



EU Aid Volunteers
We Care, We Act



**UNE APPROCHE PAR
GENRE DANS LA GESTION
DES VOLONTAIRES DU
PROGRAMME EU AID
VOLUNTEERS**



COORDINATRICE :

María Salvador López

TEXTES :

María Jesús Girona

MAQUETTE :

Miguel Alonso Oleaga

alonsoleaga.com

TRADUCTIONS ET RELECTURES :

Clémentine Laforêt

Ce guide peut être copié et distribué dans tous les formats et par tous les moyens, à condition que les auteurs soient correctement cités et remerciés.

Ce guide ne peut être vendu ou utilisé à des fins commerciales.

© **ALIANZA POR LA SOLIDARIDAD** · 2017

www.alianzaporlasolidaridad.org

**UNE APPROCHE PAR
GENRE DANS LA GESTION
DES VOLONTAIRES DU
PROGRAMME EU AID
VOLUNTEERS**



SOMMAIRE



1 · PRÉSENTATION DU GUIDE.....	6
2 · CADRE DE RÉFLEXION: QU'EST-CE QUE L'APPROCHE PAR GENRE ?	10
PARLER DE GENRE, C'EST PARLER DE DROITS HUMAINS.....	11
QUELQUES-UNS DES OUTILS INTERNATIONAUX LES PLUS IMPORTANTS	
EN MATIÈRE DE DROIT DES FEMMES.....	12
3 · POURQUOI DOIT-ON AVOIR UNE APPROCHE PAR GENRE ?	14
POURQUOI FAUT-IL INCLURE L'APPROCHE PAR GENRE DANS LES ACTIONS	
DE VOLONTARIAT HUMANITAIRE ?	15
POURQUOI EST-CE IMPORTANT QUE LES VOLONTAIRES DU PROGRAMME	
" EU AID VOLUNTEERS " INTÈGRENT UNE NOTION DE GENRE ?	16
4 · POURQUOI UTILISER DES OUTILS SUR LE GENRE ?.....	18
CRITÈRES DE RÉFÉRENCE ET ACTIONS À ENTREPRENDRE POUR ASSURER L'ÉGALITÉ	
DES GENRES DANS LES PROCÉDURES INTERNES DES ORGANISATIONS	20
CRITÈRES DE RÉFÉRENCE ET ACTIONS À ENTREPRENDRE POUR ASSURER L'ÉGALITÉ	
DES GENRES DANS LES PROCÉDURES LIÉES AU VOLONTARIAT INTERNATIONAL	22
EXPLICATION SUR LES PROCÉDURES, CRITÈRES DE PERFORMANCE ET MÉTHODOLOGIES	
QUI PERMETTENT AUX ORGANISATIONS D'INTÉGRER L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES	
DANS LES ACTIONS HUMANITAIRES.....	26
5 · CONTRE LA VIOLENCE ENVERS LES FEMMES: UNE PRIORITÉ POUR GARANTIR	
LA QUALITÉ DE NOS ACTIONS.....	28
COMMENT IDENTIFIER LES SITUATIONS DE VIOLENCE ENVERS LES FEMMES,	
LORS DES CONFLITS OU CATASTROPHES ?.....	30
COMMENT IDENTIFIER LES SITUATIONS DE VIOLENCE ENVERS LES FEMMES	
DANS LES SITUATIONS POST-CONFLIT ?.....	31
BIBLIOGRAPHIE.....	35

1

PRÉSENTATION DU GUIDE





Le programme de volontariat international, ou initiative " EU Aid Volunteers " a été lancée en cohérence avec le Consensus Européen sur l'Aide Humanitaire. Son principal objectif est de renforcer la capacité de l'Union à proposer une aide humanitaire basée sur les besoins. Cette aide est destinée à préserver la vie, prévenir et soulager toute souffrance humaine et maintenir la dignité humaine. De plus, le programme permet de renforcer la capacité et la résilience des communautés vulnérables ou affectées par un désastre dans les pays tiers, particulièrement par une préparation aux désastres, une réduction des risques, et en développant le lien entre soutien, réhabilitation et développement¹.

La contribution des volontaires à potentiellement renforcer ces interconnexions est reconnue dans tous les documents légaux qui ont fondé cette Initiative.

La définition de l'aide humanitaire telle que présentée dans le programme de volontariat " EU AID Volunteers " (EUAVI) est assez étendue et englobe une multitude d'activités et de projets comme le projet " Water Sanitation and Hygiene (WASH) " et des projets de développement local pour la formation de volontaires à la préparation aux désastres.²

De même, en accord avec le Consensus Européen sur l'Aide Humanitaire, les questions de genre sont systématiquement prises en compte dans l'action d'assistance humanitaire.

Le Consensus souligne l'importance de la prise en compte de la notion de genre, des méthodes de protection contre les violences de genre, ou sexuelles, et promeut la participation active des femmes affectées par des crises, dans la réponse humanitaire³.

Étant donné le spectre et la base du programme de volontariat " EU Aid Volunteers " Allianza por la Solidaridad, le Groupe de Volontaire Civils (GVC Italie), Volonteuropa et l'aide Bapiste Hongroise ont créé un projet d'assistance technique pour les organisations potentiellement intéressées par l'accréditation au programme. Cette assistance technique a inclus une formation spécifique et des conseils sur l'approche de genre dans les processus organisationnels, incluant les processus de management des volontaires.

Le Consortium souscrit fortement à l'idée selon laquelle aucune action n'est non-genrée et que l'égalité des genres, comme l'émancipation des femmes est au cœur même des droits humains. L'égalité des genres doit donc se retrouver dans chaque aspect de nos programmes et activités.

De plus, en tenant compte de la spécificité des contextes humanitaires où les volontaires seront envoyés, il est essentiel que tous les acteurs impliqués dans le programme comprennent que les catastrophes naturelles et les crises humaines ne sont pas non-genrées – elles ont un impact différent sur les femmes, les garçons, les filles et des personnes âgées. Une analyse conduite par genre est fondamentale pour vérifier que le soutien apporté atteint bien les plus vulnérables, et répond de manière adéquate aux besoins et capacités des différents groupes.

C'est pourquoi le but de ce guide est de fournir aux organisations une meilleure compréhension de la notion de genre et de ses implications pour l'élaboration et la programmation des actions.

1 Règlement (EU) No 375/2014 du Parlement et du Conseils Européens, établissant le Corps des Volontaires Humanitaires Européens (" EU AID Volunteers " initiative), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1420127481637&uri=CELEX:32014R0375>

2 L'information complète sur le programme de volontariat " EU AID Volunteers " est disponible dans le règlement Européen 375/2014, art 3(d)

3 DG ECHO, 2017, Genres : besoins différents, aide adaptée, http://ec.europa.eu/echo/files/aid/countries/factsheets/thematic/gender_en.pdf

Intégrer une perspective de genre est une approche à conduire à tous les niveaux.

Le soutien et l'engagement de l'équipe managériale pour l'égalité Homme/Femme est essentiel. Étant donné le rôle des organisations qui gèrent les volontaires dans le programme, le but de ce document est de servir d'outil pour assister les organisations au moment de l'autoévaluation et de la mise en place des procédures et actions qui devront inclure une lecture par genre. Cet outil devrait être un appui pour les organisations quand il s'agit de développer une approche par le genre au niveau des structures, des procédures (en particulier celles liées au management des volontaires), des projets développés, ainsi que des méthodes employées pour évaluer l'impact par genre des interventions humanitaires.

Le programme EUAV prévoit l'obligation des organisations participantes de montrer leur adhésion aux principes d'égalité de traitement, d'égalité des chances, et de non-discrimination.

Ces principes doivent faire partie intégrante des procédures d'identification, de sélection, de recrutement, de préparation des volontaires, ainsi que des politiques et pratiques de gestion des performances des volontaires⁴.

De plus, la réglementation établissant le programme EUAV spécifie que l'objectif du programme " est atteint grâce à la valeur ajoutée qu'apportent les contributions communes des volontaires de l'aide de l'Union européenne, tout en exprimant les valeurs de l'Union et sa solidarité avec les personnes dans le besoin et en favorisant un sentiment de citoyenneté européenne⁵. "

(Art. 4 - RÈGLEMENT (EU) No 375/2014).

