



# DOSSIER D'INFORMATION SUR L'ATTRIBUTION DE RÔLES DE DIRECTION AUX

organisations dirigées par des femmes  
dans la coordination de la lutte contre  
la violence basée sur le genre



# REMERCIEMENTS

Les co-créateurs du présent dossier remercient les informateurs clés de la recherche-action participative, qui ont pris le temps de contribuer au processus de collecte et d'analyse des données : Amina Abdullahi, coordinatrice de la protection de Trócaire ; Yusra Ali Adan, directrice d'Active in Development Aid ; Anna Tazita Samuel, directrice générale de Women for Change ; Fanta Wondimagegn, responsable du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre au Soudan du Sud ; Betty Kade Kenyi, chargée de programme pour la protection, l'autonomisation des femmes et la consolidation de la paix avec la CAFOD et Trócaire en partenariat ; Jackline Bage, cheffe de projet chez CARE-Soudan du Sud ; et Gloria Soma, directrice générale de la fondation Titi.

Nous exprimons notre profonde gratitude à l'équipe qui a contribué aux exercices d'analyse et d'examen des données : Anna Tazita Samuel, Faima Sika Duku et Bakhita Aguek Ajak (Women for Change Soudan du Sud) ; Yusra Ali Adan, Fatuma Ali et Marlia Muhammed Ibrahim (Active in Development Aid Somalie) ; Nasteha Omar et Sadia Dahir (Trócaire Somalie) ; Helen Kangiri (plateforme mondiale de Trócaire sur le partenariat et la localisation) ; et Jennifer Chase, coordinatrice mondiale du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre.

Nous remercions vivement Martha Tureti, responsable du programme de coordination de la formation à la lutte contre la violence basée sur le genre en situations d'urgence avec Trócaire, et Vicci Tallis, conseillère humanitaire principale chez Trócaire, d'avoir dirigé le processus d'analyse des données et rédigé le présent dossier d'information.

Un grand merci à Michael Solis, directeur mondial des partenariats et de la localisation de Trócaire, ainsi qu'à Helen Nic an Rí, responsable humanitaire technique de Trócaire, pour leur révision du présent dossier d'information.

Ce travail n'aurait pas été possible sans le financement du Bureau d'assistance humanitaire de l'USAID. Nous sommes profondément reconnaissants à l'équipe mondiale de coordination du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre (Jennifer Chase, Stefanie Lorin, Astrid Haaland, Inna Martin, Shiva Sharifzad) et Fiona Shanahan de Trócaire d'avoir eu l'idée d'aider les organisations dirigées par des femmes à assumer des rôles de direction dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre.

# ABRÉVIATIONS

<b>ADA</b>	Active in Development Aid (Actifs dans l'aide au développement)
<b>AWID</b>	Association for Women's Rights in Development (Association pour les droits des femmes et le développement)
<b>BHA</b>	Bureau d'assistance humanitaire de l'USAID
<b>CAFOD</b>	Catholic Agency for Overseas Development (Agence catholique pour le développement outre-mer)
<b>COP</b>	Communauté de pratique
<b>CTP</b>	CAFOD and Trócaire in Partnership (la CAFOD et Trócaire en partenariat)
<b>FGD</b>	Discussion de groupe
<b>GBV AoR</b>	Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre
<b>GBViE</b>	Violence basée sur le genre en situation d'urgence
<b>GPC</b>	Groupe mondial de la protection
<b>HCT</b>	Équipe de pays pour l'action humanitaire
<b>HNO</b>	Aperçu des besoins humanitaires
<b>HRP</b>	Plan d'intervention humanitaire
<b>CPI</b>	Comité permanent interorganisations
<b>ONGI</b>	Organisation non gouvernementale internationale
<b>IRC</b>	International Rescue Committee
<b>KII</b>	Entretien avec des informateurs clés
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>PAR</b>	Recherche-action participative
<b>REGA</b>	Conseiller régional urgences en matière de violence basée sur le genre
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>WCO</b>	Organisation centrée sur les femmes
<b>WFC</b>	Women for Change (Les femmes pour le changement)
<b>WLO</b>	Organisations dirigées par des femmes
<b>WPS</b>	Femmes, paix et sécurité
<b>WRO</b>	Organisation de défense des droits des femmes

# TABLE DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS</b>	2
<b>ABRÉVIATIONS</b>	3
<b>AVANCER</b>	5
<b>RÉSUMÉ</b>	6
<b>1. INTRODUCTION</b>	7
À propos du dossier d'information sur l'attribution de rôles de direction aux organisations dirigées par des femmes dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre	7
1.1 Aperçu du projet	7
1.2 Principaux partenaires	7
1.3 Méthodologie	9
<b>2. ENGAGEMENTS MONDIAUX ENVERS LA LOCALISATION ET LES ORGANISATIONS DIRIGÉES PAR DES FEMMES</b>	11
2.1 Étude cartographique de localisation	11
2.2 Le Grand Bargain et l'attribution de rôles de direction aux organisations dirigées par des femmes dans l'action humanitaire	11
2.3 Appel à l'action pour la protection contre la violence basée sur le genre en situations d'urgence	11
<b>3. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE : OBSTACLES À LA PARTICIPATION DES ORGANISATIONS DIRIGÉES PAR DES FEMMES</b>	13
3.1 Obstacles structurels	13
3.2 Mobilisation, accès et perspectives	15
3.3 Difficultés en matière de capacités	15
3.4 Faire tomber les obstacles	16
<b>4. FAIRE EN SORTE QUE LES FEMMES JOUENT UN RÔLE DE DIRECTION : PROMOUVOIR LA PARTICIPATION ET UTILISER L'ESPACE</b>	18
4.1 Qu'avons-nous appris de cette étude ?	18
4.2 Principales mesures en faveur de la participation et de l'attribution de rôles de direction	20
Exemple : Cartographie des espaces de coordination et de mobilisation en faveur des droits des femmes et de la lutte contre la violence basée sur le genre	22
<b>5. MESURE DE L'ÉVOLUTION DU SYSTÈME</b>	25
5.1 Mesure des progrès	26
5.2 Indicateurs de réussite	27
5.3 Outils de suivi	27
<b>RÉFÉRENCES</b>	29

# AVANCER

Dans un contexte mondial instable où les besoins ont atteint un niveau sans précédent, le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre continue à attirer l'attention sur les mesures vitales de prévention, d'atténuation des risques et de prise en charge de toutes les formes de violence basée sur le genre dans les crises humanitaires. Il existe un consensus sur la nécessité de recentrer l'attention sur **l'appui à une coordination forte et efficace de la lutte contre la violence basée sur le genre dans les contextes humanitaires** (objectif stratégique 1 du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre) et **à une communauté de lutte contre cette violence qui soit forte, diversifiée et inclusive et continue d'innover et de collaborer dans le cadre du continuum de l'action l'humanitaire, du développement et de la paix** (objectif stratégique 4 du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre). Ce consensus fait écho à la feuille de route de l'appel à l'action (2021-2025)<sup>1</sup>, qui souligne **la nécessité d'intensifier les initiatives de localisation en promouvant « les principes de partenariat et de renforcement des institutions, notamment la participation, l'exercice de rôles de direction et la prise de décision des acteurs locaux au sein des groupes de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre au moyen du renforcement des capacités et du plaidoyer d'ici à 2025 »**.

Alors même que les acteurs locaux sont au cœur des interventions humanitaires, dans le cadre desquelles ils fournissent souvent des services vitaux de prévention et de prise en charge de la violence basée sur le genre en tant qu'acteurs opérationnels capables d'accéder aux populations dans le besoin dans des contextes de sécurité instables, ils demeurent en marge de la direction et de la prise de décision. Les acteurs locaux en général, et les

organisations dirigées par des femmes<sup>2</sup> en particulier, ont une assise locale, sont les plus touchés par le problème et jouent un rôle déterminant dans la conduite du changement. La pandémie de COVID-19 et les restrictions de mobilité associées ont renforcé le caractère essentiel de ce rôle dans la riposte aux crises humanitaires. Malgré les efforts collectifs en faveur des engagements du Grand Bargain, le transfert des pouvoirs et des ressources aux acteurs locaux progresse peu. Les résultats de *l'étude de cartographie mondiale de l'équipe de travail sur la localisation du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre* (2019) suggèrent une **lacune systémique en matière de participation des acteurs locaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des interventions d'urgence**. L'étude indique par ailleurs que « la localisation n'ayant pas été opérationnalisée formellement au niveau mondial, son efficacité (ou son absence) dépend plus du contexte national que de l'application des normes de bonnes pratiques ».

