ensemble, nous allons dessiner une carte pour nous aider à comprendre quel type d'assistance est disponible dans votre communauté et quelles sont les préoccupations en matière de sécurité pour les femmes et les filles. Nous utiliserons ces informations pour nous aider à plaider [demander] auprès des principales parties prenantes afin de garantir la fourniture d'une aide humanitaire plus sûre, plus équitable et plus accessible aux femmes et aux filles.

Cette discussion et cette carte seront confidentielles. L'animatrice (moi), la preneuse de notes et l'interprète sont également tenues à la confidentialité. Cela signifie que toute information partagée avec nous aujourd'hui ne sera partagée avec personne d'autre. Vous n'avez pas besoin de nous donner vos noms ou de partager toute autre information personnelle. Vous n'avez pas besoin de nous parler de vos histoires spécifiques. La carte et notre discussion seront anonymes et il sera donc impossible de remonter à vous personnellement. Dans la carte et dans nos notes, aucune identité ne sera mentionnée.

Votre participation à cette réunion est entièrement volontaire. Si vous vous sentez mal à l'aise à n'importe quel moment, vous êtes libre de partir, et cela n'affectera en rien les services et le soutien que vous recevez et auxquels vous avez droit. La discussion durera au maximum une heure. [Si vous pensez avoir besoin de 90 minutes, discutez-en d'abord avec les participantes à la FGD pour vous assurer qu'elles ont le temps de le faire.]

Nous réaliserons cet exercice avec d'autres groupes de femmes et d'adolescentes de la communauté.

Avez-vous besoin de quelque chose pour vous sentir en sécurité et confortable pour participer ? Y a-t-il autre chose que nous puissions faire pour vous aider à vous sentir à l'aise ? Avez-vous des questions à poser avant que nous n'allions plus loin ?

Assurez-vous que toutes les questions ont reçu une réponse complète et vérifiez que rien n'est laissé sans réponse.



Discussion de groupe dirigée : Femmes

1. Informations de base sur le groupe

Date : _____

Lieu : _____

Animatrice : _____

Preneuse de notes : _____

Une interprétation est-elle nécessaire ? OUI NON

Si oui, l'interprétation était de/du _____ (langue) à/au _____ (langue)

Interprète : _____

Nombre de participantes : _____

Âge des participantes aux discussions de groupe dirigées (sélectionnez la catégorie qui s'applique):

☐ 24 - 20 ans

☐ 25 - 40 ans

☐ Plus de 40 ans

2. Cartographie et discussion

Étape 1. Dessiner la communauté et les services

Donnez au groupe les crayons et une feuille de tableau de conférence, sur laquelle doit figurer le contour de quelques maisons en CRAYON NOIR pour commencer à représenter la communauté. Expliquez ces représentations sur la carte pour que le groupe comprenne.

Assurez-vous que tout le monde est en mesure de voir/accéder à la carte.

Ensuite, invitez les participantes à ajouter au CRAYON NOIR tous les autres éléments qui sont importants dans leur vie et dans leur communauté, notamment les services et les installations disponibles et leur emplacement. Elles doivent également ajouter d'autres maisons, routes, chemins, lieux communs à l'intérieur et à l'extérieur de l'installation/zone.

Si nécessaire, invitez-les à ajouter des éléments tels que : latrines, douches, points d'eau, points de distribution, centres de santé, espaces pour les enfants, les femmes et les filles, centres communautaires, terrains de jeu, marchés, écoles, etc.

Lorsque les participantes estiment que la carte est représentative de leur communauté, passez à l'étape suivante.

Étape 2. Consultations avec les femmes et les filles

Mesure Baromètre

Proportion estimée de la population pour laquelle les installations et les infrastructures WASH (eau, assainissement et hygiène) répondent aux préoccupations et aux besoins des femmes et des filles en matière de sécurité par une conception, un aménagement et une accessibilité équitables.

Proportion estimée de la population pour laquelle l'installation, l'entretien et l'infrastructure du camp répondent aux préoccupations et aux besoins des femmes et des filles en matière de sécurité par une conception, un aménagement et une accessibilité appropriés.

Tâche	Symbole	Couleur
Lisez la question ci-dessous. Sur la carte, marquez d'un point noir tous les services et/ou installations pour lesquels les filles ont déclaré avoir été consultées au cours du processus de mise en place ou de construction dans leur communauté.	●	Noir

Utilisez ces questions pour vous aider dans cette tâche :

- Lorsque le personnel humanitaire est venu dans votre région, a-t-il parlé avec les filles de votre communauté de l'un des endroits que vous avez dessinés sur la carte ?
- o **Suggeriez (si nécessaire) :** A-t-il posé des questions sur la sécurité des filles et sur leurs préférences ?
 - Installations (WASH - latrines, douches, points d'eau)
 - Aménagement du camp (par exemple, éclairage, routes/chemins, patrouilles)
 - Services (par exemple, types - espaces sûrs, points de santé, etc. ; positionnement/ emplacement ; accessibilité)
 - Informations (par exemple, méthodes, langues, accessibilité)
 - Distributions (kits de dignité, produits non alimentaires (PNA), nourriture).

Ensuite, **marquez d'un point noir les établissements sur lesquels des femmes et des filles ont été consultées.**

Étape 3. Préoccupations et zones et lieux peu sûrs pour les femmes et les filles

Tâche	Symbole	Couleur
Sur la carte, marquez d'un CERCLE ENTIER toute zone ou tout endroit qui n'est pas sûr pour les femmes et les filles pendant la journée.		Rouge
Sur la carte, marquez d'un CERCLE POINTILLÉ toute zone ou tout endroit qui n'est pas sûr pour les femmes et les filles pendant la nuit.		Rouge

Suggestions possibles (si nécessaire) - Vous pouvez poser ces questions pour aider le groupe à réfléchir aux zones non sûres de leur communauté :

- Quels types de préoccupations avez-vous concernant les risques auxquels sont confrontées les femmes et les filles dans votre communauté ? Quelles sont les choses qui effraient le plus les femmes ou qui les font sentir peu sécurisées ? Dressez une liste de ces éléments et indiquez-les sur la carte si de nouveaux éléments apparaissent.
- Qu'est-ce qui fait que les femmes ou les filles se sentent inquiètes ou effrayées à la maison ? Dans leur communauté ?
- Les femmes et les filles peuvent-elles se rendre à pied en toute sécurité aux centres de santé/espaces sûrs en moins de 20 minutes ? (*Approfondissez : Si elles ne marchent pas jusqu'aux établissements de santé, demandez-leur comment elles s'y rendent, à quel(s) établissement(s) elles peuvent accéder, combien de temps il leur faut pour s'y rendre, qui les accompagne, etc.*)
- Les femmes se sentent-elles en sécurité lorsqu'elles vont chercher de l'eau ? Si non, pourquoi ? Qu'en est-il des filles ? Lorsque vous allez chercher de l'eau, attendez-vous souvent pendant longtemps ? Si oui, combien de temps attendez-vous ? (Par exemple, y a-t-il souvent des files d'attente et des jerricans alignés, avec des femmes et des filles qui attendent pour collecter de l'eau) ?
- Collectez-vous l'eau avant le lever du soleil ou après le coucher du soleil ? (Passez la question si l'eau courante est disponible dans les foyers).

- Le temps d'attente moyen pour utiliser des latrines est-il supérieur à 10 minutes ? (Passez la question si l'eau courante est disponible dans les foyers).

Étape 4. Kits de dignité (Passez cette étape si aucun kit de dignité n'a été distribué)

Mesure Baromètre

Proportion estimée de la population des femmes et des filles qui ont reçu des kits de dignité appropriés en fonction de leurs préférences et de leurs besoins.

Tâche	Symbole	Couleur
Marquez d'un + sur la carte les endroits où des kits de dignité ont été distribués.	+	Bleu
Marquez un X si ce site de distribution ne semblait pas sûr pour les femmes et les filles.	X	Rouge

Puis, posez les questions suivantes au groupe :

- Quand vous pensez aux femmes et aux filles que vous connaissez - membres de la famille (mères, sœurs, cousines, tantes, etc.), amies, voisines - la plupart d'entre elles ont-elles reçu des kits de dignité ?
- Pouvez-vous nous dire ce que contenait le kit de dignité que vous avez reçu ?
 - o **Approfondissez :** Dans quelle mesure avez-vous été satisfaite des articles inclus dans le kit ? Pourquoi ou pourquoi pas ? *Animez une discussion au sein du groupe pour convenir d'un niveau de satisfaction. Si le groupe ne parvient pas à se mettre d'accord, notez les différentes qualifications données et le nombre de participantes.*
- Quels sont vos souvenirs de l'expérience d'aller chercher vos kits de dignité ?
 - o **Approfondissez :** Qui a distribué les kits de dignité ? Qui a participé à la distribution des kits ?
 - o **Approfondissez :** Les kits de dignité ont-ils été distribués par des hommes ou des femmes ?
- Comment, le cas échéant, la distribution des kits a-t-elle affecté les relations entre la communauté déplacée et la communauté d'accueil ?
 - o **Approfondissez :** Quel type de message communautaire a été fait autour de la distribution pour aider la communauté à comprendre et à soutenir la distribution des kits ?

Étape 5. Distribution de PNA et de nourriture (passez cette étape s'il n'y a pas eu de distribution)

Mesure Baromètre

Proportion de la population exprimant des préoccupations quant à la sécurité à l'intérieur et autour des sites de distribution des PNA et des produits liés à la sécurité alimentaire et à l'agriculture (SAA).

Tâche	Symbole	Couleur
Marquez d'un ~ sur la carte les sites où des distributions de PNA/de nourriture ont été effectuées.	~	Bleu
Marquez XX sur la carte si ce site de distribution n'était pas sûr pour les femmes et les filles.	XX	Rouge

Ensuite, posez ces questions au groupe :

- Quand la distribution a-t-elle eu lieu ? Qu'est-ce qui a été distribué au cours du dernier mois ?
 - o **Sondez :** Si « aucune distribution n'a eu lieu », invitez le groupe à faire des commentaires sur ce point. Pourquoi pensez-vous qu'il n'y a pas eu de distribution ?

- Qu'est-ce qui a été distribué ? Par qui ?
- Comment la communauté a été informée du lieu, du moment et de la manière de collecter les distributions ?
- Lorsque vous allez collecter les articles distribués, y a-t-il des horaires spécifiques alloués aux femmes pour collecter les distributions et/ou y a-t-il d'autres mesures prises spécifiquement pour les femmes lorsqu'elles se rendent sur un site de distribution ?
- Comment, le cas échéant, les distributions ont-elles affecté la sécurité des femmes et des filles dans votre communauté ?

Étape 6. Espaces sûrs (Passez cette étape s'il n'y a pas d'espaces sûrs)

Mesures Baromètre

Proportion estimée de la population pour laquelle des espaces sûrs pour les femmes et les filles - y compris la gestion de cas et le soutien psychosocial - sont établis, accessibles en toute sécurité et à une distance appropriée.