Ceci implique qu'il est nécessaire d'intégrer une approche de genre à la fois dans les projets développés et dans le modèle organisationnel des structures. Le personnel comme les volontaires doivent savoir ce qu'est la notion de genre⁶, et en quoi cette notion est reliée à leur travail.

Les processus internes des organisations doivent être structurés de manière à faciliter une vision de genre dans les activités quotidiennes, permettant ainsi aux volontaires de réfléchir à l'impact de leurs actions et d'expliquer leur rôle dans la promotion et la conduite du changement au regard de la notion de genre .

Comme de nombreux exemples peuvent le prouver, le volontariat est un mécanisme global viable et stratégique, au travers duquel de nouveaux objectifs et de nouvelles cibles peuvent être défendus et il est essentiel de s'assurer que la lutte contre les inégalités est un de ces objectifs.

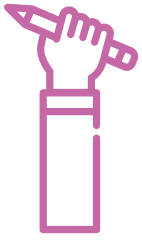
4 Règlement délégué de la Commission (EU) No 1398/2014, établissant les normes concernant les candidatures au volontariat et les volontaires du programme " EU AID Volunteers ". http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_373_R_0003

5 Règlement (EU) No 375/2014.

6 Exemple : témoignage d'un volontaire du programme sur son travail sur la notion de genre en Tunisie : Valentina Tartari, <https://volonteurope.eu/first-impressions-eu-aid-volunteer-gvcs-gender-work-rural-tunisia/>



NOTES



A series of horizontal dotted lines for taking notes, starting from the top right and extending across the page.



2

CADRE DE RÉFLEXION : QU'EST-CE QUE L'APPROCHE PAR GENRE?





PARLER DE GENRE, C'EST PARLER DE DROITS HUMAINS

Afin de pouvoir intégrer une approche par genre, il faut connaître certains concepts qui permettront aux volontaires de travailler avec ce type de focus. Quand on parle du sexe d'une personne, on parle des différences biologiques entre hommes et femmes. Le terme de genre ne se réfère pas au sexe, mais à un comportement que les hommes et les femmes développent au cours de leur vie sociale.

Ces schémas comportementaux sont prédéfinis par la société selon le sexe et varient selon l'origine et le cadre social de chacun.⁷

L'égalité entre les hommes et les femmes doit se concentrer sur le changement accessible à tous, quel que soit le genre. Il s'agit d'œuvrer pour arriver à des relations plus équitables basées sur une nouvelle perception des droits et des responsabilités des femmes et des hommes dans tous les secteurs, y compris la sphère domestique et le monde professionnel.

Un des défis les plus importants est d'encourager les hommes à participer activement aux processus qui créeront une société plus équitable, en théorie comme en pratique. Dans le même temps, il s'agit de favoriser les processus d'autonomisation des femmes, pour tendre vers l'égalité des chances.

Une approche prenant en compte la notion de genre implique de remettre en question la relation inégale entre les hommes et les femmes, reconnaissant qu'ils n'ont pas les mêmes opportunités ou droits et en essayant de provoquer un changement. Les différences sexuelles sont à la base d'une inégalité ancrée dans la société et cette inégalité constitue une problématique de droits humains.

Les femmes en situation de vulnérabilité, les personnes déplacées et les réfugiés continuent de souffrir de manière disproportionnée de viols, d'attaques, et d'abus à caractère sexuels. Le droit humanitaire international (DH) est rarement appliqué.

La violence basée sur le genre est une forme de discrimination et une violation sérieuse des droits humains, en matière de droit humanitaire international.

En conséquence et dans le cadre du droit international, il existe des outils spécifiques liés aux droits humains ainsi que des règlements qui ont une fonction d'instruments internationaux pour la protection des femmes.

Certains de ces outils, visant précisément l'éradication des violences envers les femmes, sont présentés ci-dessous.

Ces outils sont essentiels pour observer et protéger contre les violences envers les femmes, qui demeurent très fréquentes et contreviennent tous les droits humains d'être traités avec dignité, dans un environnement libre de toute forme de violence et discrimination.

⁷ Le terme de genre se réfère aux différences sociales entre le féminin et le masculin au cours de l'existence, tels qu'ils sont appris, ancrés profondément dans chaque culture, avec des évolutions et des variations selon les cultures. " Genre " détermine des rôles, le pouvoir et les ressources des femmes et des hommes dans chaque culture. (source: IASC 2006, guide pour l'égalité hommes-femmes dans l'action humanitaire, <http://www.unhcr.org/protection/women/50f91c999/iasc-gender-handbook-humanitarian-action.html>).

QUELQUES-UNS DES OUTILS LÉGISLATIFS INTERNATIONAUX LES PLUS IMPORTANTS EN MATIÈRE DE DROIT DES FEMMES



1943

CONFÉRENCE DU CAIRE

Un programme d'action a été établi, qui ne comprenait pas seulement des actions de développement et de lien avec la population, mais qui mentionnait aussi spécifiquement la situation des femmes. Il s'agissait de répondre aux besoins plus que de fixer des objectifs démographiques.

<https://2001-2009.state.gov/r/pa/ho/time/wwii/107184.htm>



1979

CEDAW. CONVENTION POUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION ENVERS LES FEMMES (1979)

La visibilité des violences envers les droits humains des femmes obligent les états-membres à ratifier la Convention et à assumer leurs responsabilités.

Il s'agit de violation des droits en matière de sexualité et de reproduction tels que le trafic, l'esclavagisme, l'avortement, ou les grossesses précoces ; ces actes ont de graves conséquences sur la santé des femmes et sont en violation de la protection des droits en matière de reproduction et sexualité. Les mariages d'enfants et les mutilations des organes génitaux des femmes font aussi partie des sujets clés des droits en matière de reproduction et sexualité.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>



1994

CONVENTION DEBELÉM DO PARÁ

Cette convention pan-américaine avait pour ambition d'établir un engagement politique pour souligner les violations sérieuses des droits humains subies par les femmes au travers des différents types de violence. Il a aussi été réclamé l'établissement de plans nationaux, la création de campagnes et des protocoles pour renforcer le système Inter-américain des droits humains.

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>



2000

RESOLUTION 1325. FEMMES, PAIX ET SÉCURITÉ

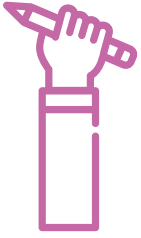
Un engagement pour le pouvoir des femmes en matière de rétablissement de la paix, avec une attention particulière pour les besoins des femmes et des filles lors des phases de réintégration post guerre et reconstruction.

<http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>



CADRE DE RÉFLEXION: QU'EST-CE QUE L'APPROCHE PAR GENRE ?

NOTES



Handwriting practice area with horizontal dotted lines. A large, faint watermark of a hand holding a pen is visible in the center of the page.

3

POURQUOI DOIT- ON AVOIR UNE APPROCHE PAR GENRE





POURQUOI FAUT-IL INCLURE UNE APPROCHE PAR GENRE DANS LES ACTIONS DE VOLONTARIAT HUMANITAIRE ?

Le fait d'intégrer une vision de genre dans les processus de développement et d'égalité place les femmes comme actrices du changement social.

L'intégration de la notion de genre n'est pas seulement un outil de travail, mais aussi une stratégie à incorporer à toutes les politiques afin de développer une société basée sur l'égalité des chances. Tel est le principe de l'approche intégrée de la dimension de genre.

L'approche intégrée de la dimension de genre est une stratégie globalement partagée pour promouvoir l'égalité hommes-femmes. Intégrer la dimension de genre n'est pas une fin en soi mais une stratégie, une approche, un moyen pour atteindre le but qui est l'égalité entre les genres.

L'approche intégrée implique de s'assurer que la notion de genre et la focalisation sur l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes restent au centre de toutes les activités : développement politique, recherche, défense des droits, dialogue, législation, allocation des ressources, ainsi que la planification, la mise en œuvre et le suivi de programmes et de projets⁸.

DES PROCESSUS D'AUTONOMISATION DES FEMMES PEUVENT ÊTRE INTÉGRÉS À :

L'ESPACE POLITIQUE

Les femmes ont accès aux processus démocratiques et accords entre les pays ; elles sont porteuses et actrices des changements qui viennent de la sphère politique.

L'ESPACE SOCIAL

Elles ont accès à l'éducation, un accès de qualité aux systèmes de santé. Elles disposent d'outils pour s'impliquer dans la sphère de participation sociale et de prise de décision.