Le présent dossier d'information s'appuie sur l'expérience locale d'organisations dirigées par des femmes qui ont assumé des fonctions de direction et de coordination des structures de lutte contre la violence basée sur le genre. Il présente les principaux obstacles rencontrés par les organisations dirigées par des femmes accédant à des rôles de direction et propose des pistes d'amélioration de leur expérience à ces fonctions. Il comble également les lacunes en matière de perspectives locales et nationales des organisations dirigées par des femmes.

<sup>1</sup> Appel à l'action pour la protection contre la violence basée sur le genre en situations d'urgence : [www.calltoactiongbv.com](http://www.calltoactiongbv.com)

<sup>2</sup> Dans le présent document, le terme d'*organisation dirigée par des femmes* désigne à la fois les organisations dirigées par des femmes et les organisations de défense des droits des femmes. Une organisation de défense des droits des femmes se définit comme : 1) une organisation qui s'identifie comme une organisation de défense des droits des femmes dont l'objectif principal est l'égalité des genres, l'autonomisation des femmes et la promotion des droits fondamentaux ; ou 2) une organisation dont la mission déclarée inclut la promotion des intérêts et des droits des femmes et des filles (ou dans l'énoncé de mission de laquelle les termes de femmes, de filles, de genre ou leurs équivalents dans la langue locale figurent en bonne place) ; ou 3) une organisation qui doit, dans le cadre de son énoncé de mission ou de ses objectifs, remettre en question et combattre les inégalités de genre (les règles injustes) et les relations de pouvoir inégales, et promouvoir des normes sociales positives (source : Localisation du volet de travail 2 du Grand Bargain, 2019). Une organisation dirigée par des femmes se définit comme : Une organisation dotée d'un mandat ou d'une mission humanitaire 1) gouvernée ou dirigée par des femmes ; ou 2) au sein de laquelle au moins 50 % des postes de direction sont occupés par des femmes. Source : Localisation du volet de travail 2 du Grand Bargain (2019).

# RÉSUMÉ

En partenariat avec le domaine de responsabilité de la violence basée sur le genre et grâce au financement du Bureau pour l'assistance humanitaire de l'USAID, Trócaire a mis en œuvre un projet de recherche-action participative axé sur :

1. Les moyens de lever les obstacles à la participation et au rôle de direction des organisations dirigées par des femmes dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre
2. Les moyens d'aider les organisations locales dirigées par des femmes à jouer un rôle de direction constructif dans les structures et mécanismes de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre
3. La compréhension des éléments nécessaires pour que les structures de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre puissent mieux suivre les orientations données par les organisations dirigées par des femmes
4. La manière d'utiliser les espaces pour que les organisations dirigées par des femmes se fassent entendre et exercent une influence
5. La manière de mesurer l'efficacité du rôle de direction des femmes locales dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre

Deux organisations dirigées par des femmes, Active in Development Aid (ADA) Somalie et Women for Change (WFC) Soudan du Sud, ont reçu une aide pour coprésider leur groupe de travail local sur la violence basée sur le genre. Elles ont ainsi bénéficié d'échanges entre pairs, d'un mentorat, d'un renforcement des capacités, de réunions mensuelles de coordination et d'un soutien financier. L'expérience de chaque organisation a été documentée sur une période de 12 mois dans le cadre d'exercices de réflexion personnelle, d'entretiens et de deux ateliers. Des entretiens avec des parties prenantes clés, notamment la fondation Titi au Soudan du Sud, le domaine de responsabilité national de la violence basée sur le genre au Soudan du Sud et Care Soudan du Sud, ont permis de compléter les données.

Sur la base des enseignements tirés des expériences d'ADA et de WFC, un ensemble de ressources sur le rôle de direction des organisations dirigées par des femmes dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre a été élaboré. Ces ressources décrivent les difficultés et les réussites des co-responsables locaux. Le présent dossier contient des recommandations et des ressources sur la manière de mettre en place une coordination plus équitable et plus constructive et de créer un espace permettant aux femmes de jouer un rôle de direction. Il présente les résultats de l'étude, inclut de brèves études de cas sur les parcours d'apprentissage, propose des supports interactifs et conviviaux à l'attention des praticiens, fournit des outils de suivi et

d'évaluation et contient des vidéos sur les expériences de direction d'ADA et de WFC.

Il émet des recommandations pour la levée des obstacles qui empêchent les organisations dirigées par des femmes de participer à la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre, notamment dans des rôles de direction. Nous résumons ci-dessous les principaux enseignements de l'étude.

- Le rôle des organisations dirigées par des femmes dans le renforcement de la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre doit être reconnu. La richesse et la diversité des compétences et de l'expérience qu'elles apportent à la lutte contre la violence basée sur le genre doivent être valorisées.
- Les acteurs humanitaires doivent renforcer leurs connaissances en matière de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre, se sensibiliser davantage à la question et tirer parti de leur position pour influencer le changement en réunissant les conditions et en plaidant pour que les organisations dirigées par des femmes participent aux processus, notamment dans des rôles de direction. Ils doivent notamment mettre en œuvre leurs engagements en matière de localisation.
- Ils doivent reconnaître et lever les multiples obstacles qui empêchent les organisations dirigées par des femmes de participer à l'action, notamment dans des rôles de direction. Il s'agit d'anticiper les obstacles à la participation et de mettre en place des mesures proactives permettant aux organisations dirigées par des femmes de participer (comprendre les difficultés liées aux déplacements, fournir des ressources suffisantes, plaider pour une représentation diversifiée, etc.).
- Le renforcement et le partage des capacités doivent être multidirectionnels. Le renforcement des capacités implique l'élaboration de plans grâce à l'identification commune de l'appui opérationnel ou technique nécessaire pour que les organisations dirigées par des femmes participent plus. Le partage des capacités doit être encouragé aux fins du partage de connaissances, de compétences et d'expérience des organisations dirigées par des femmes avec les autres parties prenantes.
- Il convient de lever les obstacles qui empêchent les organisations dirigées par des femmes d'accéder à des sources de financement pluriannuel couvrant leurs coûts de fonctionnement et de programme et fournissant aux organisations des ressources suffisantes pour jouer un rôle de direction.

# 1

# INTRODUCTION

## À propos du dossier d'information sur l'attribution de rôles de direction aux organisations dirigées par des femmes dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre

Le présent dossier d'information sur l'attribution de rôles de direction aux organisations dirigées par des femmes dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre est destiné aux organisations dirigées par des femmes, aux coordinateurs de la lutte contre la violence basée sur le genre, aux partenaires gouvernementaux, aux membres du groupe de coordination, au Groupe mondial de la protection et à ses Domaines de responsabilité aux niveaux mondial et national, ainsi qu'aux dirigeants et bailleurs de fonds du secteur humanitaire. Fondé sur les réflexions des co-responsables locaux des organisations dirigées par des femmes, des coordinateurs des groupes de travail sur la violence basée sur le genre, du conseiller régional urgences en matière de violence basée sur le genre et de l'équipe de coordination du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre, ainsi que sur l'expérience des organisations dirigées par des femmes dans la coprésidence d'un groupe de travail sur la violence basée sur le genre, il présente l'expérience des co-responsables locaux, les difficultés qu'ils rencontrent et leurs recommandations à leur attention. Les résultats portent sur les adaptations nécessaires des structures de coordination pour que les organisations dirigées par des femmes puissent jouer un rôle de direction, sur les différences potentielles entre leur manière de remplir ce rôle et celle des autres organisations, et sur les compétences et perspectives essentielles qu'elles y apportent.

Le présent dossier contient des recommandations et des ressources en vue de la mise en place d'une coordination plus équitable et constructive et de la création d'un espace permettant aux femmes d'assumer des rôles de direction. Il contient notamment :

- ✓ Un aperçu des résultats de l'étude
- ✓ De brèves études de cas de parcours d'apprentissage
- ✓ Des supports interactifs et conviviaux (comportements conseillés et déconseillés, infographies et organigrammes)
- ✓ Des listes de contrôle
- ✓ Des outils de suivi et d'évaluation
- ✓ Des témoignages vidéo (disponibles xxx)

## 1.1 Aperçu du projet

L'élaboration du présent dossier d'information s'inscrit dans un projet du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre mené par le Bureau pour l'assistance humanitaire de l'USAID et visant à :

- A. Élaborer une stratégie de renforcement des capacités du domaine de responsabilité de la violence basée sur le genre (2021-2025).
- B. Coordonner et mettre en œuvre le portefeuille de renforcement des capacités du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre.
- C. Renforcer la participation et les capacités de direction des acteurs locaux, notamment des organisations dirigées par des femmes, dans les structures de coordination.