Proportion de personnel féminin dans les services et programmes de réponse à la violence basée sur le genre (VBG), avec des femmes occupant seules tous les rôles de soutien et de fourniture de services de première ligne.

Allez vers les espaces sûrs que le groupe a indiqués sur la carte plus tôt :

Tâche	Symbole	Couleur
Dessinez un gros point pour indiquer tous les endroits où une femme ou une fille de votre communauté peut se rendre si elle a peur et souhaite être soutenue. (Remarque : ces endroits peuvent être identiques ou différents des espaces sûrs déjà identifiés).		Vert
Tracez une ligne sur la carte en direction de tous les espaces où les femmes et les filles ne peuvent pas se rendre en toute sécurité.		Rouge
Marquez d'un X tous les espaces qui ne sont pas sûrs et dans lesquels les femmes ne se sentent pas à l'aise.	X	Rouge

Puis, posez ces questions au groupe :

- Toutes les femmes et/ou les filles ont-elles accès aux espaces sûrs ? Y a-t-il des femmes et/ou des filles qui n'ont pas ou ne peuvent pas avoir accès aux espaces sûrs ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce que les femmes et/ou les filles aiment dans l'espace sûr (par exemple, les services, les activités, les informations, etc.) ?
- Y a-t-il des raisons pour lesquelles vous ou d'autres femmes choisissez de ne pas vous rendre dans un espace sûr (par exemple, temps de trajet, sécurité, personnel, emplacement, etc.)
- o Autres suggestions (seulement si nécessaire) :
 - Le personnel est-il composé d'hommes, de femmes (y compris les volontaires) ou d'un mélange des deux ?
 - Qui se trouve dans l'espace sûr ?
 - À quel point vous y sentez-vous à l'aise et en sécurité ?
 - Y a-t-il des femmes ou des filles qui ne peuvent pas accéder à ces espaces ?
 - Sont-ils situés dans un endroit facile d'accès et sûr pour vous ? Si non, pourquoi ?
 - Combien de temps devez-vous vous déplacer pour vous rendre à l'espace sûr ?
 - Vous sentez-vous en sécurité lorsque vous vous rendez à pied à cet espace ?
 - À quelle fréquence les femmes et les filles se rendent-elles dans des espaces sûrs et pour quelles raisons ? Certaines activités sont-elles populaires ?

Étape 7. Mécanismes communautaires de plaintes

Mesure Baromètre

Des mécanismes communautaires de plaintes (CBCM) et des outils propices de sensibilisation ont été développés, testés avec les communautés et sont utilisés par toutes les organisations.

Important ! Rappelez aux participantes du groupe de ne pas partager de détails personnels sur elles-mêmes ou sur d'autres personnes et de ne partager que les informations qu'elles se sentent en sécurité de partager. Ne partagez pas d'informations sur des cas ou des incidents spécifiques.

- Question (choisissez l'une de ces 3 questions qui vous semble la mieux adaptée/comprise par votre groupe):
 - o Avez-vous déjà vu une personne qui travaille au camp (par exemple, un cuisinier, un agent de sécurité, etc.) donner de l'eau, de la nourriture ou des fournitures à quelqu'un en échange d'une faveur ? OU/
 - o Avez-vous déjà vu une personne qui travaille au camp (par exemple, un agent de sécurité, quelqu'un qui distribue des produits, etc.) exercer son pouvoir pour profiter de quelqu'un (il peut s'agir de demander une faveur en échange de quelque chose que cette personne contrôle, comme de la nourriture ou des fournitures) ? OU/
 - o Où les femmes et les filles se sentent-elles mal à l'aise en présence du personnel humanitaire dans votre communauté ?

Ensuite, demandez aux participantes de regarder toute la carte :

Tâche	Symbole	Couleur
D'après votre expérience, mettez 3 points sur la carte aux endroits où vous avez entendu parler d'exploitation et d'abus sexuels dans votre communauté. Approfondissez si nécessaire : À l'école/aux centres d'apprentissage, sur les marchés, à la maison, dans les centres/sites de distribution de nourriture, aux points d'eau, ou dans tout autre endroit qui vous inquiète.		Rouge

Puis, posez ces questions au groupe :

- Pouvez-vous nous en dire plus sur ces préoccupations ? Savez-vous si ces abus se produisent souvent ? Quel groupe perpétue ces abus (par exemple, les militaires, la communauté, les acteurs humanitaires, etc.) ?
- Quelqu'un vous a-t-il déjà parlé ou donné des informations sur l'exploitation et les abus sexuels ?
 - o **Approfondissez** : Si oui, où avez-vous appris ces informations et de qui ?
 - **Approfondissez** : Organisations non-gouvernementales (ONG), ami(e), voisin(e), autre, événement, etc. (Sauter la question si elles n'ont pas reçu d'informations à ce sujet).
- Avez-vous déjà entendu parler du terme « exploitation et abus sexuels » ?
 - o **Approfondissez** : Si oui, qu'avez-vous entendu ?
 - o **Approfondissez** : Si non, expliquez l'exploitation et les abus sexuels (selon la définition et à l'aide d'exemples) ; demandez s'il existe un terme local utilisé, et si oui, utilisez ce terme.

Mesure Baromètre

Les membres de la communauté se disent confiants dans l'utilisation d'un mécanisme de plainte et comprennent comment signaler une plainte et quel serait le processus de suivi.

- D'après votre expérience, que peut faire une personne si elle est témoin ou soupçonne qu'une exploitation ou un abus sexuel se produit dans votre communauté ?
- o **Approfondissez** : De quelle manière peut-elle déposer une plainte (c'est-à-dire en personne, par téléphone) ? A qui ?

- Que peut faire une femme si elle est confrontée à l'exploitation et aux abus sexuels ?
 - o Approfondissez : De quelle manière peut-elle déposer une plainte (c'est-à-dire en personne, par téléphone) ? A qui ?

Ensuite, demandez aux participantes de :

Tâche	Symbole	Couleur
Mettre un ▲ sur la carte à l'endroit où les plaintes peuvent être déposées.		Bleu
Mettre un ■ sur la carte à l'endroit où une survivante peut aller déposer une plainte sur ce qu'elle a vécu ou vit encore.		Bleu

Puis, posez ces questions au groupe :

- Les informations sur le dépôt de plaintes et le signalement sont-elles dans une langue que vous comprenez ?
- Vous sentez-vous confiante quant au lieu et à la manière de signaler les cas d'exploitation et d'abus sexuels dans cette communauté ?
- Pensez-vous que les femmes se sentent en sécurité lorsqu'elles signalent des cas de cette manière ? Les femmes ont-elles confiance en ce processus ? Les femmes pensent-elles que quelque chose sera fait ?
- Qu'est-ce qui pourrait empêcher les femmes de signaler les cas d'exploitation et d'abus sexuels ? (Élaborez ici un scénario basé sur les réponses précédentes, par exemple, un chauffeur qui a demandé une faveur et dont l'organisation fournit de bons services).

Étape 8. Conseils pour créer un environnement plus sûr

- Qu'est-ce qui pourrait être fait pour créer un environnement plus sûr pour les femmes et les filles de votre communauté ?
- Y a-t-il quelque chose relatif à ces sujets que je n'ai pas abordé mais dont vous aimeriez discuter ?

Clôturer la discussion

- Remerciez les participantes pour le temps et l'attention qu'elles ont consacré à la conversation.
- Reconnaissez les contributions et l'attention des personnes interrogées et faites un résumé des conversations. Rassurez-les et rappelez-leur que rien sur la carte ou les notes n'est identifiable et qu'elles ne seront pas nommées.
- Rappelez aux participantes l'objectif de la réunion. Rappelez-leur que vous souhaitez conserver la carte à cette fin.
- Expliquez à nouveau que vous pourriez réaliser cet exercice avec d'autres groupes de la communauté.
- Vérifiez à nouveau auprès des participantes si elles consentent à ce que nous puissions utiliser les informations générées par la carte et la discussion.
- Rappelez aux participantes qu'elles ont accepté de respecter la confidentialité et de ne pas partager les informations ou les noms des autres participantes avec d'autres personnes de la communauté.
- Si une participante souhaite parler en privé, répondez que l'animatrice et la preneuse de notes seront disponibles après la réunion.
- Informez les participantes de l'endroit où elles peuvent vous trouver, au cas où quelqu'un souhaiterait parler davantage avec vous du travail que vous faites.
- Demandez s'il y a des questions, des réflexions finales, des idées, des observations ou des commentaires que les participantes souhaiteraient ajouter avant de conclure.
- Remerciez-les à nouveau et clôturez la discussion.



Notes pour les discussions de groupe dirigées

Informations de base sur le groupe

Date : _____

Lieu : _____

Animatrice : _____

Preneuse de notes : _____

Une interprétation est-elle nécessaire ? OUI NON

Si oui, l'interprétation était de/du _____ (langue) à/au _____ (langue)

Interprète : _____

Nombre de participantes : _____

Participantes :

- Adolescentes
- Femmes

Âge des participantes aux discussions de groupe dirigées (sélectionnez toutes les catégories qui s'appliquent) :

- ☐ 14-10 ans
- ☐ 19-15 ans
- ☐ 24-20 ans
- ☐ 40-25 ans
- ☐ Plus de 40 ans

Étape No.	Écrire / taper les réponses aux questions (Utiliser les Conseils d'orientation pour les preneuses de notes)	Qu'observez-vous ? (Réactions des participantes)
1		
2		

3		
4		

5		
6		

7		
---	--	--



Outil d'Entretiens avec des informateurs clés

Cet outil est un guide pour mener des entretiens avec des informateurs clés (KII) auprès d'acteurs, d'activistes, de groupes, d'organisations et de réseaux de défense des droits des femmes travaillant dans et avec leurs communautés, dans le cadre de la collecte de données du Baromètre. L'objectif de ces entretiens est de comprendre, à partir du point de vue et de l'expérience de ces femmes, si : ces individus et groupes ont été engagés par, et impliqués dans, la réponse humanitaire dans leur région ; si la réponse humanitaire répond aux besoins des femmes et des filles ; et quels changements elles souhaiteraient voir dans le système humanitaire à l'avenir. Il est recommandé de mener l'entretien avec **un acteur/défenseur individuel des droits des femmes ou avec un individu ou un petit collectif de trois femmes au maximum** appartenant au même groupe, organisation ou réseau. Le fait d'impliquer plus de trois personnes pourrait conduire à une conversation moins détaillée ou moins ciblée. Si vous réalisez ce KII dans d'autres langues, traduisez cet outil avant de commencer.