L'ESPACE PERSONNEL

L'autonomisation des femmes va développer leur estime personnelle, leur capacité à prendre des décisions, leurs compétences de direction, et leur permettre d'entrer dans l'espace public avec plus de facilité. Donner le pouvoir individuellement permet d'avoir une force collective.

Cependant, la notion de genre peut contribuer aux inégalités, car les rôles sociaux construits autour des genres maintiennent les femmes dans un rôle de subordonnées.

⁸ Plus d'information: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

Comprendre les différences entre les genres et leur impact sur le développement est un élément-clé de l'approche intégrée de genre.

" Si le développement n'est pas engendré, il est en danger. Et si les stratégies de réduction de la pauvreté ne permettent pas d'autonomiser les femmes, cela sera un échec pour la société. " (Rapport sur le Développement Humain, UNDP, 1997).⁹

Il est important de garder à l'esprit qu'aucune action n'est sans impact en termes de genre.

Cette affirmation signifie que les actions de développement social manquent souvent d'apprécier les besoins différents des 2 sexes et contribuent ainsi à faire perdurer les inégalités hommes-femmes dans tous les secteurs.

Il est aussi important de comprendre que l'égalité hommes-femmes ne signifie pas que les hommes et les femmes sont identiques, ce qui est un amalgame fréquent dans la société.

POURQUOI EST-CE IMPORTANT QUE LES VOLONTAIRES DU PROGRAMME " EU AID VOLUNTEERS " INTÈGRENT UNE NOTION DE GENRE ?

Comme annoncé précédemment, le programme de volontariat " EU AID Volunteers " a été créé en cohérence avec le Consensus Européen et son schéma principal qui vise à renforcer la capacité de l'Union à fournir une aide humanitaire basée sur les besoins du terrain.

Le Consensus reconnaît la nécessité d'une approche différenciée par genre dans l'aide humanitaire fourni par l'UE, en éditant le guide 'document à l'usage des employés sur le genre dans le secteur de l'humanitaire : besoins différents, assistance adaptée' ; et en mettant en place d'un outil de repérage d'âge et de genre pour évaluer, promouvoir et suivre les interventions humanitaires particulièrement sensibles à l'âge comme au genre.

Le programme de volontariat EU Aid Volunteers, lancé et promu par le bureau de l'humanitaire, la DG ECHO de la Commission Européenne, doit donc soutenir la mise en œuvre et la concrétisation de ces considérations, c'est-à-dire que l'âge et le genre doivent être pris en compte dans le projet de réponse humanitaire, afin de s'assurer que celle-ci atteint les plus vulnérables et qu'elle répond de manière adaptée aux différents besoins et capacités des différents groupes¹⁰.

Cette approche des genres doit se refléter à toutes les étapes du cycle de gestion des volontaires, depuis l'évaluation des besoins et l'identification des tâches jusqu'au débriefing des volontaires.

Une bonne compréhension des relations sociales entre les volontaires et des facteurs d'influence tels que l'ethnie, la catégorie sociale, le statut, les rôles, le handicap, et la culture est essentielle pour réaliser la mission qui vise à améliorer les problèmes d'inégalité et renforcer l'autonomie des femmes.

Cela peut se concrétiser par des actions spécifiquement conçues en fonction du genre et d'autres actions techniques des volontaires, ainsi que par la sensibilisation et la promotion d'une vision de genre dans leur attitude au quotidien (mis à part les actes techniques). Une formation adéquate et un code de bonne conduite sont à ce moment-là d'une importance cruciale pour les volontaires et les organisations qui souhaitent intégrer une perspective de genre et une sensibilité interculturelle.

Aussi, en effectuant des tâches techniques, traditionnellement attribuées aux hommes, les volontaires de sexe féminin peuvent jouer un rôle pour briser les stéréotypes de genre et dépasser les limites traditionnelles. L'engagement dans les processus institutionnels, tels que la prise de décision, la planification, la mise en œuvre peut

⁹ Plus d'information, http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/258/hdr_1997_en_complete_nostats.pdf

¹⁰ DG ECHO, 2017, Genres : besoins différents, aide adaptée, http://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/gender-sensitive-aid_en



contribuer à responsabiliser les décideurs et attirer leur attention sur les intérêts spécifiques des femmes et des hommes dans les différents contextes, favorisant ainsi une réponse qui est formulée sur mesure pour les besoins des différents groupes.

Comme précisé dans le guide, les offres de mission et les fonctions sont élaborées à partir des besoins et par les partenaires locaux, elles peuvent varier de la fonction administrative à une fonction très technique.

Il peut aussi y avoir des tâches spécifiques qui complètent les programmes et projet des organisations d'accueil¹¹, se focalisant sur l'autonomisation des femmes, la violence basée sur le genre et d'autres programmes garantissant un soutien et un appui à l'élaboration de la résilience dans les communautés vulnérables.

Une vision basée sur le genre peut aider les volontaires à comprendre et donc à élaborer leur contribution :

- Risque lié au type d'activité et schémas comportementaux sur les stéréotypes et rôles masculins/féminins.
- Influence du genre dans la perception sociale ou comment les hommes et les femmes sont traités.
- Différences d'accès aux ressources et aux processus de prise de décision.
- Barrières et discriminations basées sur le genre.

Un point à garder en mémoire est que la notion de genre ne bénéficie pas à un sexe ou l'autre, mais essaie d'identifier et soutenir les plus vulnérables parmi une population, ainsi le but n'est pas de générer des inégalités mais de rectifier celles qui sont déjà existantes.

¹¹ Voir le témoignage d'un volontaire en Tunisie, spécialiste des questions de genre: <https://volonteuropa.eu/first-impressions-eu-aid-volunteer-gvcs-gender-work-rural-tunisia/>

4

POURQUOI UTILISER DES OUTILS SUR LE GENRE ?





Les outils d'analyse et d'approche de genre permettent à la recherche (qui établit des schémas de collaboration à partir des modèles les plus participatifs et réalistes) d'inclure la notion d'égalité dans toutes les couches structurelles des différents projets.

L'objectif principal de cette section est de prioriser et articuler les actions sur la notion de genre à toutes les étapes d'un projet et de s'assurer que l'approche intégrée est bien présente.

Les 3 principales structures d'analyse de l'approche de genre sont expliquées ci-après. La section suivante décrit les strates qui constituent chaque structure et dans chaque strate une série de questions aidera à analyser et incorporer l'approche de genre. Il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les questions, cela dépendra des objectifs et des fonctions du projet.

• Exemples:

NIVEAU MACRO

Des problématiques au niveau de l'élaboration des politiques à la fois dans le pays d'accueil et dans le pays d'origine.

- Afin d'obtenir une amélioration remarquable dans une organisation qui s'est adaptée à de nouvelles dynamiques sociales, l'intégration de la notion d'égalité entre les genres doit avoir un focus sur la responsabilité sociale pour éliminer les différentes formes de discrimination basées sur le genre et incorporer de nouvelles visions telles que l'équilibre entre vie familiale, professionnelle et domestique.
- Il s'agit de s'assurer que les femmes participent aussi à l'élaboration et au choix de la politique organisationnelle, en commençant par la reconnaissance des différentes situations entre hommes et femmes et l'adéquation entre celles-ci.

NIVEAU MOYEN

La notion de genre est centrale dans les institutions d'aide et de développement, notamment les ONG.