En partenariat avec Trócaire, le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre a aidé les organisations dirigées par des femmes Women for Change (WFC) au Soudan du Sud et Active in Development Aid (ADA) en Somalie à co-présider des groupes de travail sur la violence basée sur le genre au niveau infranational (ADA à Dollo dans la région de Gedo, et WFC dans l'État de Warrap). Trócaire a financé les heures de personnel et les coûts de fonctionnement et fourni une aide technique ainsi qu'un accompagnement continu aux deux organisations dirigées par des femmes, afin qu'elles jouent un rôle de direction dans la prestation de services de qualité au sein des groupes de travail sur la violence basée sur le genre. Fondé sur les enseignements tirés dans les deux pays cibles, le présent dossier d'information sur l'attribution de rôles de direction aux organisations dirigées par des femmes dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre a été élaboré au terme d'un processus de recherche-action participative visant à aider les autres organisations dirigées par des femmes qui envisagent de contribuer à la prise de décision et les diverses parties prenantes à faire en sorte que les organisations dirigées par des femmes jouent un rôle de direction.

## 1.2 Principaux partenaires

### *Women for Change (Soudan du Sud)*

Women for Change (WFC) est une organisation non gouvernementale nationale créée en 2016 et enregistrée légalement en 2018 sous le numéro RRC 1725. Elle a été créée par un groupe de Sud-soudanaises d'expériences et de milieux divers dans le but de contribuer au bien-être et à la stabilité économique des veuves, et de lutter contre le

décrochage scolaire et les souffrances (intentionnelles ou non) traversées par les enfants. Cette organisation humanitaire se concentre sur les femmes et les enfants, travaille pour et avec les femmes et les enfants touchés par des crises et protège les femmes, les enfants et les populations. Elle relève du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre, de celui de la protection de l'enfance, de l'éducation (formelle et informelle), de la santé reproductive, des moyens de subsistance et de la sécurité alimentaire, de la consolidation de la paix, du renforcement des capacités organisationnelles, du plaidoyer et de la visibilité dans les États d'Equatoria central, Equatoria oriental, Warrap et Bahr El Ghazel occidental.

WFC vise à ce que toutes les femmes vivent dans un monde exempt de pauvreté et d'injustice en défendant objectivement leurs droits, en favorisant la satisfaction de leurs besoins sociaux fondamentaux et en les faisant participer au développement socioéconomique, à des emplois liés aux moyens de subsistance (agriculture, petites entreprises, etc.), à la lutte contre la violence basée sur le genre, à la santé reproductive, à l'assainissement, etc. WFC soutient l'aide humanitaire et l'aide au développement au Soudan du Sud. L'organisation s'engage en faveur du bien-être, de la stabilité économique et des droits des veuves, des enfants en décrochage scolaire et des enfants en souffrance pour des causes intentionnelles ou non. Elle propose un appui financier et technique aux veuves et aux jeunes, principalement aux jeunes en décrochage scolaire, ainsi que des formations dans les différents États du Soudan du Sud. Elle cherche des solutions durables aux questions de sécurité alimentaire, de moyens de subsistance et d'éducation, ainsi qu'aux problèmes sociaux de ses bénéficiaires.



#### VISION :

Toutes les femmes doivent vivre dans un monde exempt de pauvreté et d'injustice.



#### MISSION :

Aider les personnes laissées de côté dans les pays touchés par la guerre, notamment les femmes dont l'opinion n'est pas entendue, dans le cadre d'un programme durable. Les femmes doivent être libres et tous leurs droits respectés.

Dans la mise en œuvre de cette stratégie et dans ses activités quotidiennes, WFC défend les valeurs suivantes : *transparence et responsabilisation, diversité, respect mutuel, équité, égalité et intégrité.*

### Active in Development Aid (Somalie)

Anciennement connue sous le nom d'Active in Development Association, l'organisation Active in Development AID (ADA) a été fondée en 1992 par un groupe de professionnels somaliens. Cette organisation locale à but non lucratif est ensuite devenue une organisation non gouvernementale dirigée par des femmes présente en Somalie et au Kenya. Elle est enregistrée au Royaume-Uni. L'organisation a conçu son mandat avec le soutien des plateformes intergouvernementales de la Corne de l'Afrique à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

ADA **vise** avant tout à prévenir la pauvreté et à contribuer aux moyens de subsistance de la population somalienne. Elle entend aider les populations vulnérables sur les sites ciblés par le projet en fournissant des services essentiels d'éducation, de santé, de nutrition, d'eau, d'assainissement et d'hygiène (EAH), de protection, de sécurité alimentaire et de prévention des conflits. Le cœur du **travail de prévention** d'ADA est la prévention et l'atténuation des violations des droits telles que la violence basée sur le genre, les mutilations génitales féminines, l'extrémisme violent, le travail des enfants, etc.



#### VISION :

ADA envisage une société prospère et pacifique où chacun a accès à la santé, ainsi qu'à une éducation, une alimentation, un abri, une protection et de l'eau de qualité, aux fins de l'autonomie dans tous les aspects de la vie et de la dignité humaine.



#### MISSION :

ADA entend promouvoir l'accès à l'éducation, à la santé, à la nourriture, au logement et à l'eau de tous les bénéficiaires sans discrimination, afin d'autonomiser les populations qu'elle aide.

Ses valeurs fondamentales sont le travail d'équipe, la bonne gestion, la transparence, la responsabilisation et la passion.

Particulièrement compétent, expérimenté et qualifié, le personnel d'ADA peut concevoir et mettre en œuvre des programmes thématiques sensibles au genre dans toutes les sphères de programmation.

### Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre

La stratégie du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre (2021-2025) se concentre sur l'appui au rôle de direction des acteurs locaux, notamment des organisations dirigées par des femmes et des organisations de défense des droits des femmes. Le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre suit les récentes lignes directrices du Comité permanent interorganisations (CPI) concernant le renforcement de la participation, de la représentation et du rôle de direction des acteurs locaux et nationaux dans les mécanismes de coordination humanitaire du CPI, afin de favoriser et de formaliser une participation constructive des acteurs locaux. Financé par le Bureau pour l'assistance humanitaire de l'USAID, le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre s'est associé à Trócaire pour aider les organisations dirigées par des femmes à codiriger les mécanismes de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre dans les contextes d'action humanitaire. Trócaire et le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre ont pris des engagements spécifiques dans le cadre de l'appel à l'action sur la protection contre la violence basée sur le genre en situations d'urgence pour aider davantage les organisations dirigées par des femmes à codiriger les mécanismes de coordination des groupes de travail sur la violence basée sur le genre.

### Trócaire

Trócaire travaille en partenariat avec des organisations locales, notamment des organisations dirigées par des



femmes venant en aide aux populations de vingt pays d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et du Moyen-Orient, et plus récemment en Ukraine. L'organisation se concentre stratégiquement sur la protection des femmes et des filles en situations d'urgence, notamment dans le cadre de programmes spécialisés de prévention et de prise en charge de la violence basée sur le genre. Elle est un membre central du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre et un partenaire de l'appel à l'action. Elle assure une présence opérationnelle en Somalie. Au Soudan du Sud, Trócaire partage un bureau avec un autre organisme de la confédération Caritas Internationalis, l'Agence catholique pour le développement à l'étranger (CAFOD). Ce bureau est connu sous le nom de CAFOD et Trócaire en partenariat (CTP).

### 1.3 Méthodologie

La recherche-action participative est une méthode contextuelle qui se concentre sur le changement social et cible les besoins d'un groupe particulier. Il s'agit d'un cycle itératif de recherche, d'action et de réflexion visant à proposer des solutions<sup>3</sup>. La recherche-action participative qui a abouti à la constitution du dossier d'information sur l'attribution de rôles de direction aux organisations dirigées par des femmes dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre a suivi le processus suivant :

- ✓ Questionnaire en ligne à ADA et WFC
- ✓ Documentation de l'expérience de coprésidence d'ADA et de WFC dans le cadre de réunions mensuelles de soutien entre pairs et de rapports écrits (mai 2022 - mars 2023)
- ✓ Entretiens avec des informateurs clés (21 juillet - 10 septembre 2022)
- ✓ Réunion de réflexion et d'analyse sur deux jours (9 et 10 novembre 2022)
- ✓ Atelier d'examen du module et de renforcement des capacités (20-22 mars 2023)
- ✓ Documentation du mentorat et de l'accompagnement continus (juin - avril 2023)

L'étude s'est concentrée sur :

1. Les moyens de lever les obstacles à la participation et au rôle de direction des organisations dirigées par des femmes dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre
2. Les moyens d'aider les organisations locales dirigées par des femmes à jouer un rôle de direction constructif dans les structures et mécanismes de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre
3. La compréhension des éléments nécessaires pour que les structures de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre puissent mieux suivre les orientations données par les organisations dirigées par des femmes
4. La manière d'utiliser les espaces pour que les

organisations dirigées par des femmes se fassent entendre et exercent une influence