Vous aurez peut-être besoin : d'une interprète, d'une preneuse de notes et du matériel tel qu'un tableau de conférence, du papier, des notes autocollantes (post-it) ou des marqueurs, en fonction de la manière dont la ou les participante(s) souhaite(nt) être interrogée(s). Par exemple, certaines pourraient préférer une conversation, d'autres pourraient préférer dessiner ou esquisser des croquis graphiques, tandis que d'autres encore préféreraient un mélange des deux approches. Les questions sont destinées à servir de guide, et vous devrez probablement les adapter ou en privilégier certaines par rapport à d'autres, en fonction de votre contexte.

Pour commencer

Présentez-vous (animatrice, preneuse de notes et interprète, si vous en avez une) ; présentez également votre organisation. Invitez le(s) participant(e)s à se présenter. Ensuite :

- Donnez un bref aperçu du Baromètre et de l'objectif des KII (par exemple, pour nous permettre de comprendre comment les activistes, les groupes, les organisations et les réseaux de femmes vivent la crise et la réponse humanitaire ; si et comment ils sont engagés par le système humanitaire et les décideurs politiques ; quels sont les obstacles et les défis auxquels ils font face ; et ce qui doit changer pour répondre aux besoins et aux droits des femmes et des filles dans leur contexte).
- Expliquez que l'entretien sera confidentiel et anonyme et que toutes les informations qu'elles/ils fourniront seront rendues anonymes et ne pourront pas remonter jusqu'à elles/eux individuellement ou à leur organisation. Expliquez que toutes les notes d'entretien sont dactylographiées à la fin de chaque journée et que toutes les copies papier sont détruites ; une copie électronique des notes dactylographiées est conservée dans des lieux protégés par un mot de passe.
- Expliquez que vous allez utiliser leurs informations et leur contribution dans le cadre de votre plaidoyer pour le Baromètre.
- Expliquez que vous les contacterez une fois la collecte des données terminée pour les inviter à prendre part à la validation des données, à l'élaboration des recommandations et au plaidoyer, si elles/ils sont intéressées par une participation ultérieure.
- Expliquez que vous n'aurez pas besoin de plus d'une heure et demie, et que si elles/ils ont besoin de partir plus tôt que cela, nous mettrons un terme à la séance quand elles/ils le désireront.
- Demandez au(x) participant(e)(s) comment elles/ils souhaitent aborder l'entretien et les questions directrices (ci-dessous). Le plus important est de laisser le(s) participant(e)(s) vous guider dans votre approche. Vous pouvez suggérer les approches suivantes : ouverte et conversationnelle avec l'animatrice (vous) qui pose les questions initiales d'ouverture et les suggestions ; conversationnelle avec des éléments visuels, cartographiques et de dessin à la discussion ; ou une approche plus structurée de questions-réponses.

Demandez-leur si elles/ils ont besoin de quelque chose pour se sentir en sécurité et à l'aise dans la réunion et dans l'espace, et si elles/ils ont des questions avant de commencer. Veillez à répondre à leurs questions avant de commencer.

1. Identité, histoire et origines du groupe/ organisation/ réseau

- Parlez-moi de votre groupe/ organisation/ réseau/ activisme. Où travaillez-vous ? Quel genre de travail faites-vous ?
 - o **Suggeriez** : Comment votre groupe/ organisation/ réseau/ activisme a-t-il vu le jour ? Qu'est-ce qui a inspiré sa création ? Quels sont votre vision et vos objectifs ? Comment êtes-vous arrivé(e)s là où vous êtes aujourd'hui ? Combien de personnes sont impliquées, et avec qui travaillez-vous ?
- Quel est, selon vous, l'un des plus grands défis que vous rencontrez dans votre travail ? Comment l'atténuez-vous ?
- Quelle est, selon vous, l'une des plus grandes réussites que vous ayez connues ? Quel impact avez-vous eu dans la communauté jusqu'à présent ?

2. Une étude de cas de la crise humanitaire

- Avez-vous déjà été confronté(e) ou témoin d'une crise humanitaire ? Expliquez brièvement cette expérience.
- Quels sont les principaux problèmes auxquels les femmes et les filles sont confrontées pendant cette crise humanitaire ?
 - o De quel type de soutien les femmes et les filles ont-elles besoin pendant la crise actuelle ?
- Comment votre groupe/ organisation/ réseau/ activisme réagit-il à la crise (ou comment voulez-vous réagir) ? Si vous n'êtes pas déjà impliqué(e), que pourrait apporter votre groupe/ organisation/ réseau/ activisme à l'intervention humanitaire ?
- Quel impact la crise a-t-elle eu sur votre groupe/ organisation/ réseau/ activisme ?
 - o **Suggeriez** : Êtes-vous confronté(e)s à de nouveaux défis ? Subissez-vous des contrecoups ou des représailles pour votre travail ou votre activisme ? Votre activisme est-il en train de changer en raison de la crise actuelle ?

3. Services d'intervention et dispositions relatives à l'aide

- Que pensez-vous de l'intervention humanitaire ? Répond-elle aux véritables besoins et priorités des femmes et des filles ?
 - o **Suggeriez** : Les femmes et les filles sont-elles heureuses/ satisfaites de l'intervention ? Ont-elles accès à des services ? Dans quelle mesure ces services sont-ils sûrs et accessibles pour les femmes et les filles ? Les différents secteurs (par exemple, la violence basée sur le genre (VBG), la santé, l'eau, l'assainissement, l'hygiène (WASH), les produits non alimentaires (PNA), etc.) interviennent-ils plus ou moins efficacement ? Les plans/ les directives/ les procédures opérationnelles standard (SOP) humanitaires, etc. reflètent-ils les besoins que vous voyez et expérimentez ?
 - o **Autres suggestions** : Comment cette crise/intervention actuelle se compare-t-elle aux précédentes ? Les leçons du passé sont-elles prises en compte par la communauté humanitaire pour améliorer l'intervention actuelle ?
 - o Existe-t-il des moyens sûrs de déposer une plainte contre des programmes humanitaires et/ou contre la mauvaise conduite du personnel humanitaire ? Les plaintes (sensibles) sont-elles traitées de manière efficace et confidentielle ?
 - o Y a-t-il une politique de sauvegarde en place ?

4. Implication, leadership et prise de décision

- Les femmes et les filles sont-elles consultées pour façonner et déterminer l'intervention humanitaire de

quelque manière que ce soit, y compris les services et le soutien qui leur sont destinés ?

- o **Suggérez** : Sur une échelle de 1 (pas du tout) - 10 (tout le temps), à quelle fréquence diriez-vous qu'elles sont consultées ?
- Quel a été votre niveau d'implication et d'engagement dans l'intervention humanitaire ?
 - o **Suggérez** : Avec les autres acteurs humanitaires ? Les mécanismes de coordination humanitaire ? Les donateurs ? Celles/ceux qui élaborent les plans et les directives d'action humanitaire ? Les décideurs politiques et le gouvernement ?
 - o **Suggestions additionnelles** : D'autres activistes/ groupes/ organisations/ réseaux locaux ou nationaux de défense des droits des femmes ont-ils accès à l'un de ces processus et à ces personnes ? Si oui, de quelle manière ?
- Quels sont les obstacles et les défis auxquels vous êtes confronté(e)s pour accéder à l'un de ces processus, ces personnes et opportunités ?
- Êtes-vous au courant des opportunités de financement et de ressources humanitaires pour votre groupe/ organisation/ réseau/ activisme ? Faites-vous face à des défis ou des obstacles pour accéder à ces ressources ?
 - o **Suggérez** : Sont-elles conçues et mises en place de manière à ce que vous puissiez les gérer ?
 - o **Suggérez** : Êtes-vous en mesure d'accéder à des ressources suffisantes pour soutenir votre travail ?

5. Changement

- Considérant ce qui ne fonctionne PAS pour les femmes et les filles dans la situation actuelle, quels changements souhaiteriez-vous voir ? Qu'est-ce qui devrait être fait différemment ? Considérez les domaines suivants (*ne demandez que ceux qui sont pertinents pour le contexte*) :
 - o L'intervention humanitaire actuelle pour les femmes et les filles.
 - o L'allocation et l'accessibilité des ressources
 - o La participation et l'implication des femmes et des filles dans l'ensemble de la réponse humanitaire, du niveau communautaire au niveau gouvernemental.
 - o Les femmes qui dirigent le processus humanitaire.
- Quel type d'implication souhaiteriez-vous avoir dans cette intervention humanitaire, ou plus largement dans la crise ? Qu'est-ce qui vous aiderait à avoir plus d'influence, de voix ou de pouvoir aux différents niveaux de prise de décision ?
- Quelles actions concrètes faudrait-il mener pour y parvenir ? Et qui doit prendre ces mesures ?
- Y a-t-il autre chose que vous souhaiteriez partager ?

Pour clôturer :

Merci pour votre participation et pour vos réponses honnêtes. Donnez-leur les coordonnées de l'animatrice au cas où la/les personne(s) sondée(s) souhaiterait(en)t la recontacter pour toute information complémentaire, pour suivre l'évolution du Baromètre, et pour être mise(s) à jour et incluse(s) dans les étapes ultérieures (comme l'étape de validation).

FIN

Nom de l'intervieweuse :

Titre/rôle :

Date : Signature:



Notes pour l'Entretien avec des informateurs clés

Informations de base individuelles ou sur le groupe

Date : _____

Lieu : _____

Animatrice : _____

Preneuse de notes : _____

Une interprétation est-elle nécessaire ? OUI NON

Si oui, l'interprétation était de/du _____ (langue) à/au _____ (langue)

Interprète : _____

Nombre de participantes : _____

Nom du groupe de femmes/ organisation / réseau : _____



Question No.	Écrire / taper les réponses aux questions (utiliser les Conseils d'orientation pour les preneuses de notes)	Qu'observez-vous ? (réactions des participantes)
1		
2		

3		
4		

5		
---	--	--



Liste de contrôle d'observation

MÉCANISMES ET POLITIQUES DE SÉCURITÉ EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'EXPLOITATION ET D'ABUS SEXUELS

Mesure	Lutter contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels	Action	Statut	Score
Q1	Dans votre contexte, la/le coordinatrice/eur ou l'organisation dispose-t-elle/il d'un document déclarant le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels comme une priorité pour la communauté humanitaire ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Q2	La prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels a-t-elle été intégrée dans le plan d'intervention humanitaire et l'évaluation des besoins humanitaires, avec un budget alloué ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas ☐ Non applicable (N/A) s'il n'existe pas de tels documents.	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question pour « Je ne sais pas ». ☐ PASSEZ la question si « N/A ».
Mesure	Réseaux de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA)	Action	Statut	Score
Q3	Dans votre contexte, existe-t-il un réseau opérationnel de PSEA ou un équivalent établi ? (L'équivalent établi pourrait être : un collectif d'organisations humanitaires/de femmes abordant la PSEA dans tous les secteurs).	Révision de documents/ observation d'une réunion d'un groupe de travail ou d'un réseau de PSEA	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Q4	Le réseau de PSEA bénéficie-t-il de la participation des chef(fe)s de tous les secteurs ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Mesure	Mécanismes et procédures communautaires de plaintes	Action	Statut	Score
Q5	Dans votre contexte, les procédures opérationnelles standard (SOPs) pour les mécanismes communautaires de plaintes (CBCM) existent-elles ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Q6	Si OUI, ces SOP pour la CBCM ont-elles été diffusées dans tous les secteurs ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».