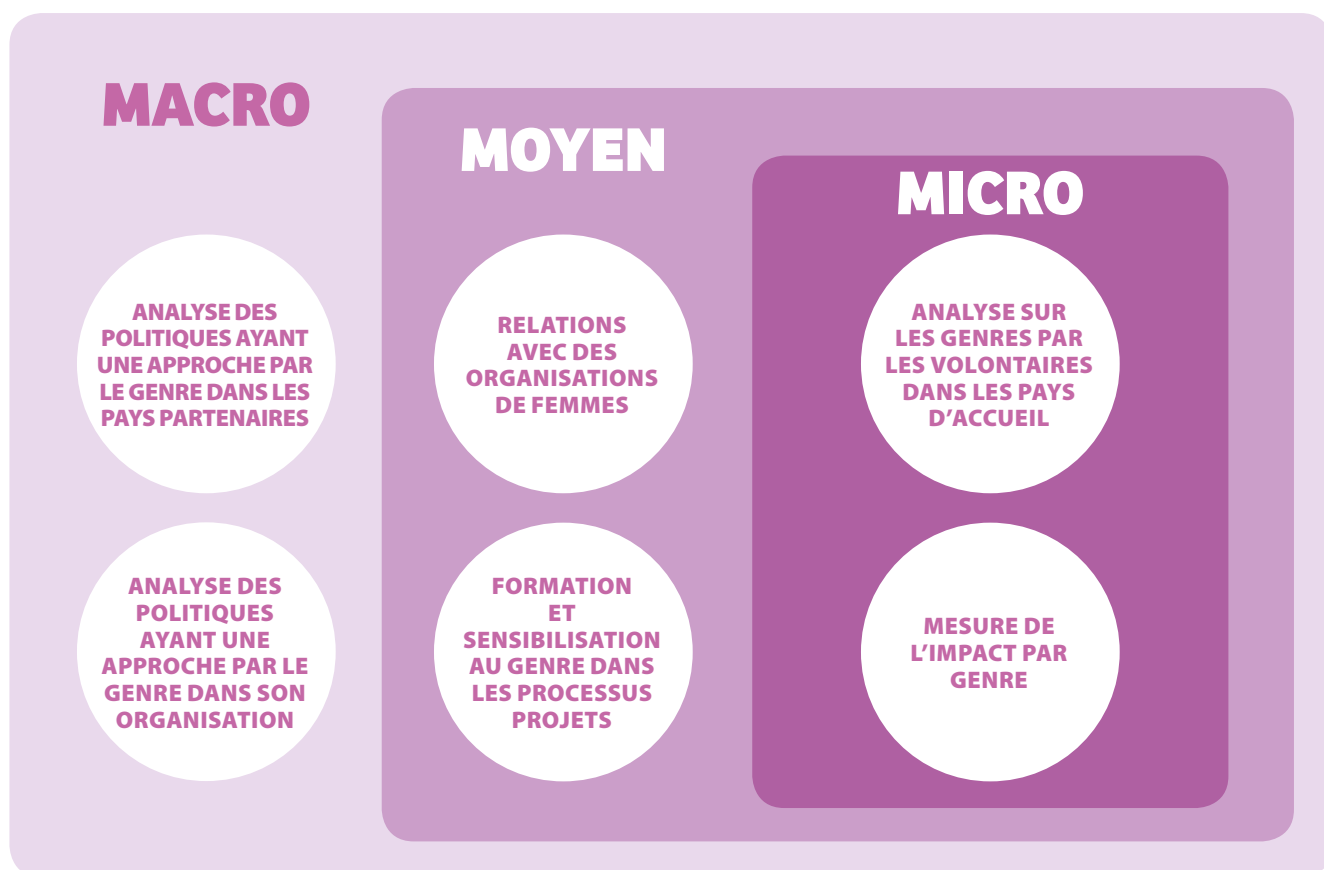
- Générer une sensibilité aux questions de genre parmi les responsables de projet et établir des liens avec les autres organisations, en travaillant ensemble sur la formation à la notion de genre.

NIVEAU MICRO

L'analyse sur les genres cible les groupes de mesures et d'indicateurs sur les différences liées au genre.

- Élaboration de guides et matériaux sur la façon d'inclure la notion de genre dans tous les processus de travail pour les volontaires et élaboration de rapports et évaluations mensuels suivant et démontrant les progrès sur la prise en compte des genres dans le pays d'accueil.

Pour ce faire, il est important d'aider à identifier, à chaque niveau, si l'inclusion de la notion de genre est correctement mise en œuvre. Une fois le diagnostic réalisé à différents niveaux, l'accent sera mis sur la mise en œuvre pour intégrer une approche de genre adaptée à l'organisation, au volontaire et au projet.



CRITÈRES DE RÉFÉRENCE ET ACTIONS À ENTREPRENDRE POUR ASSURER L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LES PROCÉDURES INTERNES DES ORGANISATIONS

L'approche par genre vise à développer des politiques internes qui aideront à définir des objectifs et des buts en fonction des différentes réalités des femmes et des hommes.

Dans les cas où l'organisation elle-même n'a pas un expert dans les questions de genre pour le soutien et la supervision de l'approche de genre dans toutes les étapes, il est nécessaire de faire appel à un expert externe dans le domaine.

• Pour atteindre ce but:

Un ensemble d'objectifs doivent être établis et inclus avec des critères et des actions qui démontrent comment l'égalité entre les genres peut être intégrée, par exemple :

- Basé sur la promotion de l'équité.
- Éradication des stéréotypes et création d'espaces différents selon les genres.
- Écart entre les salaires ou plafond de verre.