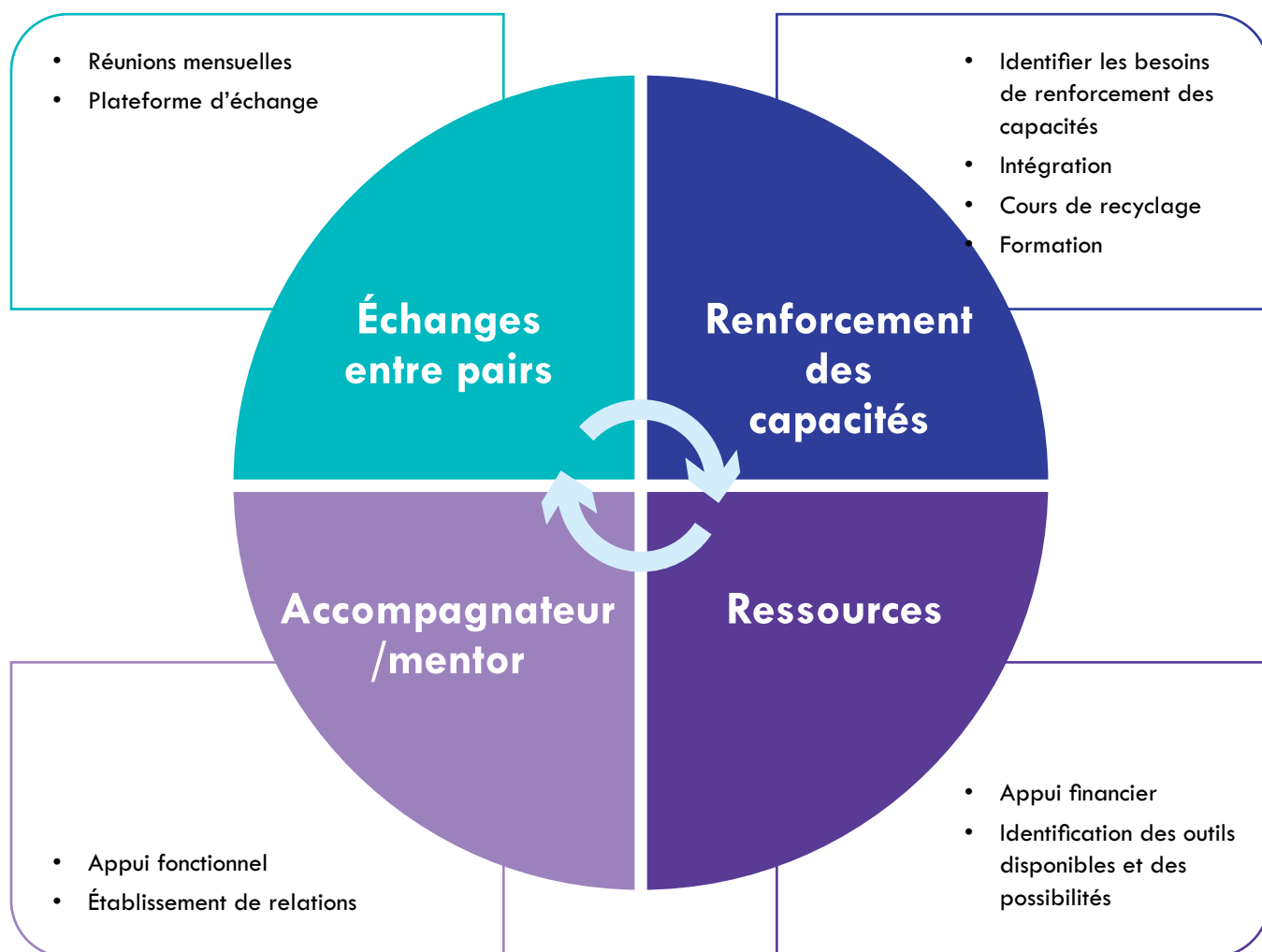
5. La manière de mesurer l'efficacité du rôle de direction des femmes locales dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre

L'appui aux organisations dirigées par des femmes était un élément essentiel du processus de la recherche-action participative (voir le graphique ci-dessous). Cet appui a impliqué diverses activités :

- **Échange entre pairs** : Dans le cadre des mesures de promotion du programme de localisation dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre et de la participation des membres des organisations locales, le Domaine de responsabilité mondial Violence basée sur le genre a créé une plateforme d'échange entre pairs. Les organisations dirigées par des femmes coprésidentes basées en Afghanistan, en République démocratique du Congo, en Irak, au Myanmar, en Somalie, au Soudan du Sud et au Yémen s'y réunissent tous les deux mois pour faciliter l'échange d'informations, la communication et l'échange de ressources et de perspectives. Cet espace est régulé par Trócaire et le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre.
- **Accompagnement et mentorat** : La coordonnatrice de la protection de CTP a fourni un appui individuel en matière de direction au personnel de WFC, et la coordonnatrice de la protection de Trócaire Somalie au personnel d'ADA. Elles ont également apporté une aide à l'établissement de relations entre WFC, ADA et les autres parties prenantes essentielles. Les accompagnateurs ont examiné les rapports et les procès-verbaux des réunions pour garantir la qualité des rapports.
- **Renforcement des capacités** : Trois membres du personnel d'ADA ont bénéficié d'une formation à l'élaboration d'une stratégie de mobilisation des ressources et à la rédaction de propositions organisée par Trócaire. Le personnel de WFC au Soudan du Sud a quant à lui assisté à une formation de recyclage et à une initiation à la programmation et à la coordination en matière de violence basée sur le genre. Le personnel des deux organisations a été initié au rôle de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre au cours d'une séance de présentation du Domaine de responsabilité et de séances consacrées aux fonctions principales de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre (compétences interpersonnelles, compétences de gestion, telles que la promotion d'une direction collaborative, d'une communication efficace et de la gestion de réunions). Il a assisté à une formation à distance (du 6 septembre au 25 octobre 2022) proposée par l'International Rescue Committee (IRC) et le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre au sujet des *normes minimales interinstitutions relatives à la violence basée sur le genre dans les programmes d'urgence* (UNFPA, 2019).

<sup>3</sup> Recherche-action participative | Méthodes participatives

- **Aide à l'inscription à la communauté de pratique du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre** : Cette aide a impliqué de relier les équipes d'ADA et de WFC à la communauté de pratique, qui est une ressource et un espace de partage pour l'appui technique en matière de programmation et de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre.
- **Réunions communes de coordination mensuelles** : La responsable du programme de Trócaire a continué à apporter un appui technique à ADA et WFC dans le cadre de réunions mensuelles des coordinatrices de la lutte contre la violence basée sur le genre. Les coordinatrices ont utilisé cet espace pour transmettre des informations sur la mise en œuvre du projet, les activités à venir, les difficultés et la manière dont elles les atténuent. Elles ont également pu faire part de leur expérience et bonnes pratiques en matière de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre.
- **Appui financier** : Prise en charge des voyages, des services publics, de la communication et de la connexion à Internet. Ces dépenses étaient prévues dans les budgets des organisations dirigées par des femmes et financées par le projet du Bureau pour l'assistance humanitaire de l'USAID. ADA et WFC ont reçu des informations sur les possibilités de financement et ont pu entrer en contact avec des bailleurs de fonds potentiels.



# 2

## ENGAGEMENTS MONDIAUX ENVERS LA LOCALISATION ET LES ORGANISATIONS DIRIGÉES PAR DES FEMMES

Il existe divers processus et engagements en faveur du renforcement du rôle de direction et de la participation des acteurs locaux. Si l'intention de se concentrer sur les organisations dirigées par des femmes est implicite dans ces engagements, il reste encore beaucoup à faire avant que ces mesures atteignent la masse critique pour changer la donne. La compréhension et le suivi des engagements sont essentiels.

### 2.1 Étude cartographique de localisation

L'étude cartographique mondiale (2019) de l'équipe de travail sur la localisation du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre suggère une lacune systémique en matière de participation des acteurs locaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des interventions d'urgence. Parmi les principales difficultés mises en évidence par cette étude, on peut citer le favoritisme dont bénéficiaient un petit nombre d'organisations associées à la structure de pouvoir centralisée du système humanitaire, qui a contribué à l'exclusion des organisations dirigées par des femmes et à l'érosion de la construction de mouvements de femmes. « *La plupart des [organisations dirigées par des femmes] sont petites et c'est la directrice qui se rend aux réunions des groupes de travail ; parfois, c'est un membre de terrain qui se rend aux réunions nationales* »<sup>4</sup>. Ce phénomène entrave la participation des organisations dirigées par des femmes à l'action humanitaire.