Q7	Les POS ont-elles été créées avec la participation d'au moins un acteur, une organisation ou un réseau de défense des droits des femmes opérant dans votre contexte ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Q8	Combien de points d'entrée existent pour déposer une plainte et quels sont-ils (en personne, par texto, par courriel) ?	Révision de documents/ observation	☐ ____ ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « 1 type de point d'entrée ou plus ». ☐ 0 pour « 0 point d'entrée ». ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Q9	Existe-t-il des mécanismes permettant d'aborder la question de la prise de parole (c'est-à-dire signaler quelque chose qui semble problématique) ? (Les mécanismes appropriés pour les communautés dans votre contexte peuvent inclure : des lignes d'assistance téléphonique, des boîtes de plaintes/ suggestions, des courriels ou des points d'information en personne).	Révision de documents/ observation de la disponibilité de ces mécanismes dans la communauté	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Mesure	Accessibilité aux mécanismes communautaires de plaintes	Action	Statut	Score
Q10	Dans votre contexte, y a-t-il un CBCM combiné qui est utilisée par toutes les organisations humanitaires ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Q11	Le matériel du CBCM est-il accessible aux communautés cibles ? (« Accessible » signifie que le matériel est dans la/les langue(s) utilisée(s) dans les communautés et qu'il est adapté aux niveaux d'alphabétisation ; que la couverture des téléphones portables est suffisante pour un accès mobile ; que des images sont utilisées dans des contextes où les niveaux d'alphabétisation sont faibles, etc.).	Révision de documents/ observation des matériels dans l'environnement	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Q12	Toutes les informations relatives au consentement (y compris les formulaires de consentement) sont-elles fournies dans des langues locales que la majorité de la population peut lire ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Mesure	Espaces sûrs pour les femmes et les filles	Action	Statut	Score

Q13	Dans votre contexte, les espaces sûrs pour les femmes et les filles dans le cadre de l'intervention humanitaire disposent-ils de protocoles de confidentialité pour traiter les cas de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Mesure	Référencements pour la communauté	Action	Statut	Score
Q14	Dans votre contexte, existe-t-il un système de référencement communautaire fonctionnel permettant aux femmes et aux filles d'accéder aux services de prévention et de réponse à la violence basée sur le genre (VBG) de manière sûre ET dans un délai convenable ? (La sécurité et les délais étant tous deux essentiels, veuillez choisir « NON » si l'un ou l'autre n'est pas assuré).	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Mesure	Audits de sécurité	Action	Statut	Score
Q15	Dans votre contexte, un audit de sécurité a-t-il été réalisé au cours des deux dernières semaines ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».
Q16	Les audits de sécurité sont-ils réalisés au moins une fois par mois ou plus fréquemment ?	Révision de documents	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Audits menés tous les mois ou plus fréquemment ». ☐ 0 pour « moins d'une fois par mois ou pas du tout ». ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas ».

Environnement de l'intervention Humanitaire

Mesure	Prévention et atténuation de la VBG	Action	Statut	Score
	WASH (eau, assainissement et hygiène)			

Si vous y avez accès, vous pouvez passer en revue toutes les photos/photos aériennes/ cartes thermiques disponibles des sites publiées par les acteurs WASH ou autres pour aider à répondre à certaines de ces questions.

Q17	Les installations de douches ont-elles des serrures fonctionnelles à l'intérieur des portes ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q18	Les installations de latrines ont-elles des serrures fonctionnelles à l'intérieur des portes ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q19	Y a-t-il des installations de douches séparées pour les hommes et les femmes ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q20	Y a-t-il des installations de latrines séparées pour les hommes et les femmes ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q21	Les latrines sont-elles situées à plus de 50 mètres des abris/maisons ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »



Q22	Les points d'eau sont-ils situés à moins de 500 mètres des ménages ? (Il est essentiel que les points d'eau soient proches des ménages. Veillez à observer au moins trois points d'eau et leur distance par rapport aux ménages). (Assurez-vous que les personnes chargées de la collecte des données savent reconnaître une distance de 500 mètres).	Observation du site/des installations	☐ Oui, tous ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certains ☐ Non, aucun ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, tous » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certains » ☐ 0 pour « Non, aucun » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q23	Les cuisines communes sont-elles situées à moins de 500 mètres des points d'eau ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q24	Les pompes à main et les pompes à eau sont-elles utilisées par les femmes et, selon votre observation, sont-elles considérées comme étant faciles à utiliser ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q25	Le point d'eau est-il situé à l'intérieur du site/de la communauté ?	Observation du site/des installations	☐ Oui ☐ Non ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q26	Les installations de douches sont-elles éclairées par des lumières qui, selon votre observation, fonctionnent à l'intérieur ET autour des installations ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »

Q27	Les latrines sont-elles éclairées par des lumières qui, selon votre observation, fonctionnent à l'intérieur ET autour des latrines ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q28	Les installations de douches sont-elles construites en matériaux solides (par exemple, bois, métal, etc.) ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q29	Les latrines sont-elles construites en matériaux solides (par exemple, bois, métal, etc.) ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 for « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q30	Le temps d'attente moyen pour l'eau est-il de 30 minutes ou moins ?	Observation du site/des installations	☐ Oui ☐ Non ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q31	Les familles font-elles la lessive dans un endroit autre que leur domicile ?	Observation du site/des installations	☐ Oui ☐ Non ☐ Inconnu/Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Inconnu/ N/A »
Mesure	Installation du camp	Action	Statut	Score
Q32	Quel est le pourcentage de femmes parmi les équipes, le personnel et les dirigeants des équipes de coordination et de gestion des camps ?	Révision de documents	☐ 2/3 ou plus sont des femmes ☐ Moins du 2/3 ☐ Non-applicable (N/A) / Je ne sais pas	☐ 1 pour « plus de 2/3 ou 66,66% ». ☐ 0 pour « moins de 2/3 ou aucune ». ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas/ N/A »

Q33	Le site/la communauté est-il/elle suffisamment éclairé(e) par un éclairage public/privé ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, tout(e) ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certain(e)s ☐ Non, il n'y a pas d'éclairage ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, tout(e) » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certain(e)s » ☐ 0 pour « Non, pas d'éclairage » ☐ PASSEZ la question si N/A
Q34	Existe-t-il une structure physique de protection (par exemple, une clôture, un mur, etc.) autour du site pour préserver l'intimité et la dignité ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, tout ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certains ☐ Non, aucun ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, tout » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certains » ☐ 0 pour « Non, aucun » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q35	Y a-t-il de l'espace/des sentiers pour marcher entre les abris/maisons et les autres structures ? (L'espace est destiné à garantir l'intimité et un accès sûr autour des sites).	Observation du site/des installations	☐ Oui, toutes ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certaines ☐ Non, aucune ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, toutes » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certaines » ☐ 0 pour « Non, aucune » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q36	Les abris/maisons ont-ils des murs construits en matériaux solides (par exemple, bois, métal, etc.) ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, tou(te)s ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certain(e)s ☐ Non, aucun(e) ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, tou(te)s » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certain(e)s » ☐ 0 pour « Non, aucun(e) » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Q37	Les abris/maisons ont-ils/elles des portes sécurisées avec des serrures ?	Observation du site/des installations	☐ Oui, tou(te)s ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certain(e)s ☐ Non, aucun(e) ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, tou(te)s » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certain(e)s » ☐ 0 pour « Non, aucun(e) » ☐ PASSEZ la question si « N/A »

Q38	Les abris/maisons disposent-ils/elles de zones de couchage privées (par exemple, séparées par des murs, des cloisons suspendues, etc.)	Observation du site/des installations	☐ Oui, tou(te)s ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certain(e)s ☐ Non, aucun(e) ☐ Non-applicable (N/A)	☐ 1 pour « Oui, tou(te)s » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certain(e)s » ☐ 0 pour « Non, aucun(e) » ☐ PASSEZ la question si « N/A »
Mesure	Espaces sûrs pour les femmes et les filles	Action	Statut	Score
Q39	Existe-t-il un espace désigné où les femmes et les filles peuvent se réunir pour socialiser, acquérir de nouvelles compétences et se soutenir mutuellement (par exemple, un centre pour les femmes, un espace sûr pour les femmes et les filles, etc.) ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non »
Q40	L'espace sûr pour les femmes et les filles est-il situé à proximité ou à côté d'une installation policière, militaire ou religieuse, ou d'un autre lieu où les hommes ont tendance à se rassembler ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non »
Q41	L'espace sûr pour les femmes et les filles se trouve-t-il à moins de 10 minutes de marche pour les femmes et les filles des communautés/de la zone cible(s) ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non »
Q42	L'espace sûr pour les femmes et les filles est-il facilement accessible (par exemple, des chemins clairs, un éclairage)?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non »
Q43	L'espace sûr pour les femmes et les filles porte-t-il un nom discret, sensible et non stigmatisant (par exemple, le nom du centre n'indique pas VBG/VSBG) ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »

Q44	L'espace est-il rendu privé (par exemple, par des clôtures paramétriques, des murs de séparation pour plus d'intimité, etc.)	Observation du site/des établissements	☐ Oui, en entier ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, dans une certaine mesure ☐ Non, pas du tout	☐ 1 pour « Oui, en entier » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, dans une certaine mesure » ☐ 0 pour « Non, pas du tout »
Q45	Des membres du personnel de sécurité féminin sont-ils présents dans l'espace sûr pendant ses heures d'ouverture ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui, tous ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certains ☐ Non, aucun ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui, tous » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certains » ☐ 0 pour « Non, aucun » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q46	L'espace est-il réservé aux femmes et aux filles ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q47	Les services et le soutien en matière de VBG sont-ils disponibles 24/24 heures, 7/7 jours ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q48	Si les sites de services liés à la VBG ne sont pas ouverts 24/24 heures, 7/7 jours, disposent-ils d'un horaire clair ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q49	▪ L'espace offre-t-il l'un des services suivants ? ▪ Soutien psychosocial (SPS) pour les groupes ou les individus. ▪ Gestion de cas	Observation du site/des établissements	☐ Oui, tous ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certains ☐ Non, aucun ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui, tous » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certains » ☐ 0 pour « Non, aucun » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q50	L'espace propose-t-il d'autres activités ou services (par exemple, des activités récréatives, de développement des compétences, de soutien matériel, etc.)	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »