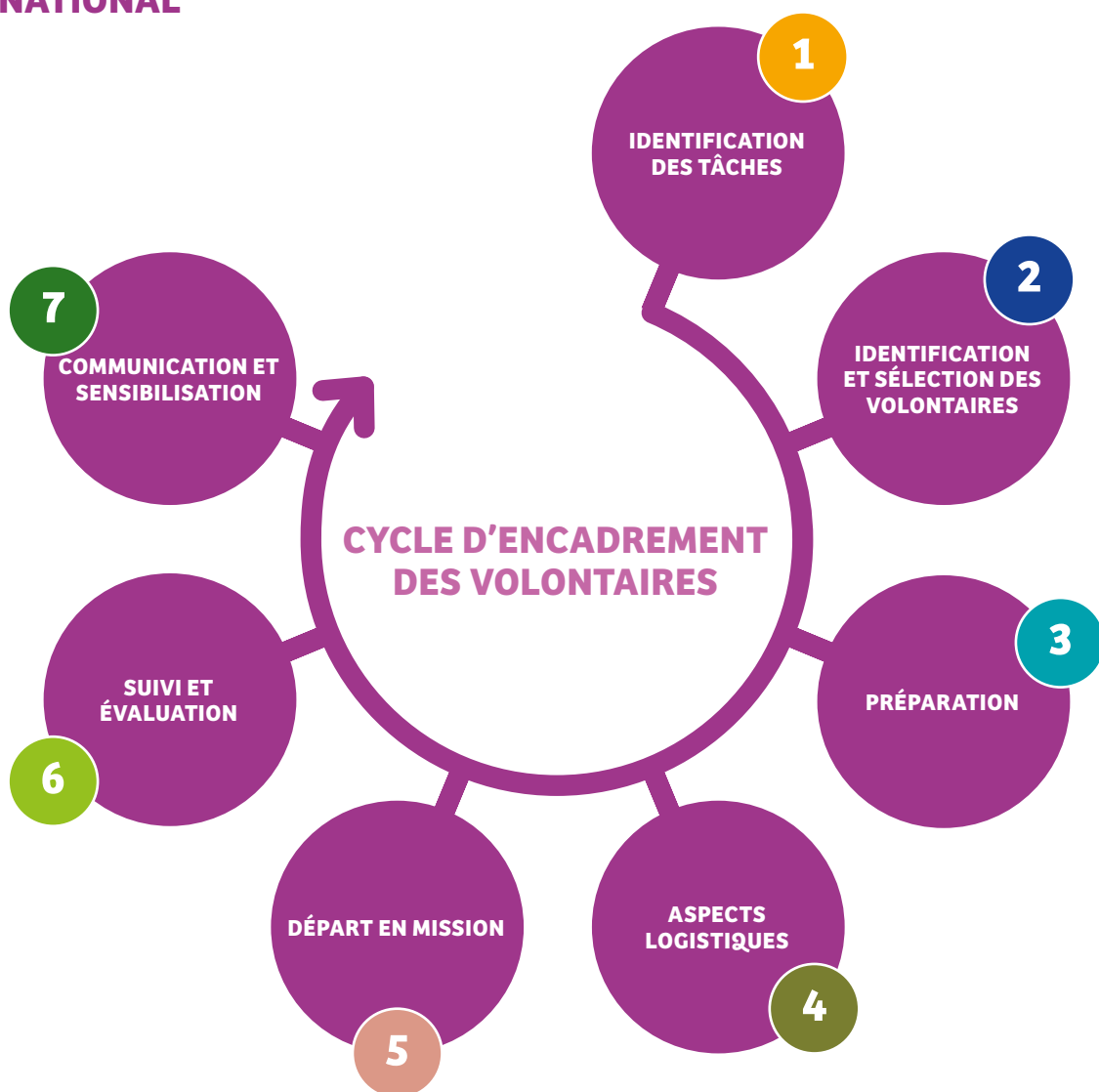


TABLEAU DE DÉFINITION DES OBJECTIFS ET DES RÉSULTATS ATTENDUS

OBJECTIFS	CRITÈRES À PRENDRE EN COMPTE	RÉSULTATS ATTENDUS
VISIBILITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Séparer les données par sexe dans le diagnostic de l'organisation • Établir des règlements internes pour favoriser l'équilibre en la vie privée et la vie publique • Utiliser un langage inclusif * • Présence et représentation renforcée des femmes dans les instances décisionnelles de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Détecter comment les conditions de travail affectent l'organisation (équipe et volontaires) • Détecter les besoins des hommes et des femmes et en tenir compte • Promouvoir la communication et informer les femmes sur ce que ce travail de terrain implique pour elles.
AUTONOMIE ET INDÉPENDANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Créer des espaces pour la prise de décision et des groupes de travail qui aident à mettre en œuvre des objectifs d'équité. • Établir un règlement pour l'élimination des rôles par genres et les stéréotypes • Créer un code de bonne conduite et des protocoles sur le harcèlement pour les situations de discrimination basées sur le genre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomisation quant à la décision des ressources et des projets à utiliser dans l'organisation. • Éliminer la subordination ou les limites concernant la capacité à prendre des décisions • Réguler les relations de pouvoir qui peuvent influencer les résultats telles que le harcèlement sur le lieu de travail ou les abus sexuels au travail.
PARTICIPATION/FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • Quotas de parité dans la participation aux activités • Formation technique de l'équipe salariée sur les questions de genre • Faire du développement de la capacité interne un critère pour l'allocation de ressources financières pour s'efforcer à intégrer la notion de genre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir une relation équilibrée entre la participation des hommes et des femmes • Présenter les femmes comme génératrices de changement et éviter l'effet plafond de verre • Sensibiliser au besoin d'acquérir des formations aux questions de genre.
RÉSEAU ET TRAVAIL D'ÉQUIPE	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des relations durables avec d'autres organisations de femmes pour développer les politiques plus inclusives • Groupes de travail et questionnaires pour promouvoir la participation • Méthodes de travail d'équipe pour encourager l'équipe à apprendre comment l'organisation peut améliorer les questions de genre 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir conscience des réflexions en cours et des organisations de groupes qui peuvent affecter les femmes. • Le personnel sentira les bénéfices du travail d'équipe et pourra partager son expérience d'apprentissage liée au genre.
TRANSPARENCE ÉCONOMIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des objectifs d'égalité salariale entre hommes et femmes • Prévoir des mécanismes de suivi pour éviter des différences de salaire • Éviter de " punir " économiquement les femmes qui doivent gérer les problématiques domestiques. • Encourager les hommes à partager les tâches domestiques et les soins 	<ul style="list-style-type: none"> • Éliminer les différences de salaire • Éliminer les pénalités pour congés maternité et charge de famille. • Encourager les hommes à assumer les responsabilités et soutenir les initiatives qui favorisent l'emploi des femmes.
SUIVI DE L'INTÉGRATION D'UNE APPROCHE PAR GENRE	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un conseil ou un groupe de travail et une mesure de l'impact des politiques de genre • Révision des documents 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer et améliorer les actions et mesures qui favorisent une vision de genre dans l'organisation.

* Il n'agit d'un langage non sexiste qui inclue l'étude des genres avec l'objectif un mettre en terme à l'invisibilité du féminin à l'oral et à l'écrit, et à l'andro-centrisme, qui est de placer l'homme au centre de tout.

CRITÈRES DE RÉFÉRENCE ET ACTIONS À ENTREPRENDRE POUR ASSURER L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LES PROCÉDURES LIÉES AU VOLONTARIAT INTERNATIONAL



PHASES	ACTIONS	CRITÈRES À PRENDRE EN COMPTE POUR ASSURER L'APPROCHE INTÉGRÉE DES QUESTIONS DE GENRE
1 IDENTIFICATION DES TÂCHES	Définition des tâches du profil du volontaire	<ul style="list-style-type: none"> • Formation sur l'égalité et le genre pour l'équipe responsable, particulièrement au niveau des managers. • Déterminer des critères objectifs comme les savoirs techniques, et les responsabilités, sans ajouter de critères non nécessaires pour la mission, qui excluraient des personnes et restreindraient l'accès à la mission pour des raisons de genre ou de situation familiale. • Introduire un langage neutre et non-sexiste dans tous les documents
	Cadre de compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Introduire une compétence " diversité et inclusion " : traiter toutes les personnes avec dignité et respect, montrer du respect et une sensibilité envers les genres, les différences culturelles et religieuses, les préjugés envers la différence, l'intolérance sur le lieu de travail, encourager la diversité partout où c'est possible.



<p>2</p> <p>IDENTIFICATION ET SÉLECTION DES VOLONTAIRES</p>	<p>Publication de l'offre et candidatures</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le formulaire de candidature et les documents utilisés pour les tests et interview doivent être revus pour éviter tous les termes stéréotypés ou qui pourraient conduire à une discrimination (par exemple : poser des questions personnelles telles que le statut marital ou le nombre d'enfants). • Dans l'annonce, éviter des termes qui pourraient être discriminatoires (tels que " uniquement des personnes sans charge de famille "). • Indiquer, dans l'offre, que l'organisation est engagée pour l'égalité des chances, et expliquer exactement en quoi elle promeut l'égalité hommes-femmes. • S'assurer que tous les tests requis ne sont pas biaisés par le genre, qui pourrait donner lieu à une évaluation erronée de caractéristiques traditionnellement attribuée aux hommes ou aux femmes. • Ne pas introduire d'orientation ou de préférences basés sur le genre, utiliser un langage neutre, et utiliser (si nécessaire) des photos ou illustrations représentant les deux genres. • Garantir la publication de l'offre dans des media et sur des sources qui sont consultées par les hommes et les femmes, en tenant compte du profil professionnel.
	<p>Revue des candidatures</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lecture basée sur les critères objectifs définis. • Ne pas séparer les candidatures des hommes et des femmes.
	<p>Entretiens</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre la structure de l'entretien et l'ordre des questions, afin d'éviter les improvisations qui pourraient conduire à un jugement subjectif sur le genre plutôt que sur le profil technique. • Ne poser que des questions qui sont liées à la mission et qui peuvent être posées aux candidats des 2 genres. • Éviter les questions personnelles, ainsi que les problématiques différentes selon les hommes et les femmes, s'assurer que les questions concernent uniquement les attendus liés à la mission. • Évaluer la capacité à écouter et être sensible aux problématiques d'inégalité sociale, en particulier celles liées au genre.
	<p>Sélection des candidats à la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser une évaluation purement technique, sans distinction du genre des candidats. • Quand plusieurs candidatures conviennent pour la mission, analyser le nombre de femmes et d'hommes dans le service où se réalisera la mission, et sélectionner la personne du genre le moins représenté. • Sensibiliser tous les participants au processus de sélection avec des formations ou de la documentation.

<p>3</p> <p>PRÉPARATION</p>	<p>Stage de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que le programme du stage de formation prévoit un module spécifique sur l'approche par le genre dans le cadre de l'action humanitaire.
	<p>Sessions de préparation au départ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Session spécifique sur les questions de genre dans l'aide humanitaire et sur l'approche opérée par les organisations d'envoi et d'accueil dans leurs projets*. • Méthode participative pour promouvoir et développer les indicateurs et les actions à mettre en œuvre sur le terrain. • Créer un document pour planifier les activités et les obstacles potentiels à prendre en compte.

* Matériel et scénarii d'exercices disponible ici : <http://www.ifrc.org/PageFiles/95749/B.c.02.%20Gender%20perspectives%20IFRC.pdf>

4

ASPECTS LOGISTIQUES

Vérifier l'assurance et faire un bilan médical

- S'assurer, par voie médicale et professionnelle, de la compréhension des informations concernant les problématiques liées aux femmes, dans le domaine de la sexualité et de la reproduction.

Hébergement et versement de l'aide financière

- Avec l'organisation d'accueil, s'assurer d'un hébergement adéquat, dans des conditions qui garantissent la sécurité, la santé, la sûreté, selon le contexte, et les genres.

Organisation du voyage

- Avec l'organisation d'accueil, s'assurer d'un voyage adéquat, dans des conditions qui garantissent la sécurité, la santé, la sûreté, selon le contexte, et les genres.