### 2.2 Le Grand Bargain et l'attribution de rôles de direction aux organisations dirigées par des femmes dans l'action humanitaire

Conclu lors du Sommet humanitaire mondial de 2016, le Grand Bargain est un accord unique entre les organisations humanitaires et les bailleurs de fonds visant à réformer l'action

humanitaire internationale et à la rendre plus efficace et plus rationnelle financièrement. Les parties prenantes se sont ainsi engagées à transférer une part significative des ressources et du pouvoir de décision aux organisations de défense des droits des femmes et aux organisations dirigées par des femmes en tant qu'acteurs de premier plan à toutes les étapes du cycle humanitaire.

Pour un changement constructif, le Grand Bargain 2.0 (sa deuxième phase) et les phases ultérieures doivent comprendre trois garanties :

- Les organisations de défense des droits des femmes et les organisations dirigées par des femmes doivent participer significativement à tous les niveaux du système humanitaire et dans le cadre du Grand Bargain.
- Les organisations de défense des droits des femmes et les organisations dirigées par des femmes doivent pouvoir accéder à un financement suffisant et cohérent, qui constitue un élément essentiel de la localisation.
- Les organisations de défense des droits des femmes et les organisations dirigées par des femmes doivent agir dans le cadre de partenariats égaux et équitables avec les acteurs humanitaires internationaux.

### 2.3 Appel à l'action pour la protection contre la violence basée sur le genre en situations d'urgence

En 2013, les dirigeants du monde réunis par les gouvernements du Royaume-Uni et de la Suède se sont réunis afin de formuler l'appel à l'action pour la protection contre la violence basée sur le genre en situations d'urgence (ci-après dénommé l'appel à l'action), une initiative multipartite en faveur du changement et de la responsabilisation du système humanitaire dans la lutte contre la violence basée sur le genre, en particulier à l'égard des femmes et des filles. L'appel à l'action vise à :

<sup>4</sup> Localisation de la violence basée sur le genre : transformation humanitaire ou maintien du statu quo ? Étude mondiale sur la localisation de la violence basée sur le genre dans les sous-groupes nationaux de la violence basée sur le genre, décembre 2019, p. 41

1. Mettre en place des services et des programmes de lutte contre la violence basée sur le genre accessibles à toute personne concernée et disponibles dès la survenue d'une situation d'urgence.
2. Intégrer et mettre en œuvre des mesures de prévention de la violence basée sur le genre et d'atténuation du risque à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'action humanitaire dès les premiers stades d'une urgence et tout au long du cycle des programmes.
3. Intégrer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles à l'action humanitaire.

La feuille de route de l'appel à l'action promeut les engagements du Grand Bargain relatifs au renforcement de la participation des organisations dirigées par des femmes et de l'appui dont elles bénéficient. Six résultats prioritaires<sup>2</sup> reflètent les changements qui doivent se produire dans l'ensemble du système humanitaire pour véritablement transformer la manière dont la violence basée sur le genre est traitée dans toutes les situations d'urgence :

- **Bonnes politiques** : Les acteurs de la violence basée sur le genre ont institutionnalisé des politiques et des normes sur la violence basée sur le genre et l'égalité des genres dans leur organisation et mis en place des systèmes de responsabilisation.
- **Coordination efficace** : La direction et la coordination interinstitutions et intersectorielles en matière de lutte contre la violence basée sur le genre sont efficaces et comptables.
- **Évaluation et planification de la qualité** : Les évaluations des besoins, les analyses et les processus de planification contribuent à l'intégration de la prévention et de la prise en charge de la violence basée sur le genre ainsi qu'à l'égalité des genres dans l'action humanitaire.

- **Financement suffisant** : La prévention et la prise en charge de la violence basée sur le genre sont financées à chaque phase des urgences.
- **Services spécialisés** : Des services spécialisés de prévention et de prise en charge de la violence basée sur le genre sont mis en œuvre à chaque phase des urgences.
- **Réduction des risques de violence basée sur le genre et promotion de l'égalité des genres** : Les dirigeants et responsables humanitaires possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour favoriser l'égalité des genres et atténuer les risques de violence basée sur le genre dans l'ensemble de l'intervention.

---

<sup>5</sup> [Appel à l'action pour la protection contre la violence basée sur le genre en situations d'urgence \(calltoactiongbv.com\)](https://www.calltoactiongbv.com)

## 3

# RÉSULTATS DE L'ÉTUDE : OBSTACLES À LA PARTICIPATION DES ORGANISATIONS DIRIGÉES PAR DES FEMMES

*« Les organisations dirigées par des femmes peuvent apporter un changement rapide dans la vie des femmes bénéficiaires, qui sont la population la plus vulnérable et la plus nombreuse. Elles se concentrent sur les femmes et sont au contact direct des populations locales » (questionnaire en ligne, ADA).*

Les obstacles structurels aux possibilités pour les organisations dirigées par des femmes de jouer un rôle de direction et de coordination sont évidents dans la littérature et dans les deux études de cas nationales. La compréhension des nombreux obstacles à la participation des femmes a mis en lumière les luttes quotidiennes qui se tiennent dans une société patriarcale pour que les femmes prennent la place qui leur revient dans les espaces de prise de décision. L'étude visait avant tout à identifier les obstacles à la participation sur la base des expériences d'ADA, de WFC et d'autres acteurs. Elle a impliqué une revue de la littérature, un questionnaire en ligne, des entretiens avec des informateurs clés, des discussions de groupe et une réunion de réflexion de deux jours à laquelle ont participé le personnel d'ADA et de WFC, le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre et Trócaire. Ce processus a permis de recueillir de riches données expérientielles. Les participants ont souligné les mêmes obstacles à plusieurs reprises et suggéré des mesures concrètes pour les éliminer.

Parmi les éléments initiaux de la lutte contre l'exclusion des femmes des espaces de prise de décision, on peut mentionner l'identification et l'analyse des principaux obstacles qui empêchent les organisations dirigées par des femmes de participer de manière constructive aux mécanismes de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre, notamment dans des rôles de direction

## 3.1 Obstacles structurels

### **Patriarcat, pouvoir et culture**

Les valeurs socioculturelles patriarcales et les idéologies de genre associées influent sur la perception des capacités de direction et de prise de décision des femmes dans les espaces qui y sont consacrés, y compris en matière de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre. Les stéréotypes dépréciatifs concernant la capacité des femmes à jouer

un rôle de direction sont souvent perpétués. Les femmes sont notamment perçues comme incapables de diriger les mécanismes de coordination.

Les normes patriarcales se reflètent dans les structures de coordination. Les hommes demeurent les principaux responsables de la coordination et de la prise de décision, même dans des domaines qui concernent avant tout les femmes, comme la violence basée sur le genre. Les réunions de coordination sur la violence basée sur le genre à Gedo en Somalie et à Warrap au Soudan du Sud étant dominées par les hommes, les femmes peuvent éprouver de l'embarras et hésiter à s'exprimer. Au Soudan du Sud, les femmes sont considérées comme une propriété et ne sont pas censées occuper de postes de direction aux côtés des hommes. Ceci explique peut-être en partie la réticence initiale des dirigeants masculins du groupe de travail sur la violence basée sur le genre à collaborer avec une coprésidente issue d'une organisation dirigée par des femmes.

*« Dans une société sud-soudanaise dominée par les hommes, les organisations dirigées par des femmes peinent à occuper l'espace. Sans compter que le groupe de travail sur la violence basée sur le genre est codirigé par des hommes. Les organisations dirigées par des femmes ont besoin d'être encouragées en permanence pour jouer un rôle constructif dans la codirection du mécanisme de coordination » (questionnaire en ligne, CTP).*

Les dynamiques de pouvoir et les hiérarchies au sein et hors des organisations influent sur la direction et la coordination. On sait que les mesures symboliques ne permettent pas aux groupes marginalisés de s'exprimer et de participer à la prise de décision. Cela vaut aussi lorsqu'il s'agit de nommer des femmes à des postes de direction. Les personnes interrogées ont souligné cet aspect et appelé à une meilleure représentation des femmes dans les réunions.

*« La présence d'une masse critique de femmes aux réunions favorise l'équilibre entre les genres. Les espaces de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre ne peuvent être réservés aux femmes, mais l'augmentation du nombre de femmes les met en confiance et les aide à participer » (Amina Abdullahi, coordinatrice de la protection, Trócaire Somalie).*

La protection et la violence basée sur le genre, en particulier le mariage forcé, sont des sujets très sensibles en Somalie, où le plaidoyer en faveur des droits des femmes est associé au féminisme et n'est pas considéré comme acceptable par la majorité.