Q51	Si des activités sont censées avoir lieu le jour de l'observation, les femmes et les filles y prennent-elles part ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q52	Les membres du personnel qui ont reçu une formation de base ont-ils bénéficié d'un suivi en matière de développement des compétences ? (Si vous en avez la possibilité, demandez au personnel disponible de se renseigner. Sinon, répondez par « Je ne sais pas »).	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Mesure	Soins de santé	Action	Statut	Score
En accédant au système d'information sanitaire du district/système d'information sanitaire de votre région, accessible au public, vous pourrez répondre à certaines des questions suivantes. Pour certaines des questions ci-dessous, vous devrez peut-être demander au personnel disponible. Si cela n'est pas possible et que vous ne pouvez pas trouver la réponse, indiquez « Je ne sais pas ».				
Q53	L'établissement de santé est-il ouvert 24/24 heures et 7/7 jours ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non »
Q54	L'établissement de santé fournit-il des pilules contraceptives d'urgence (y compris la prophylaxie post-exposition au VIH et aux infections sexuellement transmissibles (IST)) ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q55	L'établissement dispose-t-il de kits complets et à jour de prophylaxie post-exposition pour les soins cliniques du viol ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non (ils n'en n'ont pas) ☐ Non (ils en ont mais ils sont périmés) ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q56	L'établissement dispose-t-il d'un personnel féminin formé aux soins cliniques ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »

Q57	L'établissement dispose-t-il d'un protocole clair pour la fourniture de soins cliniques et d'une voie de référencement vers des services supplémentaires liés à la VBG (tels que le soutien psychosocial/ la santé mentale, la sûreté et la sécurité, les services juridiques, la protection de l'enfance, etc.) ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q58	▪ L'un des autres services suivants est-il disponible ? ▪ Soins liés à un avortement sécurisé (SAC) ▪ Soins post-avortement (PAC) ▪ Soins complets d'avortement (CAC) ▪ La planification familiale	Observation du site/des établissements	☐ Oui, tous les services sont disponibles dans les établissements de santé ☐ Oui, la plupart des services sont disponibles dans la plupart des établissements ☐ Oui, certains ☐ Non, aucun ☐ N/A/ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui, tous » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certains » ☐ 0 pour « Non, aucun » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q59	L'établissement dispose-t-il d'une salle de consultation privée/ discrète pour les soins et les consultations ainsi que pour les divulgations ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ N/A/ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Q60	L'établissement de santé se trouve-t-il à moins d'une heure de marche pour les femmes et les filles de la communauté cible ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non »
Q61	Les services de santé qui sont disponibles sont-ils gratuits ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non » ☐ PASSEZ la question si « Je ne sais pas »
Mesure	Dotation en personnel	Action	Statut	Score
Q62	Dans les programmes de lutte contre la VBG destinés aux femmes et aux filles, tous les prestataires de services directs de première ligne et le personnel des espaces sûrs sont-ils des femmes ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui, tous ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certains ☐ Non, aucun	☐ 1 pour « Oui, tous » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certains » ☐ 0 pour « Non, aucun »



Mesure	Services de nutrition	Action	Statut	Score
Q63	Des services sont-ils proposés aux femmes enceintes et allaitantes souffrant de malnutrition ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui, tous ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certains ☐ Non, aucun	☐ 1 pour « Oui, tous » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certains » ☐ 0 pour « Non, aucun »
Q64	Si les services de nutrition sont autonomes, sont-ils proches des services de santé ET des installations WASH ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui, tous ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certains ☐ Non, aucun	☐ 1 pour « Oui, tous » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certains » ☐ 0 pour « Non, aucun » ☐ (Marquez 0 si les services de nutrition ne sont PAS à proximité des installations de santé et d'eau, d'assainissement et d'hygiène, ou s'ils ne sont qu'à proximité de l'une d'entre elles).
Q65	Les services de nutrition font-ils partie d'une voie de référencement vers des services de lutte contre la VBG qui fonctionnent ?	Observation du site/des établissements / révision de documents	☐ Oui, tous ☐ Oui, la plupart ☐ Oui, certains ☐ Non, aucun	☐ 1 pour « Oui, tous » ☐ 0.75 pour « Oui, la plupart » ☐ 0.50 pour « Oui, certains » ☐ 0 pour « Non, aucun »
Q66	Des membres féminins du personnel sont-ils disponibles dans les services de nutrition ?	Observation du site/des établissements	☐ Oui ☐ Non	☐ 1 pour « Oui » ☐ 0 pour « Non »

Enquête de perception du personnel

Préparation : Assurez-Vous D'avoir Suffisamment De

Copies De Cette Enquête Avant De Commencer Votre Journée De Collecte De Données. Vous Aurez Besoin D'un Exemple De L'enquête Par Membre Du Personnel Qui La Remplit.

Essentiel ! Avant de commencer, insistez sur les points suivants auprès de la personne qui participe à l'enquête.

- Cette enquête est confidentielle
- Aucune donnée identifiable ne sera partagée avec votre employeur ou d'autres organisations ou individus.
- Seules les informations sur votre sexe, votre tranche d'âge et votre niveau hiérarchique pourront être utilisées dans l'analyse des données.
- Si certaines questions vous mettent mal à l'aise, n'hésitez pas à le mentionner et nous pourrions interrompre l'enquête à tout moment.

Gardez également à l'esprit les points suivants lors de la réalisation de cette enquête :

- En cas de divulgation d'un harcèlement sexuel, fournissez des informations pertinentes sur les services et le soutien disponibles. Préparez-vous à leur fournir les coordonnées du point de contact de leur organisation pour le traitement des signalements, s'il en existe un. (Assurez-vous d'avoir ces contacts avant de commencer les enquêtes).
- Toutes les informations relatives aux divulgations individuelles doivent rester confidentielles.

Informations de base

Une interprétation est-elle nécessaire? OUI NON

Si oui, l'interprétation de/du _____ (langue) à/au _____ (langue)

Femme/homme :

- ☐ Personnel féminin
- ☐ Personnel masculin

Personnel international ou national :

- ☐ Personnel international
- ☐ Personnel national

Type d'organisation:

- ☐ Agence des Nations unies ou mission de maintien de la paix

- ☐ ONG internationale
- ☐ ONG nationale/locale
- ☐ Organisation de base communautaire
- ☐ Groupe ou organisation de femmes (national, local, communautaire)
- ☐ Autre (si autre, veuillez remplir) _____

Durée du travail sur l'intervention humanitaire dans le pays :

- ☐ Moins de 6 mois
- ☐ Entre 6 mois et 1 an
- ☐ Entre 1 et 2 ans
- ☐ Entre 2 et 5 ans
- ☐ Plus de 5 ans

Secteur:

- ☐ WASH (Eau, Assainissement, Hygiène)
- ☐ CCCM (Coordination et gestion des camps)
- ☐ Nutrition
- ☐ Protection
- ☐ Violence basée sur le genre
- ☐ Protection de l'enfance
- ☐ Articles non-alimentaires (PNA)/Distribution
- ☐ Autre (si autre, veuillez indiquer le secteur) _____

Niveau actuel de votre rôle :

- ☐ Leadership humanitaire
- ☐ Gestion/Responsable
- ☐ Coordinateur/rice
- ☐ Assistant(e)
- ☐ Bénévole
- ☐ Autre (si autre, veuillez remplir) _____

Âge (choisissez une tranche d'âge):

- ☐ Moins de 19 ans
- ☐ 20-24 ans
- ☐ 25-30 ans
- ☐ 31-35 ans
- ☐ 36-45 ans
- ☐ Plus de 45 ans



Définitions du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels

Expliquez ces deux définitions à la personne qui remplit l'enquête avant de commencer afin de vous assurer que ces définitions sont comprises et considérées comme distinctes des autres formes de violence basée sur le genre (VBG).

Le harcèlement sexuel (HS) et **l'exploitation et les abus sexuels (EAS)** sont définis au début de l'enquête. Nous utiliserons ces définitions et acronymes pour le reste de l'enquête.

Harcèlement sexuel	Aux fins de cette enquête, le terme de harcèlement sexuel est compris comme se produisant au sein des organisations entre membres du personnel : Le harcèlement sexuel comprend toute forme d'agression sexuelle ou de contact sexuel non consensuel qui n'entraîne pas ou n'inclut pas de pénétration. Les exemples incluent les tentatives de viol, ainsi que les baisers, caresses ou attouchements non désirés des organes génitaux et des fesses. <i>Ce type d'incident ne comprend pas le viol (c'est-à-dire lorsqu'il y a eu pénétration). La violence sexuelle ne sera pas couverte par cette enquête.</i>
Exploitation et abus sexuels	Aux fins de cette enquête, nous utilisons les définitions suivantes, tirées de la Circulaire du Secrétaire général des Nations unies de 2003 sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels : Le terme « exploitation sexuelle » désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.²⁹ « On entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel.³⁰ » Tout au long de cette enquête, nous ferons référence à l'exploitation et l'abus sexuels comme un sujet singulier.

²⁹ Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur la protection de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) (ST/SGB/2003/13)

³⁰ Ibid.



Début de l'enquête

Nous vous demandons de répondre aux questions ci-dessous concernant l'organisation dans laquelle vous travaillez actuellement. Il ne vous sera pas demandé de fournir des informations permettant de vous identifier ou d'identifier votre organisation. Veuillez essayer de répondre à chaque question de l'enquête et marquer vos réponses clairement sur la feuille afin que les données puissent être correctement saisies dans le système de collecte des données. S'il y a des questions auxquelles vous ne voulez pas répondre pour une raison quelconque, veuillez les laisser vides. Merci de votre temps et de bien vouloir partager vos réponses.

Encerclez votre réponse pour chaque question

Engagement et redevabilité

1. Sur une échelle de 1 (très important) à 5 (pas du tout important), quelle importance revêt la question du harcèlement sexuel dans votre organisation ?

1. Très important	2. Assez important	3. Neutre	4. Pas très important	5. Pas du tout important
-------------------	--------------------	-----------	-----------------------	--------------------------

2. Sur une échelle de 1 (très important) à 5 (pas du tout important), quelle importance revêt la question de l'exploitation et des abus sexuels ?

1. Très important	2. Assez important	3. Neutre	4. Pas très important	5. Pas du tout important
-------------------	--------------------	-----------	-----------------------	--------------------------

3. Si quelqu'un était accusé de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels, ou avait commis de tels actes, mon organisation prendrait la responsabilité de veiller à ce que la victime/la survivante qui signale l'infraction soit protégée.

- a) Oui
- b) Non
- c) Préfère ne pas répondre (Non applicable/N/A)

4. Si quelqu'un était accusé de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels, ou avait commis de tels actes, mon organisation prendrait la responsabilité de veiller à ce que l'auteur soit tenu pour responsable.