Tutorat

- S'assurer que le tuteur désigné pour le volontaire prendra en compte les besoins différenciés selon le genre du volontaire, en fonction du pays de réalisation de la mission.

Prévoir les conditions de travail adéquates

- Avec l'organisation d'accueil, s'assurer que les besoins du volontaire sont pris en considération, particulièrement dans les cas où, selon le pays, une discrimination ou d'autres problématiques liées au genre peuvent survenir.
- À chaque occasion possible, promouvoir et faciliter le contact entre les volontaires et les organisations de femmes.
- Avec l'organisation d'accueil, fournir au volontaires les informations utiles sur les mesures et étapes pour faire remonter tout problème ou toute situation liée à du harcèlement sexuel, et/ou abus.

5

DÉPART EN MISSION

Contrat de mission

- Ajouter au contrat de mission une section qui souligne la politique de tolérance 0 envers le sexisme, avec le renvoi immédiat de la mission en cas de rupture du code de bonne conduite.

Garantir une politique d'intégrité et un code de bonne conduite

- Mettre en place un code de bonne conduite, obligatoire, contenant des éléments liés au genre.
- Établir avec les documents internes, un code de bonne conduite, où le volontaire et l'organisation signent pour s'engager contre toute attitude raciste ou sexiste ou autre.
- Demander aux volontaires de lire et de comprendre le code de bonne conduite, en faire une étape du recrutement, avec des ateliers et des rencontres pour en discuter le contenu.



<p>6</p> <p>SUIVI ET ÉVALUATION</p>	<p>Suivi et gestion des performances</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garder un lien continu avec le volontaire, via skype, le téléphone, ou l'email pour suivre son bien-être, et reporter toute problématiques liées au genre, afin de s'assurer que les besoins spécifiques de chaque genre sont répondus.
	<p>Suivi et évaluation des performances individuelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Demander un rapport régulier au volontaire, sur les tâches réalisées et les difficultés rencontrées, particulièrement sur les questions d'égalité et les problématiques liées au genre. • Soutenir l'équipe encadrante dans l'identification des indicateurs liés au genre et la mise en place d'études d'impact annuelles.
	<p>Débriefing et information sur les possibilités de continuer son engagement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter le partage d'expériences entre les volontaires de retour de différents pays. Organiser une session qui permettra une réflexion sur la situation des groupes vulnérables, particulièrement les garçons et les filles des pays où les missions sont réalisées. • Proposer des sessions de bilan individuel avec les volontaires et des psychologues pour analyser toutes les défis liés aux genres, et les problèmes rencontrés durant la mission. • Organiser un contact entre les volontaires et les organisations de femmes de leurs pays d'origine pour fournir des opportunités d'engagement à leur retour.
	<p>Valorisation professionnelle du volontariat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir un certificat de validation des activités réalisées avec une mention spéciale pour celles en lien avec l'égalité et l'approche du genre.
<p>7</p> <p>COMMUNICATION ET SENSIBILISATION</p>	<p>Communications publiques pour promouvoir le programme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer sur les offres et les autres éléments du programme par des media qui garantissent que l'information sera accessible de façon égale pour les hommes et les femmes, ce qui est absolument essentiel pour obtenir des candidatures diverses.
	<p>Favoriser la reconnaissance sociale des activités des volontaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre visible les contributions des volontaires qui promeuvent des actions destinées à donner de la visibilité au concept d'égalité hommes-femmes et qui remettent question les rôles traditionnels. • Dans le certificat, prévoir une section sur l'impact par genre de la mission réalisée, montrant la participation réussie du volontaire au programme.
	<p>Activités de sensibilisation développées par le volontaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le volontaire peut contribuer au développement de campagnes sur les média sociaux, ainsi qu'à des campagnes de sensibilisation, par exemple : aller dans des écoles pour partager son expérience et sa contribution à l'égalité.

EXPLICATION SUR LES PROCÉDURES, CRITÈRES DE PERFORMANCE ET MÉTHODOLOGIES QUI PERMETTENT AUX ORGANISATIONS D'INTÉGRER L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES ACTIONS HUMANITAIRES

Sur le terrain, il est essentiel que le cycle du projet d'aide humanitaire corresponde à des critères liés à la notion de genre.

ÉLÉMENTS COMMUNS À CHAQUE PHASE :

- Sensibilisation, formation et communication du point de vue du genre.
- Généralisation du processus participatif pour les femmes dans les sphères décisionnaires et managériales.
- Assistance dans les situations de conflit et évaluation des possibilités d'autonomisation des femmes par leur implication active dans le projet et le développement social.
- Identification des besoins par sexe/genre/âge et identification des cas de discrimination et d'exclusion sociale.
- Réponse effective à ces besoins, par l'élaboration de lignes stratégiques.





DIAGNOSTIC

- Premières rencontres avec les coordinateurs et contributeurs
- Identifier les espaces et opportunités de travailler sur des ateliers d'autonomisation
- Repérer et identifier les situations de violence ainsi que les espaces ou relations dans le territoire qui peuvent être dangereux (en lien avec les attitudes culturelles)
- Identifier les ressources, les services et ceux qui y participent
- Extraire les informations sur les discriminations ou les limitations de ressources et services
- Analyser et comprendre le rôle et le degré d'autonomie des femmes avec une observation participative de différents scénarii de participation citoyenne
- Identifier les pratiques qui affectent le bien-être des femmes et des jeunes filles
- Évaluation des diagnostics au sein de la communauté
- Analyse du risque : focalisation sur les groupes vulnérables
- Générer une liste des besoins et l'évaluer en accord avec l'équipe pour élaborer ou non une solution

ÉLABORATION DES ACTIVITÉS

- Identifier et répondre aux différents besoins de sécurité et de sûreté
- Établir un plan de travail commun avec l'autre organisation pour créer des ateliers sur l'égalité.
- Étudier la possibilité de créer une crèche pour que les femmes puissent participer
- Développer un plan de travail réunissant les tâches réalisées à la maison et dans l'espace public et expliquer qui fait quoi.
- Sur le terrain, créer un système de points de sécurité
- S'assurer que le plan stratégique n'interfère pas ou n'affaiblit pas la situation des femmes en reproduisant des dynamiques de violence envers elles.
- Prévoir des activités basées sur des horaires fixes, en respect particulier des femmes, observer un calendrier saisonnier et les fêtes.
- Développer un arbre des problèmes
- Si la séparation des espaces est requise, respecter la demande et mettre en place une solution.
- Être attentif aux formes de communication non-verbale et au langage corporel

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

- Impliquer les agents de la communauté dans le développement et le suivi d'une approche de genre.
- Établir et suivre un système d'information avec des différentes organisations
- Utiliser une checklist pour réaliser le suivi de l'exécution.
- Créer des espaces pour la réflexion et l'action en coordination avec les bureaux de terrain et les volontaires
- Garantir la participation des hommes en faisant d'abord des ateliers et des discussions dans les lieux qu'ils fréquentent. Les inclure également dans des discussions mixtes.

ÉVALUATION

- Réaliser les entretiens avec des femmes et des hommes pour détecter si tous ont acceptés les changements et s'ils ont des suggestions.
- Développer une analyse sur les hommes et les femmes qui ont participé aux ateliers et activités.
- Évaluer si les pratiques et stratégies ont toutes été couvertes et si les besoins ont été répondus.
- Analyser les cas de violation des droits et comment le suivi a été réalisé.

5

CONTRE LA VIOLENCE ENVERS LES FEMMES : UNE PRIORITÉ POUR GARANTIR LA QUALITÉ DE NOS ACTIONS





Une approche sur l'égalité des genres permet de développer une analyse non seulement au niveau du public, mais aussi au niveau privé, qui est tout ce qui affecte la productivité, le développement de la communauté et le soin.

Les conflits armés et la violence sont les facteurs principaux qui portent atteinte aux droits des femmes. De par le monde, celles-ci paient le prix fort, leurs corps étant souvent utilisés comme objet ou comme tactique de guerre.

La déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence envers les femmes établi à l'article premier que¹²:

" les termes " violence à l'égard des femmes " désignent tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant 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. "

La violence envers les femmes dans les situations de conflit ou de guerre est liée aux inégalités existantes, et amplifie les agressions et les violations des droits humains.