### **Manque d'investissement financier et de soutien aux organisations dirigées par des femmes**

L'expérience des participants à l'étude montre que les organisations dirigées par des femmes en Somalie et au Soudan du Sud peinent à accéder au financement. Toute organisation coprésidant la coordination fait face à des coûts financiers, et peu d'organisations dirigées par des femmes ont suffisamment de ressources pour les assumer. Elles ont par ailleurs des difficultés à obtenir un financement institutionnel pour ces coûts en raison des exigences strictes des bailleurs de fonds. WFC et ADA ont évoqué ces difficultés de mobilisation des ressources et les répercussions directes qu'elles ont sur leur capacité à participer à la prise de décision.

Le coordonnateur du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre au Soudan du Sud a confirmé que les bailleurs de fonds appliquaient des principes de contrôle préalable des plus stricts en matière de gouvernance, de capacité de programmation, de procédures de passation de marchés et de gestion financière. Ces critères empêchent de nombreuses organisations dirigées par des femmes d'accéder à leur financement. Dans certains cas extrêmes, ces difficultés ont contribué à la fermeture de bureaux d'organisations dirigées par des femmes dans des endroits où elles prenaient part à la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre. De toute évidence, les organisations locales dirigées par des femmes n'ont pas toutes les compétences nécessaires ou les moyens de satisfaire aux critères de précaution contrôle des donateurs bailleurs de fonds. Dès lors, leurs propositions ne passent pas l'étape d'examen.

Consciente de cet état de fait, l'équipe « Femmes, paix et sécurité » de CARE Soudan soutient les organisations de défense des droits des femmes. Elle estime que les bailleurs de fonds doivent *« accorder un financement direct aux organisations de défense des droits des femmes pour des activités communes et les mettre en relation avec des sources de financement, mettant en valeur leur travail. Il est également essentiel de proposer une formation à la communication et au plaidoyer »* (Jackline Bage, cheffe de projet « Femmes, paix et sécurité », CARE Soudan du Sud).

Les bailleurs de fonds doivent rendre les règles du jeu équitables pour permettre aux organisations dirigées par des femmes d'accéder au financement. La représentante de CARE fait par exemple la remarque suivante : *« Nous faisons preuve d'un réel volontarisme budgétaire, en allouant une part importante (35 %) de notre budget aux organisations dirigées par des femmes. Nous prenons ce genre d'engagement pour que 35 % de notre budget leur soit consacré [...] et que les critères de sélection des*

*organisations nationales et des organisations dirigées par des femmes [...] soient flexibles et lisibles »* (Jackline Bage, cheffe de projet « Femmes, paix et sécurité », CARE Soudan du Sud).

L'étude cartographique mondiale<sup>1</sup> a montré qu'un petit nombre d'organisations locales privilégiées avaient accès à la plupart des financements et des opportunités. Elle note que les bailleurs qui ont une préférence pour telle ou telle ONGI reproduisent ce schéma, qui se répète ensuite au niveau des ONG nationales. Certaines organisations reçoivent ainsi plusieurs subventions de la part des Nations Unies en raison de leurs relations. D'après les personnes interrogées aux fins du rapport, ce traitement préférentiel survient dans les deux contextes et constitue un obstacle majeur à la localisation. Il est lié à la structure de pouvoir centralisée du système humanitaire et à l'exclusion des organisations dirigées par des femmes, qui semble éroder la construction d'un mouvement de femmes. Il est possible de remédier à ce traitement de faveur en attribuant des rôles de direction précis aux organisations dirigées par des femmes qui reçoivent un financement, en renforçant leurs capacités dans les domaines où des lacunes spécifiques ont été mises en évidence, notamment au moyen de l'accompagnement et du mentorat, et en mettant en place un plan de renforcement des capacités avec ces organisations. Grâce à l'action en faveur de leur participation à la prise de décision et à l'apprentissage qui leur permet de se développer grâce à l'exposition, les organisations dirigées par des femmes peuvent rester impliquées dans la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre en particulier et dans le mouvement des femmes en général.

Au Soudan du Sud, le groupe de travail sur la violence basée sur le genre mène un processus visant à remédier au manque d'organisations dirigées par des femmes dans les mécanismes de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre en général et dans les fonctions de prise de décision et de coprésidence. Les discussions portent sur les responsabilités, l'accroissement de la participation, les ressources nécessaires pour le renforcement des capacités et la mesure des résultats.

L'accès et la participation des organisations dirigées par des femmes aux espaces de définition de l'aperçu des besoins humanitaires et du plan d'intervention humanitaire, en particulier à des rôles de direction, constituent également un problème épineux. Les organisations doivent être actives dans au moins deux secteurs pour pouvoir bénéficier d'un financement humanitaire, alors même que la plupart des organisations dirigées par des femmes n'ont pas les ressources nécessaires pour s'engager dans plus d'un seul. (Voir l'encadré ci-dessous sur les efforts déployés par la fondation Titi au Soudan du Sud pour remédier à cette situation).

<sup>6</sup> Localisation de la violence basée sur le genre : transformation humanitaire ou maintien du statu quo ? Étude mondiale sur la localisation de la violence basée sur le genre dans les sous-groupes nationaux de la violence basée sur le genre, décembre 2019

## REMETTRE L'EXCLUSION EN QUESTION

La fondation Titi, organisation sud-soudanaise dirigée par des femmes, a appelé le coordonnateur de l'action humanitaire à faire en sorte que le conseil consultatif de l'équipe de pays pour l'action humanitaire approuve une allocation spéciale du financement humanitaire destiné au Soudan du Sud aux organisations dirigées par des femmes, et leur accorde une place spéciale au sein de l'équipe de pays pour l'action humanitaire sans passer par la plateforme des ONG, où les organisations dirigées par des femmes sont peu écoutées. Au Soudan du Sud a été approuvée la création d'un fonds spécial destiné aux organisations non gouvernementales nationales, mais la proposition de réserver une place au sein de l'équipe de pays pour l'action humanitaire aux organisations dirigées par des femmes a été rejetée, car il a été estimé que l'espace pourrait devenir trop complexe. Pour être compétitives, les organisations dirigées par des femmes doivent montrer qu'elles sont familières du contexte, qu'elles ont l'expérience du secteur et en connaissent les lacunes, en plus de prouver qu'elles sont capables d'assumer un rôle de direction. Les personnes interrogées ont également souligné la nécessité d'une approche volontariste de la cartographie des organisations dirigées par des femmes au niveau national et étatique. Une telle approche implique que l'architecture humanitaire réserve des ressources à l'entreprise d'un exercice national de cartographie des organisations dirigées par des femmes. (Entretien)

Lorsque les organisations dirigées par des femmes accèdent à un financement, c'est souvent sous la forme de petites subventions. La plupart des organisations dirigées par des femmes en Somalie et au Soudan du Sud sont classées dans la catégorie de financement à risque moyen ou élevé. Plus le risque lié au financement d'une organisation locale est important, moins cette organisation est financée. La plupart des financements accordés aux organisations dirigées par des femmes sont des financements de projet. Le financement de base flexible contribuant aux coûts de personnel, de développement organisationnel, de coordination et de fonctionnement est limité. Non seulement un tel financement favoriserait la participation et les capacités de direction dans les espaces de coordination, mais il pourrait aussi réduire le niveau de risque perçu associé au financement des organisations dirigées par des femmes.

Dans les contextes où les ressources sont rares et les besoins multiples, il existe souvent une concurrence pour les ressources au sein du secteur de la violence basée sur le genre et entre divers secteurs. Cette concurrence a des conséquences sur la durabilité et oppose souvent les organisations les unes aux autres.

### 3.2 Mobilisation, accès et perspectives

Les organisations dirigées par des femmes se heurtent à de nombreuses difficultés en matière d'accès aux rôles de

direction, de coordination et de prise de décision dans certains secteurs. Elles entretiennent toutefois des relations entre elles et font partie de structures et architectures informelles et formelles. Pourtant, la valeur de cette expérience et de ces relations pour le groupe de travail sur la violence basée sur le genre et d'autres espaces n'est souvent pas reconnue.

L'efficacité de la direction et de la participation reposent sur l'expérience personnelle et professionnelle. Le manque d'occasions et d'accès au financement restreint la capacité des organisations dirigées par des femmes. Il convient d'améliorer l'accès à tous les niveaux, d'accorder un espace aux organisations dirigées par des femmes, de prendre des mesures qui ne soient pas que symboliques, d'investir dans les personnes et les organisations dirigées par des femmes pour renforcer la confiance, les compétences et l'expérience.

Les politiques et pratiques actuelles ne créent pas suffisamment d'occasions de confier la direction des groupes de travail et des espaces de coordination sur la violence basée sur le genre à des organisations locales dirigées par des femmes, car le système est biaisé en faveur des organismes des Nations Unies et des ONGI et peu d'efforts sont faits pour ouvrir ces espaces aux organisations locales dirigées par des femmes. Dans les modèles de coordination partagée, le pouvoir doit être négocié et partagé, et les problèmes potentiels de prise de responsabilité et de droits doivent être résolus le cas échéant.