- a) Oui
- b) Non
- c) Préfère ne pas répondre (Non applicable/NA)

Mécanisme de plainte : Facilité, confidentialité et risques

5. Sur une échelle de 1 (très encouragé(e)) à 5 (pas du tout encouragé(e)), dans quelle mesure avez-vous été encouragé(e) par votre organisation à signaler les allégations de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels si et quand elles se produisent ?

1. Très encouragé(e)	2. Assez encouragé(e)	3. Neutre	4. Pas très encouragé(e)	5. Pas du tout encouragé(e)
----------------------	-----------------------	-----------	--------------------------	-----------------------------

6. Sur une échelle de 1 (très confiant(e)) à 5 (pas du tout confiant(e)), vous sentez-vous confiant(e) que les mécanismes actuels de signalement du harcèlement sexuel au sein de votre organisation aboutiraient à des résultats justes ?

1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)
---------------------	----------------------	-----------	-------------------------	----------------------------

7. Sur une échelle de 1 (très confiant(e)) à 5 (pas du tout confiant(e)), si vous déposiez une plainte liée au harcèlement sexuel, à l'exploitation et aux abus sexuels, êtes-vous confiant(e) que les détails de votre plainte resteraient confidentiels ?

1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)
----------------------------	-----------------------------	------------------	--------------------------------	-----------------------------------

8. Sur une échelle de 1 (très à l'aise) à 5 (pas du tout à l'aise/mal à l'aise) dans quelle mesure seriez-vous à l'aise avec l'idée de communiquer votre nom si vous déposiez une plainte pour harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuels ?

1. Très à l'aise	2. Assez à l'aise	3. Neutre	4. Pas très à l'aise	5. Pas du tout à l'aise
-------------------------	--------------------------	------------------	-----------------------------	--------------------------------

9. Avez-vous déjà déposé une plainte officielle pour harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuels ?

- a) Oui
- b) Non (Passez à la Q11)

10. Si vous avez répondu OUI à la Q9, sur une échelle de 1 (très satisfait(e)) à 5 (pas du tout satisfait(e)/ très insatisfait(e)), dans quelle mesure avez-vous été satisfait(e) de la réponse de l'organisation à votre plainte ?

1. Très satisfait(e)	2. Assez satisfait(e)	3. Neutre	4. Pas très satisfait(e)	5. Pas du tout satisfait(e)
-----------------------------	------------------------------	------------------	---------------------------------	------------------------------------

11. Avez-vous déjà été témoin d'une plainte officielle pour harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuels ?

- a) Oui
- b) Non

12. Avez-vous, ou un(e) collègue, déjà soulevé de manière informelle un problème de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels ? (Informel signifie sans passer par les voies officielles de dépôt de plainte)

- a) Oui
- b) Non (Passez à la Q14)

13. Si vous avez répondu OUI à la Q12, sur une échelle de 1 (très encourageante) à 5 (pas du tout encourageante/ fortement décourageante), dans quelle mesure votre organisation a-t-elle encouragé votre dépôt d'une plainte officielle ?

1. Très encourageante	2. Assez encourageante	3. Neutre	4. Pas très encourageante	5. Pas du tout encourageante
------------------------------	-------------------------------	------------------	----------------------------------	-------------------------------------

14. Sur une échelle de 1 (très probable) à 5 (pas du tout probable/très improbable), à votre avis, quelle serait la probabilité qu'une personne perde son emploi si une plainte pour harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuels était déposée contre elle ?

1. Très probable	2. Assez probable	3. Neutre	4. Pas très probable	5. Pas du tout probable
-------------------------	--------------------------	------------------	-----------------------------	--------------------------------

15. Sur une échelle de 1 (très inquiète/inquiet /préoccupé(e) par ce sujet) à 5 (pas du tout inquiète/inquiet), dans quelle mesure la stigmatisation potentielle au sein de l'organisation affecterait-elle votre décision finale de signaler (ou de ne pas signaler) un cas de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels ?

1. Très inquiète/inquiet	2. Assez inquiète/inquiet	3. Neutre	4. Pas très inquiète/inquiet	5. Pas du tout inquiète/inquiet
---------------------------------	----------------------------------	------------------	-------------------------------------	--

16. Sur une échelle de 1 (très inquiète/inquiet et je ne signalerais pas) à 5 (pas du tout inquiète/inquiet et je signalerais certainement), dans quelle mesure les représailles potentielles au sein de votre organisation affecteraient-elles votre décision finale de signaler (ou de ne pas signaler) un cas de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels ?

1. Très inquiète/ inquiet et je ne signalerais pas	2. Assez inquiète/ inquiet et je ne suis pas sûr(e) de signaler	3. Neutre	4. Pas très inquiète/ inquiet et je signalerais probablement	5. Pas du tout in- quiète/ inquiet et je signalerais certaine- ment
---	--	------------------	---	--

17. D'après votre expérience, sur une échelle de 1 (réponse active) à 5 (silence délibéré), comment la direction de votre organisation a-t-elle répondu aux rumeurs de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels ? Si vous NE SAVEZ PAS la réponse, PASSEZ à la Q18.

1. Active, prise d'initiatives structurées	2. Quelques initiatives prises, mais au cas par cas	3. Neutre	4. Non-action	5. Tentatives délibérées d'étouffer la question
---	--	------------------	----------------------	--

18. Avez-vous le sentiment de disposer de directives claires sur les protocoles et les procédures à suivre pour signaler des allégations de harcèlement ou d'abus sexuels ?

- a) Oui
- b) Non
- c) Je ne sais pas

19. Votre organisation dispose-t-elle de politiques de dénonciation dont vous avez connaissance ?
(Dénonciation : une politique visant à protéger des représailles les personnes, y compris le personnel, qui signalent des cas de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels)

- a) Oui, j'en ai connaissance
- b) Non, je n'en ai pas connaissance (passez à la Q21)

20. Si vous avez répondu OUI à la Q19, sur une échelle de 1 (très protégé(e)) à 5 (pas du tout protégé(e)), dans quelle mesure vous sentez-vous protégé(e) par les politiques de dénonciation de votre organisation si vous signalez une allégation de harcèlement ou d'abus sexuel ?

1. Très protégé(e)	2. Assez protégé(e)	3. Neutre	4. Pas très protégé(e)	5. Pas du tout protégé(e)
---------------------------	--------------------------------	------------------	-----------------------------------	--------------------------------------

Réponse organisationnelle

21. Connaissez-vous une victime/survivante de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels à qui l'on a proposé des services de réponse à la violence basée sur le genre, tels que des conseils ou des soins cliniques ?

- a) Oui, ces services leur ont été proposés
- b) Non, on ne leur a PAS proposé de tels services (passez à la Q24)
- c) Je ne sais pas/incertain(e) (passez à la Q24)

22. Si vous avez répondu OUI à la Q21, les services de réponse à la violence basée sur le genre ont-ils été offerts immédiatement (dans le cadre de la conversation de divulgation) à la victime/survivante ?

- a) Oui
- b) Non
- c) Je ne sais pas/incertain(e)

23. Si vous avez répondu OUI à la question 21, à votre connaissance, la victime/survivante de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels a-t-elle bénéficié d'un soutien pour faire ses propres choix informés concernant les services et le soutien auxquels elle souhaitait avoir accès ?

- a) Oui
- b) Non
- c) Je ne sais pas/incertain(e)

Participation des femmes à l'élaboration des politiques et à la mise en pratique

24. Selon vous, sur une échelle de 1 (très/complètement abordées) à 5 (pas du tout abordées/complètement ignorées), dans quelle mesure les préoccupations des femmes en matière de sûreté et de sécurité sont-elles suffisamment prises en compte par les politiques et pratiques de sûreté et de sécurité existantes de votre organisation ? Si vous NE SAVEZ PAS la réponse, PASSEZ à la Q25.

1. Très abordées	2. Assez abordées, avec des points à améliorer	3. Neutre	4. Pas très abordées, avec de nombreuses lacunes	5. Pas du tout abordées
-------------------------	---	------------------	---	--------------------------------

25. Selon vous, sur une échelle de 1 (très/complètement abordées) à 5 (pas du tout abordées/complètement ignorées), en termes de sûreté et de sécurité, dans quelle mesure les réalités et les circonstances des femmes sont-elles suffisamment reflétées dans les politiques et pratiques existantes de votre organisation en matière de ressources humaines ? Si vous NE SAVEZ PAS la réponse, PASSEZ à la Q26.

1. Très abordées	2. Assez abordées, avec des points à améliorer	3. Neutre	4. Pas très abordées, avec de nombreuses lacunes	5. Pas du tout abordées
-------------------------	---	------------------	---	--------------------------------

26. Sur une échelle de 1 (toujours) à 5 (jamais), à quelle fréquence êtes-vous consulté(e) par la direction/ les responsables/le personnel de sécurité au sujet des besoins de sécurité des membres féminins du personnel ?

1. Toujours	2. Souvent	3. Neutre	4. Rarement	5. Jamais
--------------------	-------------------	------------------	--------------------	------------------

27. La direction vous a-t-elle demandé votre avis sur les préoccupations de sécurité des femmes lors de voyages et de déplacements pendant l'élaboration de politiques relatives aux voyages et aux déplacements ?

- a) Oui
- b) Non

28. La direction vous a-t-elle demandé votre avis sur les préoccupations et les besoins des femmes en matière de sécurité lors de l'élaboration des politiques d'hébergement ?

- a) Oui
- b) Non

29. La direction vous a-t-elle déjà demandé votre avis sur les préoccupations des femmes en matière de sécurité et de vie privée lors de l'élaboration des politiques relatives aux installations de bureau ?

- a) Oui
- b) Non

30. Si vous avez répondu OUI à l'une des questions Q27-29, est-ce que certaines de vos opinions ou suggestions ont été intégrées dans les politiques et pratiques de sûreté et de sécurité ? Si vous n'avez PAS répondu OUI à l'une de ces questions, PASSEZ à la Q31.

- a)
- b) Non

Perception du risque

31. Sur une échelle de 1 (prend toujours des mesures) à 5 (ne prend jamais de mesures), à quel point pensez-vous que votre organisation prend des mesures pour répondre à la sécurité du personnel féminin ?

1. Prend toujours des mesures	2. Prend souvent des mesures	3. Neutre	4. Prend rarement des mesures	5. Ne prend jamais de mesures
--------------------------------------	-------------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

32. Sur une échelle de 1 (toujours mis à risque) à 5 (jamais mis à risque), dans quelle mesure pensez-vous que le personnel féminin est exposé à une forme quelconque de harcèlement sexuel de la part de votre organisation ?

1. Toujours mis à risque	2. Souvent mis à risque	3. Neutre	4. Rarement mis à risque	5. Jamais mis à risque
---------------------------------	--------------------------------	------------------	---------------------------------	-------------------------------

33. Sur une échelle de 1 (toujours) à 5 (jamais), dans quelle mesure pensez-vous que votre organisation prévient ou atténue les risques de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels à l'encontre des femmes bénéficiaires ?