Se focaliser sur le comportement et les facteurs tels que les relations sociales, l'ethnie, la religion et les rôles des genre aidera les volontaires à œuvrer pour l'éradication des inégalités et à générer plus de participation des femmes, ce qui conduit à leur autonomisation.

À cette étape, il est nécessaire de mentionner le concept de " Do no Harm¹³ " (ne pas faire de mal), l'importance de prendre en compte l'analyse de l'impact potentiellement négatif sur une personne d'une intervention qui se voulait à priori favorable.



EXEMPLES DE PRATIQUES NÉGATIVES:

En Haïti, après le tremblement de terre, une organisation a décidé de demander aux femmes de la communauté de distribuer de la nourriture. Cette décision, qui aurait pu en principe être sensible au genre, a engendré de sérieux problèmes de vols sur le chemin vers les points de distribution, ou même l'apparition de " petites mafias ", qui envoyaient les femmes aux points de distribution pour voler de la nourriture.



ATTENTION!

un manque d'analyse et d'évaluation complète de la situation a conduit à l'échec de la prise en compte des besoins et des réalités des femmes. Ainsi aucune action n'avait été entreprise pour répondre à des problématiques telles que les relations de pouvoir, la place occupée par les hommes et les femmes. En conséquence, leurs vies ont été mises en danger.



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES:

Dans un camp de réfugiés, les filles et les femmes doivent parcourir de longues distances pour ramasser du bois à brûler. Sur leur trajet, de nombreuses filles sont violées ou sont victimes d'autres

12 Plus d'information: <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>

13 Plus d'information: <http://www.donoharm.info/content/welcome/welcome.php>

formes d'agressions sexuelles, certaines ont à peine 12 ans. En réponse à ce problème, les organisations humanitaires ont étudié les lieux et examiné les chemins les plus sûrs qui peuvent être surveillés pour aller chercher du bois. En conséquence, les attaques ont diminué.¹⁴

COMMENT IDENTIFIER LES SITUATIONS DE VIOLENCE ENVERS LES FEMMES, LORS DES CONFLITS OU CATASTROPHES ?

Comme l'établit la résolution 1325 (2000), la population civile, et spécialement les femmes et les mineurs, sont plus touchés par un conflit armé. Ils sont plus vulnérables face aux attaques des combattants et autres groupes armés, mais ils sont aussi généralement au cœur des négociations de paix et de réconciliation¹⁵.

AINSI, IL EST NÉCESSAIRE DE:

- Identifier les causes et les facteurs qui peuvent blesser lors d'une mission humanitaire, par une analyse du contexte, des données et des situations de violence et d'agression sexuelle dans le pays.
- S'attaquer à la faible participation des femmes aux espaces de coordination.
- Détecter qui prend le contrôle des ressources dans la famille.
- Observer les espaces occupés par les hommes et les femmes.
- Détecter les cas où les jeunes filles abandonnent l'école très jeunes et ont une réussite moins importante.
- Dans le cas d'une catastrophe naturelle et durant un conflit, les inégalités et les attaques envers les femmes augmentent. Il est donc important pour les volontaires de se familiariser avec les éléments d'accès au droit et de la violation des droits en temps de désastre ou de conflit, leur permettant ainsi que mieux visualiser les risques.
- Le manque de sécurité peut limiter le rôle et l'action sociale des femmes.
- Une catastrophe peut conduire les femmes à endosser de nouveaux rôles dans la sphère publique et privées et, dans certains cas même, développer des opportunités pour les femmes et les filles mais aussi les confronter à plus de risques.
- Le rythme rapide de la réponse humanitaire signifie que les femmes et les hommes sont rarement consultés ou impliqués dans l'organisation et la mise en œuvre d'un programme. Or il est essentiel d'impliquer les femmes à chaque étape du processus de réponse.

QUELQUES ACTIONS:

- Générer le changement, quand les situations de violence sont normalisées, au travers d'ateliers ou de discussions pour échanger toutes les informations nécessaires à l'élaboration d'axes de travail ou d'action.
- Créer des structures, des réseaux sociaux et des systèmes qui protègent les femmes.
- Chercher des activités de développement qui conduisent à la construction de la paix en créant des liens entre les organisations locales.
- Développer des stratégies avec la communauté pour prévenir les dommages, spécialement auprès des plus vulnérables, comme les femmes et les enfants.

14 Plus d'information: <https://www.womensrefugeecommission.org/>

15 Plus d'information: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>



- Contacter les organisations expertes œuvrant dans le secteur
- Empêcher les dommages potentiels, les impacts négatifs et les effets indésirables produits par les interventions extérieures (au travers de projets humanitaires). Dans les communautés vivant dans un contexte de conflits de nature diverse, il est nécessaire de changer de stratégie et de générer des actions plus éthiques et responsables selon la situation du pays.

Le but principal est de travailler du point de vue de la loi jusqu'à atteindre une compréhension totale des réalités de que ceux avec qui on travaille.

Il est important de créer des contextes où les violences envers les femmes ne restent pas impunies et où les moyens légaux de justice, de réparation sont établis, y compris les suivis et le travail direct avec les femmes ou les protocoles spécifiques. Dans ce secteur, le manque de médiation implique la violation des droits humains et doit être dénoncée.

Dans les pays où la violence est acceptée du point de vue légal et social, comme, dans les familles, les mariages forcés, ou les relations avec des adolescents, il est nécessaire d'élaborer des stratégies pour éviter la violence.

Dans ces cas particuliers, une coopération avec les associations locales de femmes qui agissent sur ces problèmes est fondamentale.

COMMENT IDENTIFIER LES SITUATIONS DE VIOLENCE ENVERS LES FEMMES DANS LES SITUATIONS POST-CONFLIT ?

Après une catastrophe ou un conflit, un pays peut se trouver dans une situation de fragilité économique et sociale. A ce moment, les femmes et les filles ont un accès plus restreint aux revenus, à la propriété et à la participation politique. Du fait de leurs responsabilités domestiques, leur mobilité est aussi restreinte, les exposant aussi à la violence.

C'est pourquoi l'un des points les plus importants est de comprendre que les femmes sont non seulement des victimes de conflits, mais aussi des agents du changement.

A ce niveau, il est important de concentrer les solutions et les initiatives qui aideront les femmes à s'autonomiser et en faire des partenaires du changement social. De plus, de telles actions devraient être promues pour accélérer leur acceptation aux yeux du reste de la société.

Tout comme les situations de conflits, un certain nombre de problèmes doivent être pris en compte dans les situations post conflits. Le focus doit être porté sur plusieurs points :

- Absence de services de base.
- Sur occupation des hébergements.
- Accès difficile aux divers produits de base.
- Problèmes de santé mentale potentiels.
- Ressources raréfiées (ce qui peut augmenter la tendance au mariage forcé comme réponse aux bas revenus et à la pauvreté).
- Renforcement du commerce du sexe (trafic de femmes).

- Exclusion des femmes des processus normaux de prise de décision.
- Stérilisations, grossesses et avortements forcés.
- Impunité de ceux qui causent des dommages basé sur le genre (impunité exacerbée au quotidien pour qui ne respectent pas les droits des femmes).

POUR IDENTIFIER LES RISQUES DE VIOLENCE DE GENRE, LES ORGANISATIONS DE TERRAIN DOIVENT ANALYSE LE CONTEXTE DE L'ACTION. LES QUESTIONS SUIVANTES PEUVENT GUIDER L'ANALYSE, EN PRENANT COMPTE DES DIFFÉRENTS ASPECTS DE LA CONDITION DES FEMMES :

- Quels sont les besoins physiques, psychologiques et sociaux et les attentes des hommes et des femmes en situation d'après-conflit ?
- Les femmes continuent-elles à participer aux institutions sociales, économiques après les conflits ?
- Les femmes sont-elles impliquées dans les efforts après conflit ?
- Comment les hommes sont-ils impliqués (s'ils le sont) dans les projets de femmes ? Quel est leur rôle ?
- Comment s'assurer que les activités de reconstruction après conflit et de développement de la paix répondent aux besoins spécifiques par genre ?

QUELLES ACTIONS:

- Soutenir les initiatives locales de femmes pour la paix et les processus locaux de résolution des conflits qui créent un espace pour la participation des femmes.
- S'assurer des bonnes relations avec les organisations de femmes et les communautés pour que toutes les initiatives prennent en compte des vulnérabilités et les inégalités.
- Impliquer les femmes dans les espaces décisionnels et des organismes œuvrant pour la protection et la justice.