En Somalie et au Soudan du Sud, seules quelques organisations dirigées par des femmes participent aux réunions des groupes de travail sur la violence basée sur le genre. Il est essentiel d'aligner les priorités du groupe de travail sur la violence basée sur le genre sur celles des organisations dirigées par des femmes en tant qu'acteurs de première ligne. Certains mécanismes de coordination se concentrent sur l'extraction d'informations relatives aux priorités internationales auprès d'acteurs locaux. Ceux-ci ne percevant pas l'utilité de ces espaces, ces mécanismes entretiennent un faible niveau de participation.

L'étude a mis en évidence une tendance inquiétante. Compte tenu de l'attention croissante accordée à la nécessité de confier davantage de fonctions de direction à des organisations dirigées par des femmes, certaines organisations se positionnent comme des organisations dirigées par des femmes alors qu'elles ne remplissent pas toutes les conditions pour être classées comme telles. Cette pratique peut empêcher les véritables organisations dirigées par des femmes de jouer un rôle de direction.

En raison des limites de certains processus de cartographie, toutes les organisations dirigées par des femmes ne sont pas identifiées et ne figurent donc pas sur le radar des occasions de participation à la prise de décision, de renforcement des capacités ou d'obtention de ressources.

### 3.3 Difficultés en matière de capacités

La question de la capacité est complexe. Elle va au-delà des compétences nécessaires pour coordonner, mettre en œuvre, suivre et évaluer des programmes et englobe les

ressources physiques, humaines, techniques et financières d'une organisation. Beaucoup pensent que les organisations dirigées par des femmes et les femmes militantes n'ont pas la capacité de se coordonner et de diriger. Dans de nombreux cas, cette incapacité est liée au manque d'accès au mentorat et à l'aide au renforcement des compétences, ainsi qu'au manque d'occasions en la matière. Les bailleurs de fonds perpétuent par ailleurs les problèmes de capacité en considérant que les organisations dirigées par des femmes ne disposent pas des capacités et des compétences de fonctionnement et de programmation qu'ils ont définies pour mettre en œuvre les projets (gestion financière, suivi et évaluation, etc.). La question de la capacité implique avant tout un examen du contexte visant à déterminer ce qui doit changer pour que la participation progresse, plutôt qu'un blâme des femmes au motif qu'elles n'auraient pas les compétences nécessaires pour diriger.

Les participants à l'étude ont considéré le manque de participation aux réunions du groupe de travail sur la violence basée sur le genre comme l'un des obstacles à la participation des organisations dirigées par des femmes à la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre. Les organisations dirigées par des femmes qui participent régulièrement aux forums de coordination sont sur la liste de diffusion et ont accès aux informations concernant les événements à venir ainsi qu'aux messages clés. Les organisations dirigées par des femmes peu assidues aux réunions de coordination ont manqué des informations et des messages clés, à leur grand détriment. L'étude montre sans équivoque qu'aux niveaux national et infranational, certaines organisations dirigées par des femmes ne sont souvent pas informées de la tenue de ces réunions. Et même lorsqu'elles sont présentes, les femmes ne peuvent participer pleinement en raison de l'environnement de réunion. On s'attend à ce que les personnes arrivant dans un espace de discussion disposent d'informations générales sur les sujets abordés et on ne leur fournit pas suffisamment d'explications.

L'étude montre que les femmes ressentent souvent au début de l'anxiété à l'idée de diriger ou de coordonner des réunions, voire d'y prendre la parole. Cette appréhension révèle un profond manque de confiance individuelle. De surcroît, les femmes n'ont pas l'expérience nécessaire pour occuper des postes de direction aux niveaux national et régional ni d'occasions d'acquérir les compétences requises. Les organisations dirigées par des femmes peuvent se heurter à des contraintes humaines et financières qui empêchent la participation des femmes. Par exemple, elles ne disposent pas toujours de locaux ou d'une connexion à Internet, qui leur permettraient de participer à des réunions en ligne, ou encore des fonds nécessaires pour participer à des réunions présentielles. Les organisations dirigées par des femmes dont la capacité financière est limitée peuvent avoir du mal à recruter du personnel expérimenté capable de renforcer leurs capacités organisationnelles de l'intérieur. La langue constitue un autre obstacle, en particulier lorsque les réunions sont menées et les documents rédigés dans une langue étrangère. Les réunions se déroulent souvent en anglais, langue dans laquelle sont rédigés les documents et propositions. En

conséquence, les femmes qui ne connaissent pas l'anglais sont souvent incapables de communiquer et de participer.

### 3.4 Faire tomber les obstacles

La levée des obstacles est la voie à suivre pour augmenter le nombre d'organisations dirigées par des femmes jouant un rôle de direction et de coordination dans la lutte contre la violence basée sur le genre en particulier, et dans les espaces de défense des droits des femmes en général. Le processus d'étude a identifié des stratégies d'élimination des obstacles à la participation des organisations dirigées par des femmes, notamment dans des rôles de direction :

Patriarcat, pouvoir et culture

- **Prise de conscience des réalités de la vie des femmes** : Souvent, les femmes assument des fonctions multiples (liées au foyer, à la vie locale et au travail) et connaissent des situations susceptibles d'entraver leur participation aux espaces de coordination. Il est essentiel de comprendre ces dynamiques et de s'y adapter, par exemple en proposant des horaires et des lieux de réunion optimaux, ou encore en organisant des services de garde d'enfants.
- **Réticence des structures de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre à confier des rôles de direction à des organisations dirigées par des femmes** : Un élément clé du projet a été le temps investi dans la gestion du changement, et notamment dans l'établissement de relations de confiance et de respect et la définition de rôles et de responsabilités entre les coprésidents. Les coprésidents, en particulier ceux issus d'organisations dirigées par des hommes, doivent comprendre la valeur ajoutée des organisations dirigées par des femmes dans les espaces de coordination et mettre de côté les idées préconçues, les stéréotypes et autres doutes qui compromettent la participation des organisations dirigées par des femmes. Qu'il soit président ou membre de mécanismes de coordination, le personnel masculin doit mettre en pratique son engagement organisationnel et programmatique en faveur de la participation des femmes aux espaces de coordination.
- **Modifier la dynamique de pouvoir** : La compréhension de la manière dont le pouvoir s'exerce dans tous les aspects de la vie des femmes et la modification des dynamiques de pouvoir régissant les espaces de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre constituent un premier pas vers le partage du pouvoir. Les organisations locales collaborant dans des espaces de coordination doivent renoncer aux formes de concurrence malsaines et comprendre que la participation des organisations dirigées par des femmes à la direction est un exemple de partage du pouvoir et non de prise de pouvoir. La création de systèmes transparents et la communication d'informations peuvent favoriser ce processus.
- **Mobiliser des alliés** : Les acteurs qui détiennent le plus de pouvoir jouent un rôle essentiel dans la promotion du



changement. Il convient d'amener les hommes occupant des postes de direction à contribuer à la transformation des récits et des perceptions. La mobilisation d'alliés implique également de faire des dirigeants des organisations et gouvernements locaux, ainsi que des chefs religieux, des agents du changement déterminés à remettre en question le statu quo et à défendre les droits des femmes.

#### Manque d'investissements et d'appui financiers

- **Appel aux bailleurs de fonds** : Les organisations dirigées par des femmes appellent les bailleurs de fonds à leur offrir un financement flexible couvrant leurs frais généraux et le recouvrement des coûts indirects. Des solutions créatives doivent être trouvées de toute urgence pour revoir les critères de contrôle stricts des bailleurs de fonds qui limitent l'accès des organisations dirigées par des femmes au financement. Les bailleurs de fonds doivent s'engager à financer les organisations dirigées par des femmes en éliminant les obstacles à l'accès au financement et en mettant en place des systèmes pour aider les organisations à se développer.
- **Soutien au renforcement des capacités des organisations dirigées par des femmes** : Il est nécessaire d'investir dans le renforcement des capacités requis non seulement pour aider les organisations dirigées par des femmes à satisfaire aux critères de contrôle des bailleurs de fonds (existence d'une constitution, d'un conseil d'administration ou d'un conseil consultatif, bonne gestion financière, exigences en matière de ressources humaines, politiques de sauvegarde ; et exigences juridiques, telles que l'enregistrement gouvernemental aux niveaux national et infranational), mais aussi à renforcer leur capacité institutionnelle au-delà des exigences des bailleurs de fonds. Le renforcement des capacités à long terme en vue de répondre aux besoins des organisations dirigées par des femmes qu'elles ont elles-mêmes identifiées doit être intégré aux budgets pour soutenir la croissance et la durabilité de ces organisations.
- **Tirer parti des partenariats** : Les organisations dirigées par des femmes classées comme à risque moyen ou majeur en matière de systèmes financiers et organisationnels ont un accès restreint au financement. Dans ce cas, l'établissement de partenariats avec une ONGI ou un organisme des Nations Unies en mesure de financer le renforcement des capacités et l'absorption des risques peut contribuer à l'amélioration des capacités institutionnelles et de l'accès au financement.