1. Toujours	2. Souvent	3. Neutre	4. Rarement	5. Jamais
--------------------	-------------------	------------------	--------------------	------------------

34. Vous êtes-vous déjà senti(e) effrayé(e) ou menacé(e) par le personnel de sécurité ?

- a) Oui
- b) Non

35. Sur une échelle de 1 (très confiant(e)) à 5 (pas du tout confiant(e)), quel est votre degré de confiance dans la vérification des antécédents du personnel de sécurité effectuée par votre organisation ? Si vous N'AVEZ PAS CONNAISSANCE d'une quelconque vérification des antécédents, PASSEZ à la Q36.

1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)
----------------------------	-----------------------------	------------------	--------------------------------	-----------------------------------

36. Sur une échelle de 1 (très confiant(e)) à 5 (pas du tout confiant(e)), quel est votre degré de confiance dans la vérification des antécédents des chauffeurs et des autres membres du personnel effectuée par votre organisation ? Si vous N'AVEZ PAS CONNAISSANCE d'une quelconque vérification des antécédents, veuillez marquer N/A.

1. Très confiant(e)	2. Assez confiant(e)	3. Neutre	4. Pas très confiant(e)	5. Pas du tout confiant(e)
----------------------------	-----------------------------	------------------	--------------------------------	-----------------------------------

Si la personne questionnée est un homme, vous terminerez l'enquête ici.

37. Votre organisation vous fournit-elle un moyen de transport dans le cadre de votre travail ?

- a) Oui
- b) Non (passez à la Q39)

38. Si vous avez répondu OUI à la Q37, sur une échelle de 1 (très inquiète) à 5 (pas du tout inquiète), dans quelle mesure craignez-vous d'être harcelée sexuellement en utilisant les moyens de transport fournis par votre organisation ? (PASSEZ à la Q40)

1. Très inquiète	2. Assez inquiète	3. Neutre	4. Pas très inquiète	5. Pas du tout inquiète
-------------------------	--------------------------	------------------	-----------------------------	--------------------------------

39. Si vous avez répondu NON à la Q37, si vous pensez que votre organisation devrait vous fournir un moyen de transport pour être plus en sécurité, pensez-vous qu'elle vous le fournirait si vous le demandiez ?

- a) Oui
- b) Non

40. Sur une échelle de 1 (très à l'aise) à 5 (pas du tout à l'aise), dans quelle mesure êtes-vous à l'aise de vous déplacer avec des collègues masculins vers votre lieu de travail ? Si vous ne vous déplacez PAS avec vos collègues masculins, PASSEZ à la Q41.

1. Très à l'aise	2. Assez à l'aise	3. Neutre	4. Pas très à l'aise	5. Pas du tout à l'aise
-------------------------	--------------------------	------------------	-----------------------------	--------------------------------

41. Sur une échelle de 1 (très confiante) à 5 (pas du tout confiante), si vous deviez demander un aménagement spécifique (par exemple, une autre chambre d'hôtes ou un autre hôtel) pour réduire le risque de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, dans quelle mesure seriez-vous confiante que votre organisation vous fournisse un tel aménagement ? Si vous N'AVEZ PAS besoin ou n'utilisez PAS d'hébergement dans le cadre de votre travail, PASSEZ à la Q42.

1. Très confiante	2. Assez confiante	3. Neutre	4. Pas très confiante	5. Pas du tout confiante
--------------------------	---------------------------	------------------	------------------------------	---------------------------------

43. Sur une échelle de 1 (très en sécurité) à 5 (pas du tout en sécurité/non sûre) dans quelle mesure vous sentez-vous en sécurité dans votre environnement de travail (bureau, enceinte, installations partagées) lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'abus sexuels ?

1. Très en sécurité	2. Assez en sécurité	3. Neutre	4. Pas très en sécurité	5. Pas du tout en sécurité
----------------------------	-----------------------------	------------------	--------------------------------	-----------------------------------

44. Sur une échelle de 1 (très en sécurité) à 5 (pas du tout en sécurité/non sûre) dans quelle mesure vous sentez-vous en sécurité en vous promenant dans le(s) lieu(x) d'intervention d'urgence lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel ?

1. Très en sécurité	2. Assez en sécurité	3. Neutre	4. Pas très en sécurité	5. Pas du tout en sécurité
----------------------------	-----------------------------	------------------	--------------------------------	-----------------------------------





Retour de commentaires des personnes interrogées

Introduction

Nous vous remercions de votre participation au Baromètre Écoutez !

Nous aimerions recueillir vos commentaires sur votre participation afin de nous aider à comprendre ce qui fonctionne bien et ce que nous devons améliorer pour la prochaine fois. Vous n'avez pas besoin de révéler votre identité lorsque vous répondez aux questions. Vos suggestions nous aideront à réviser et à mettre à jour le Baromètre.

1. Informations générales

Je suis:

- ☐ Un membre de la communauté
- ☐ Un prestataire de services
- ☐ Un membre du personnel d'une agence des Nations Unies ou d'une ONG internationale
- ☐ Un membre du personnel d'une ONG locale ou nationale
- ☐ Un membre du personnel d'une organisation, d'un groupe ou d'un réseau local ou national de femmes.

Pour les membres du personnel/les prestataires de services, dans quel secteur travaillez-vous?

- ☐ VBG/ VEFF
- ☐ Protection de l'enfance
- ☐ Protection
- ☐ Santé
- ☐ WASH
- ☐ PNA
- ☐ Sécurité alimentaire et nutrition
- ☐ Hébergement
- ☐ Coordination
- ☐ Autre (si autre, veuillez préciser) :

Sexe:

- ☐ Femme
- ☐ Homme

Activité à laquelle vous avez participé:

- ☐ Discussions de groupe dirigées (FGD)
- ☐ Entretien avec les informateurs clés (KII)
- ☐ Enquête de perception du personnel
- ☐ Liste de contrôle d'observation

2. Compréhension

2.1 Le Baromètre et son objectif vous ont-ils été clairement expliqués ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Sur une échelle de 1 (n'a pas du tout compris) à 5 (a très bien compris), dans quelle mesure pensez-vous avoir compris l'activité à laquelle vous avez participé [rayez la mention inutile : FGD/ KII/ Enquête de perception du personnel/ Liste de contrôle d'observation] et la raison pour laquelle l'activité était réalisée ?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Pouvez-vous nous en dire plus ?

3. Expérience

3.1 Les questions étaient-elles pertinentes pour vous et vos expériences/la réalité/la situation ?

☐ Oui

☐ Non

Pouvez-vous nous en dire plus ?

Pensez-vous qu'il y a autre chose que nous aurions dû vous demander ? Ou que nous n'aurions pas dû vous demander ?

3.2 Les questions étaient-elles importantes et utiles pour vous ?

☐ Oui

☐ Non

Pouvez-vous nous en dire plus ?

Pensez-vous qu'il y a autre chose que nous aurions dû vous demander ? Ou que nous n'aurions pas dû vous demander ?

3.3 Dans quelle mesure vous êtes-vous senti(e) à l'aise en participant à l'activité ?

☐ Très à l'aise

☐ À l'aise

☐ Pas à l'aise du tout

Pouvez-vous nous en dire plus ?

3.4 Qu'est-ce qui a bien fonctionné pour vous dans cette activité ?

3.5 Qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné pour vous dans cette activité ?

4. Pour la prochaine fois

Pour nous aider à améliorer le processus et l'activité, nous aimerions recueillir vos commentaires sur la façon dont nous pouvons faire mieux à l'avenir.

4.1 Pensez-vous que nous pourrions réaliser l'activité [FGD, KII, enquête de perception du personnel, liste de contrôle d'observation] différemment ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Incertain

Pouvez-vous nous en dire plus ?

4.2 Comment pourrions-nous collaborer avec [les membres de la communauté/le personnel/les prestataires de services] la prochaine fois ?

4.3 Y a-t-il un sujet ou un problème qui n'a pas été inclus dans l'activité ou le Baromètre et qui, selon vous, devrait l'être ?

4.4 Y avait-il quelque chose dont vous aviez besoin ou que vous souhaitiez obtenir de notre part pendant votre participation et que vous n'avez pas obtenu ?

4.5 Avez-vous d'autres commentaires, réflexions ou retours à nous communiquer ?

Merci d'avoir pris le temps de partager vos commentaires avec nous.



Fiche d'information des participantes au baromètre et consentement éclairé

Fiche d'information des participant(e)s au Baromètre Écoutez !

[À compléter par l'équipe du Baromètre]

La Baromètre Écoutez ! : Mesurer comment les femmes et les filles touchées par une crise et les femmes

travaillant dans les situations d'urgence réalisent leur potentiel, sans violences et inégalités.

Organisations invitantes: [nom de votre organisation/des organisations partenaires]

Point focal et coordonnées: [nom du point focal de votre organisation et ses coordonnées]

Date: [date]

Chère/er participant(e) potentiel(le),

Nous avons le plaisir de vous inviter à participer à une évaluation rapide de l'intervention d'urgence humanitaire actuelle en [pays/région/urgence]. Nous vous invitons à répondre à une Enquête de perception du personnel qui vise à recueillir des données basées sur les expériences réelles vécues par le personnel féminin répondant aux crises humanitaires. Cette enquête confidentielle, un questionnaire approfondi, permet de recueillir des informations sur le sentiment de sécurité et de soutien du personnel féminin ; le niveau d'attention de l'organisation sur les questions telles que l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que le harcèlement sexuel ; et la mesure dans laquelle la réponse humanitaire est équipée pour gérer de tels défis et donner la priorité aux besoins du personnel féminin, ainsi que des femmes et des filles bénéficiaires. Nous avons l'intention de mener cette enquête au cours des deux prochaines semaines à partir de [dates].

Avant que vous ne décidiez de participer ou non, nous aimerions vous expliquer en détail pourquoi nous menons cette évaluation rapide et ce qu'elle implique. Veuillez prendre le temps de lire attentivement les informations suivantes et d'en discuter avec vos collègues, vos amis et vos proches si vous le souhaitez. N'hésitez pas à nous contacter (coordonnées ci-dessus), si quelque chose n'est pas clair, ou si vous souhaitez obtenir plus d'informations.

Si vous décidez de participer à l'enquête, vous pouvez soit répondre à l'enquête en ligne de manière anonyme [le lien est fourni dans l'e-mail/à la fin de cette fiche - ou si vous n'organisez pas d'enquête en ligne, supprimez cette option de la fiche], soit organiser une rencontre en personne avec l'un des membres féminins de notre équipe de collecte de données qui répondra à l'enquête avec vous (voir nos coordonnées ci-dessus). Une copie de l'enquête est jointe à cette fiche pour que vous puissiez la consulter et la remplir en personne si vous choisissez cette option.