Exemple de cas de violence envers les femmes pendant ou après les conflits¹⁶:

Femmes et violence :

En Jordanie les femmes ont été historiquement discriminées dans la loi et en pratique et n'ont pas bénéficié d'une protection adéquate contre la violence, y compris les crimes d'honneur. Le Citizenship Act continue à empêcher à environ 89000 jordaniennes mariées à des étrangers de transmettre leur nationalité à leurs enfants et à leurs époux, leur bloquant ainsi l'accès à des services publics. Néanmoins, en janvier, le gouvernement a permis aux femmes mariées à des étrangers qui ont résidé en Jordanie pendant au moins 5 ans de demander la nationalité, permettant ainsi leur accès à des soins, à l'éducation, aux permis de travail, à la propriété et au permis de conduire.

Tadnum, l'association jordanienne Femmes Solidarité Action a rapporté en Septembre qu'entre janvier et Août, sur la base d'articles de presse, il a eu au moins 10 potentiels crimes d'honneur envers des femmes ou des jeunes filles. En Mai, le Conseil des ministres a approuvé des réformes pour rendre nulles les dispositions du code pénal où les agresseurs pouvaient éviter d'être accusés en épousant les victimes. Cette mesure ne s'applique pas aux victimes âgées de 15 à 18 ans, attendu que le mariage avec l'agresseur les protégeaient d'un crime d'honneur dans leurs familles.

¹⁶ <http://www.alianzaporlasolidaridad.org/noticias/violencia-de-genero-en-gaza-libano-y-jordania>
<http://www.alianzaporlasolidaridad.org/noticias/un-tercio-de-las-refugiadas-sirias-en-jordania-y-libano-han-sufrido-agresiones-por-ser-mujeres-desde-que-salieron-de-su-pais>



Grossesses et réfugiés :

Un autre fait à noter est que, malgré leurs faibles ressources, 45,7% des réfugiées syriennes ont été enceintes depuis qu'elles ont fui leur pays. La plupart d'entre elles rencontrent des obstacles pour accéder à un suivi médical de leur grossesse. La raison la plus fréquente est le manque de moyens pour payer les services ou le manque de fournisseurs de soins. De nombreuses femmes et jeunes filles vivant en Jordanie ont indiqué une autre raison de ne pas accéder à système de santé : il s'agit majoritairement du manque d'information sur où trouver un service, ou sur son existence même (Alianza por la Solidaridad and UNFPA Research 2015).

De plus il y a les cas de grossesses non-désirées, qui sont non seulement dus à un manque d'information, d'accès au planning familial et à la contraception, mais aussi dus aux coûts et aux effets secondaires des modes de contraception.

Le volontariat et les actions internationales doivent se concentrer sur les solutions et des actions qui autonomisent les femmes et les impliquent activement comme partenaires et décisionnaires. Pour ce faire il faut continuer à promouvoir l'intégration d'une approche de genre dans la société dans son ensemble.

LES AUTRES FACTEURS À PRENDRE EN COMPTE :

- 1 • Dans les situations de conflit, les femmes homosexuelles, bissexuelles et transgenres souffrent plus du harcèlement. Dans de nombreux pays ces femmes sont persécutées par la loi, avec des crimes perpétrés contre elles qui restent impunis à cause du manque de visibilité de ces problèmes.
- 2 • Il est aussi important de souligner les sérieux problèmes rencontrés par les femmes en situation de handicap. L'article 3 de la Convention internationale pour les femmes en situation de handicap déclare :

" (...) les personnes en situation de handicap sont souvent considérées comme des personnes n'ayant pas de genre, avec pour conséquence, le fait que la double discrimination subie par les femmes en situation de handicap est souvent négligée. "

- 3 • Il est impératif de souligner et de dénoncer les violations des droits des femmes dues à leur genre, tout en restant conscient des autres discriminations. Ceci inclue les inégalités croisées rencontrées par les femmes en situation de handicap, victimes de violence, les mères célibataires, les LGBT, les veuves, les prostituées, les réfugiées ou les personnes déplacées, les prisonnières, les divorcées, les femmes porteuses du VIH, et les femmes défenseuses des droits humains.

Cela peut se faire d'abord en questionnant ses propres visions biaisées puis en intégrant cela dans toutes les actions de développement.



BIBLIOGRAPHIE

- BRIDGE (2003) " Gender and Conflict " Cutting Edge Pack, Brighton: BRIDGE/Institute of Development Studies, www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Conflict
- CARE International. Issues report on empowering women and girls affected by crisis (2016), http://www.care-international.org/files/files/Empowering_women_and_girls_affected_by_crisis.pdf
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 19 on " Violence against Women. " <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>
- Council of Europe, 2007. Gender matters: A manual on addressing gender based violence affecting young people, <http://www.eycb.coe.int/gendermatters/>
- Volontaires de l'aide de l'Union européenne: http://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/eu-aid-volunteers_fr
- EU Strategic Framework and Action Plan on Human Rights and Democracy, June 2012, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/FR/foraff/131181.pdf
- European Commission. Gender-Age Marker Toolkit (2013), http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf
- Gender Handbook for Humanitarian Action, http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=content-subsidi-tf_gender-genderh
- Inter-Agency Standing Committee (IASC). Guidelines for Gender-based Violence Interventions in Humanitarian Settings: Focusing on Prevention of and Response to Sexual Violence in Emergencies. Geneva, 2005.
- Inter-Agency Standing Committee (IASC) Women, Girls, Boys and Men. Different Needs - Equal Opportunities. (2006).
- Inter-Agency Standing Committee (IASC) Gender Equality in the 2015 Strategic Response Plan. (2015), https://interagencystandingcommittee.org/system/files/gender_equality_in_the_2015_strategic_response_plan_october_2015.pdf
- International Strategy for Disaster Reduction (ISDR), 2002 " Gender Mainstreaming in Disaster Reduction ", <http://www.unisdr.org>
- International Committee of the Red Cross. Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict. 2004, <http://www.icrc.org/Web/eng/siteeng0.nsf/htmlall/p0840>
- Joint Commission and Council Comprehensive Approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security, 2008.
- OCHA (2016). Leaving No One Behind: Humanitarian Effectiveness in the Age of the Sustainable, https://docs.unocha.org/sites/dms/Documents/HESStudy_20151109_Small.pdf
- Reliefweb. Guidelines for Gender-Based Violence, <http://reliefweb.int/>
- Reports of the Special Rapporteur on Violence against Women, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/SRWomen/Pages/SRWomenIndex.aspx>
- UN Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. Gender Mainstreaming - An Overview. New York, 2002, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

UNDP 2006. Taking Gender Equality Seriously: Making Progress, Meeting New Challenges, www.undp.org/women/docs/TakingGenderEqualitySeriously.pdf

UNIFEM, UNICEF, UNFPA, UNDP, DAW. Resource Guide for Gender Theme groups. UNIFEM, New York, January 2005, http://www.un.org.ua/images/guide_gender_eng.pdf

UN Women (2015). The Effect of Gender Equality Programming on Humanitarian Outcomes, <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/the-effect-of-gender-equality-programming-on-humanitarian-outcomes#view>

Women's Commission for Refugee Women and Children " Guidelines on the Protection of Refugee Women - a synopsis of the UNHCR guidelines " <https://www.womensrefugeecommission.org/srh/resources/document/download/33>

Ce documents concerne le programme de volontariat EU AID Volunteers et a été développé avec le soutien financier de l'Union Européenne. Les opinions exprimées dans ce document ne doivent en aucun cas être considérées comme refléter la position officielle de l'Union Européenne et la Commission Européenne ne saurait être tenue responsable de l'utilisation des informations contenues dans ce document. Ce projet est cofinancé par l'Union Européenne pour le programme de volontariat EU AID Volunteers.



Ce guide a été élaboré dans le cadre du projet d'assistance technique au programme de volontariat EU Aid Volunteers, porté par Alianza por la Solidaridad avec GVC, Volonteuropa et HBAid.

Le but de ce guide est de permettre une prise en compte effective de la notion de genre dans les procédures internes de gestion des volontaires dans les organisations, ainsi que dans les actions réalisées par les volontaires au cours de leurs missions.

EU Aid Volunteers

We Care, We Act



Alianza
por la
Solidaridad