Confidentialité et anonymat

Votre confidentialité et votre anonymat sont pour nous une priorité de la plus haute importance dans cette évaluation rapide. Cette enquête est strictement anonyme. Aucun détail personnel ne sera collecté, et personne ne sera invité à fournir des informations spécifiques sur son organisation. Toutes les informations recueillies et utilisées seront non identifiées. Aucune donnée identifiable ne sera partagée avec votre employeur ou d'autres sources. Si vous décidez de répondre à cette enquête en personne avec l'un des membres de notre équipe, ils sont liés, tout comme nous, par les principes de confidentialité.



Seules les informations relatives à votre genre, votre âge et votre niveau hiérarchique peuvent être utilisées pour l'analyse des données.

Participation volontaire

La participation à cette enquête est entièrement volontaire. C'est à vous de décider si vous voulez y participer ou non. Si vous décidez de participer, vous êtes toujours libre de vous retirer à tout moment sans donner de raison, mais n'hésitez pas à présenter votre/vos raison(s) afin que l'enquête puisse être améliorée à l'avenir. Si vous décidez de participer, vous pouvez toujours choisir de ne pas répondre aux questions qui vous mettent mal à l'aise. Le fait de ne pas répondre à l'enquête ou d'y mettre fin prématurément n'aura aucune conséquence négative. Il est tout aussi important de noter que les participant(e)s ne recevront aucune compensation ou avantage supplémentaire pour leur participation à l'enquête.

Quels sont les inconvénients et les risques possibles de votre participation ?

Prendre part à cette recherche nécessitera un engagement en termes de temps : remplir l'enquête en ligne prendra 10 à 25 minutes ; et l'organisation d'une réunion pour réaliser l'enquête en personne peut nécessiter un déplacement pour rencontrer un membre de l'équipe Écoutez! qui mènera l'enquête. Bien que l'enquête ne demande pas aux participant(e)s de révéler leurs expériences personnelles, certaines questions de l'enquête touchent à des sujets que vous pouvez trouver sensibles ou personnels. Certaines questions portent sur votre point de vue sur l'environnement de travail et l'intervention humanitaire en matière de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels, et de violence basée sur le genre. Si vous décidez de participer et que vous êtes affecté(e) par l'un des sujets ou l'une des questions, nous avons inclus des détails sur les endroits où vous pouvez obtenir de l'aide [détails sur les lignes d'assistance téléphonique, les points de services, les contacts et leurs organisations]. Vous pouvez également nous contacter directement (voir les coordonnées ci-dessus) si vous souhaitez plutôt vous entretenir avec nous.

Quels sont les avantages possibles de votre participation ?

Votre participation à l'enquête nous fournira des informations précieuses et une perception collective, à partir d'un échantillon de personnel féminin et masculin, sur les engagements institutionnels, l'efficacité des mécanismes de plainte et les niveaux perçus de risques, de sécurité et d'interventions en matière de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels. Nous utiliserons ces résultats, ainsi que l'ensemble de l'évaluation rapide, pour plaider auprès des principales parties prenantes et des décideurs en faveur de l'amélioration de la réponse humanitaire pour les femmes et les filles, ainsi que pour les travailleuses humanitaires.

Le baromètre fait partie d'une initiative plus large, le projet Écoutez !

Écoutez! est un projet lancé par l'IRC pour amplifier les voix et le pouvoir des femmes et des filles réfugiées afin de catalyser les réformes institutionnelles, l'action inter-organisations et l'augmentation des ressources pour réduire et répondre à l'exploitation, au harcèlement et aux abus sexuels dans les situations humanitaires. Au cœur du projet, il ne s'agit pas seulement de recueillir les voix des femmes et des filles, y compris des femmes travaillant dans des situations d'urgence, mais d'écouter et de répondre à leurs besoins et à leurs expériences. Cette idée est censée imprégner tout le travail que nous faisons à travers Écoutez!

Écoutez! est un projet de trois ans (2019-2021) mis en œuvre par l'IRC et d'autres partenaires travaillant avec un groupe consultatif d'acteurs des droits des femmes, dans le but général d'amplifier les voix et le pouvoir des femmes et des filles réfugiées afin de catalyser la réforme institutionnelle, l'action inter-organisations et l'augmentation des ressources pour réduire le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels dans les contextes humanitaires. Les objectifs du projet sont les suivants :

- (i) Créer un Baromètre Écoutez! qui mesure les actions de prévention et de réponse à la violence basée sur le genre (VBG) et à l'exploitation et l'abus sexuels dans les contextes humanitaires ;
- (ii) Développer un modèle pour transformer la culture organisationnelle afin de promouvoir l'égalité des genres et la tolérance zéro en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels au sein des agences humanitaires ; et

- (iii) Soutenir les organisations de défense des droits des femmes pour qu'elles puissent mener l'adaptation et l'amélioration des mécanismes de prévention, de signalement, d'enquête et de réponse en matière d'exploitation et d'abus sexuels, en se basant sur les voix et les retours de commentaires des femmes et des filles.

Cette enquête fait partie de l'objectif 1. Plus d'informations sur le projet Écoutez! sont disponibles sur [<https://gbvresponders.org/womens-movement-building/listen-up/>].

A propos du Baromètre - une évaluation rapide d'une intervention humanitaire en matière de violence basée sur le genre et de prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel.

Le **Baromètre Écoutez !**, une composante du projet Écoutez !, est un outil de planification et d'évaluation qui examine les expériences vécues par les femmes et les filles afin de déterminer si l'environnement d'une intervention d'urgence humanitaire est capable de prévenir, d'atténuer et de répondre à la VBG, y compris l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel. Le Baromètre évalue les environnements, et non les organisations. Il est conçu pour produire une évaluation rapide des forces et des faiblesses d'une réponse humanitaire pour les femmes et les filles, y compris celles qui travaillent dans les urgences humanitaires et celles qui se trouvent dans la zone de desserte d'une intervention d'urgence, dans le but de créer des recommandations pour le plaidoyer. Il utilise quatre outils et activités de collecte de données : Guide des discussions de groupe dirigées (FGD) ; Guide des entretiens avec des informateurs clés (KII) ; Liste de contrôle d'observation ; et une enquête de perception du personnel. Plus précisément, le Baromètre peut être utilisé comme un outil de plaidoyer par les groupes, organisations et réseaux de femmes, ainsi que par d'autres acteurs de la lutte contre la VBG, afin de rendre les responsables des réponses humanitaires redevables envers les femmes et les filles.

Le Baromètre a été créé et adapté par des experts en matière de VBG, d'égalité des genres, de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et des domaines de l'intervention d'urgence, sur la base d'une théorie du changement développée par des activistes des droits des femmes des pays du Sud et de l'IRC. Trois organisations de défense des droits des femmes et trois équipes des programmes pays de l'IRC pour la protection et l'autonomisation des femmes au Nigeria, au Liban et en Ouganda, ainsi que VOICE, ont testé le Baromètre et ont collaboré à sa révision et à sa finalisation.

Merci d'avoir pris le temps de lire ce document. Veuillez nous contacter si vous souhaitez obtenir plus d'informations ou discuter de l'enquête ou du Baromètre.

[Nom, organisation, coordonnées]

[Détails du lien vers l'enquête]

[Copie électronique de l'enquête jointe à cette fiche].

Soutien, assistance et signalement

Si vous avez besoin d'un soutien ou d'une assistance, ou si vous souhaitez signaler un cas de harcèlement sexuel ou d'autres formes de VBG, vous pouvez contacter les organismes suivants :

[Ajoutez les détails des services et de l'aide disponibles en matière de harcèlement sexuel ou d'autres formes de VBG dans votre contexte, ainsi que les coordonnées de leurs propres organisations].

Consentement éclairé des participantes au Baromètre Écoutez !

[Exemple: Adaptez le script avant de l'utiliser pour les FGD]

Bonjour, je m'appelle _____ et je travaille pour _____. Je suis accompagnée de ma collègue _____ qui travaille pour [la même organisation/autre organisation] et qui va prendre des notes pour nous. Ma collègue _____ nous servira d'interprète [si une interprète est nécessaire].

Nous aimerions discuter avec vous de certains aspects de l'aide humanitaire que vous avez reçue. Cette discussion inclura 5-6 autres [femmes/adolescentes] de votre communauté. Ensemble, nous allons dessiner une carte pour nous aider à comprendre quelle assistance est disponible dans votre communauté et quelles sont les préoccupations en matière de sécurité pour les femmes et les filles. Nous utiliserons ces informations pour nous aider à demander aux organisations de fournir une aide humanitaire plus sûre, plus équitable et plus accessible aux femmes et aux filles. Nous réaliserons cet exercice avec d'autres groupes de femmes et d'adolescentes de la communauté.

Si vous acceptez de participer, vous prendrez part à une discussion qui durera au maximum une heure. Si vous ne souhaitez pas poursuivre votre participation pour une raison quelconque, vous pouvez vous arrêter à tout moment. La participation à la discussion est totalement volontaire et vous n'êtes pas obligée de répondre aux questions auxquelles vous ne voulez pas répondre. Nous ne vous demanderons pas pourquoi vous ne voulez pas participer. Il n'y aura aucune conséquence négative si vous choisissez de ne pas participer ou de vous retirer à tout moment. Nous prendrons des précautions pour que les informations que vous fournirez au cours de la discussion restent confidentielles. Vous n'avez pas besoin de nous donner vos noms ou de partager toute autre information personnelle. Vous n'avez pas besoin de nous parler de vos histoires spécifiques. La discussion se déroulera dans un espace privé afin que personne ne puisse nous entendre parler en groupe. Si quelqu'un nous approche ou entre dans l'espace, nous arrêterons la conversation jusqu'à ce que nous puissions continuer en privé. Nous ne présenterons aucune autre information d'identification dans les documents que nous produirons à partir de cette conversation. Nous traiterons tout ce que vous dites aujourd'hui avec respect et nous ne partagerons les réponses que vous donnez que comme des réponses générales combinées à celles de toutes les personnes qui discutent avec nous. Nous vous demandons également de garder tout cela confidentiel et d'éviter d'utiliser les noms des autres personnes tout au long de la conversation, afin que nous puissions maintenir cette confidentialité.

Avez-vous besoin de quelque chose pour vous sentir en sécurité et confortable pour participer ? Y a-t-il autre chose que nous puissions faire pour vous aider à vous sentir à l'aise ? Avez-vous des questions à poser avant que nous n'allions plus loin ?

Assurez-vous que toutes les questions ont reçu une réponse complète et vérifiez que rien n'est laissé sans réponse.

Avec votre permission, nous prendrons des notes pour nous assurer que nous ne manquons pas ce que vous avez à dire, mais nous ne saisisons aucune information permettant de vous identifier. Êtes-vous d'accord pour que nous prenions des notes de notre discussion ?