#### Politiques et engagement

- **Remettre en question l'architecture de l'action humanitaire** : De nombreux mécanismes de coordination étant coordonnés par des organismes des Nations Unies et des ONGI, il est nécessaire de **transformer les mentalités, les politiques et les objectifs** de l'architecture humanitaire afin que la direction locale soit perçue comme la norme et non comme l'exception.
- **Volonté politique** : L'action doit se fonder sur une volonté politique (notamment des organismes des Nations Unies, des structures gouvernementales et des ONGI) de promotion et de mise en œuvre de politiques de localisation énonçant que les femmes doivent jouer un rôle de direction dans les structures essentielles et que les organisations dirigées par des femmes doivent participer davantage à la prise de décision.
- **Coordination entre groupes** : Le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre peut encourager les réunions participatives et la planification commune entre membres du groupe, en plus d'encourager les partenaires locaux à jouer un rôle de direction aux niveaux infranational et national.
- **Plaidoyer en faveur de la localisation** : Les organisations dirigées par des femmes plaident pour que les acteurs locaux, notamment elles-mêmes, puissent siéger dans les organes de prise de décision et prendre part aux processus importants. Le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre doit promouvoir activement le modèle de codirection dans lequel le pouvoir est partagé non seulement avec les ONGI et les organismes des Nations Unies, mais aussi entre les ONG nationales et les organisations dirigées par des femmes. Le succès de la localisation dépend du rôle que jouent les acteurs locaux dans un secteur qui ne partage pas le pouvoir et les ressources avec eux dans des conditions équitables. La participation des organisations dirigées par des femmes locales, notamment à la direction, enrichira les discussions et la prise de décision d'éléments de contexte. Il convient de parvenir à une coordination efficace de l'aide humanitaire ainsi qu'à l'acceptation et à l'adhésion des dirigeants des gouvernements locaux au rôle des organisations dirigées par des femmes dans la coprésidence des mécanismes de coordination aux niveaux national et infranational.
- **Cartographie des organisations locales dirigées par des femmes** : Le Domaine national de responsabilité Violence basée sur le genre doit identifier de nouvelles organisations dirigées par des femmes au niveau local, fournir un appui dans le cadre du mentorat et impliquer les organisations dirigées par des femmes dans les activités de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre. Il doit mener un exercice de cartographie à ces fins.

## 4

# FAIRE EN SORTE QUE LES FEMMES JOUENT UN RÔLE DE DIRECTION : PROMOUVOIR LA PARTICIPATION ET UTILISER L'ESPACE

*« Les femmes étant les principales victimes de la violence basée sur le genre, les organisations dirigées par des femmes sont les mieux placées pour codiriger la coordination des initiatives d'atténuation des risques de violence basée sur le genre, de la prestation de services d'intervention vitaux, des interventions locales, de la prévention et du renforcement des capacités des acteurs en la matière. Les organisations dirigées par des femmes sont capables de diriger les groupes de travail sur la violence basée sur le genre. Il suffit de leur en donner l'occasion. Quand l'espace sera créé, elles participeront » (Kade Betty Kenyi, chargée de programme pour la protection, CTP).*

On présume généralement que les organisations dirigées par des femmes n'ont pas la capacité de diriger la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre, même lorsqu'elles ont fait leurs preuves en matière de coordination dans d'autres domaines. Il convient d'investir dans la documentation des réussites afin de constituer une base de données factuelles et de changer le discours concernant les capacités de direction des organisations dirigées par des femmes là où elles se heurtent à des obstacles. Les organisations dirigées par des femmes doivent avoir des occasions plus nombreuses et équitables de diriger pour faire entendre leur voix et contribuer durablement à la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre, du niveau infranational au niveau national. Il est essentiel dans un premier temps d'encourager les organisations dirigées par des femmes à assister aux réunions afin de gagner en visibilité et de mettre en valeur leurs capacités et leurs connaissances.

## 4.1 Qu'avons-nous appris de l'étude ?

L'étude a mis en évidence des domaines clés de la promotion de la participation aux groupes de travail sur la violence basée sur le genre et à la prise de décision au sein de ces groupes :

- Le processus d'intégration des organisations dirigées par des femmes à la coprésidence

- Les mécanismes d'aide aux femmes dirigeantes dans leur rôle (si nécessaire et compte tenu de l'expérience et des compétences dont disposent déjà les organisations)
- La mobilisation des organisations dirigées par des femmes afin qu'elles participent davantage aux processus de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre
- L'identification et la création d'espaces permettant aux organisations dirigées par des femmes de se faire entendre

D'après le coordonnateur du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre au Soudan du Sud, les organisations dirigées par des femmes ne sont pas toutes au même niveau et ont des besoins différents. Elles se répartissent en trois catégories : (a) organisations caractérisées par une capacité institutionnelle importante, vaste expérience de la programmation et bonne notoriété, qui ont établi des réseaux aux niveaux national, régional et international, et ont accès aux ressources ; (b) organisations caractérisées par une capacité intermédiaire, avec une certaine capacité institutionnelle et une certaine expérience de la programmation, basées au niveau infranational ; (c) organisations créées récemment et ayant peu d'expérience en matière de programmation, de mise en réseau et d'accès aux fonds. Entre ces trois catégories, il existe des disparités d'accès aux ressources financières, à la programmation et au renforcement des capacités fondé sur les besoins.

La fonction de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre exige que tout acteur jouant un rôle de direction dans cet espace connaisse les six fonctions de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre et les principaux résultats attendus de chacune. Il s'agit des fonctions suivantes :

- Appui à la prestation de services
- Transmission d'informations nécessaires à la prise de décision stratégique
- Planification et mise en œuvre de stratégies
- Suivi et évaluation
- Plaidoyer
- Planification d'urgence et préparation

Le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre a élaboré des ressources telles que le manuel de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre<sup>1</sup> en vue de renforcer les compétences dans les six fonctions. Le projet s'est concentré sur certains de ces domaines pour améliorer les compétences. ADA et WFC possédaient une riche expérience de l'appui à la prestation de services et avaient participé à des activités de plaidoyer à différents niveaux. Lorsqu'on présume du niveau de connaissance, d'expérience et de compétence des organisations dirigées par des femmes, on vient souvent à les écarter des processus, si bien que le secteur perd des occasions de bénéficier d'une direction forte.

La chargée de programme pour la protection de CTP a souligné qu'occuper un poste de direction est un moyen de renforcer la confiance, mais que l'appui d'autres organisations n'en est pas moins essentiel : *« Les organisations locales ont besoin d'être accompagnées dans la gestion financière, la mise en œuvre des programmes, la formation et la mise en place de systèmes de financement »* (Kade Betty Kenyi, chargée de programme pour la protection, CTP).

Les dynamiques de pouvoir et les hiérarchies au sein des organisations influent souvent sur la participation des femmes. Il a été estimé que la présence de cadres supérieurs (pour la plupart, des hommes) aux réunions pouvait entraver la participation des collaborateurs moins haut placés. Il ressort clairement de l'étude que la dynamique de pouvoir d'une réunion contribue à déterminer qui prend la parole et qui se tait. On peut soutenir néanmoins que la présence de cadres supérieurs peut faciliter la prise de décision. L'entretien avec ADA donne un bon exemple de la façon de contrer ce phénomène. La directrice générale de l'organisation s'est volontairement mise en retrait, a présenté la coordinatrice ainsi que l'expérience et les références de celle-ci, en soulignant la profondeur de sa compréhension du contexte et son expérience sur le terrain.

D'après les personnes interrogées, la langue est un obstacle de taille à la participation qui restreint la capacité des organisations dirigées par des femmes et des autres organisations locales à se faire entendre. Une réunion en anglais dans un contexte où d'autres langues sont parlées est présentée comme un espace de coordination « international ». À l'inverse, une réunion menée dans une langue locale favorise l'appropriation de l'espace par les représentants des organisations locales. Dans le contexte somalien, les personnes interrogées ont affirmé que les organisations dirigées par des femmes s'identifient à l'espace lorsque les réunions se déroulent en somali. De fait, les participants s'expriment avec plus d'assurance dans leur langue maternelle. Il est essentiel de se demander à qui appartient l'espace et de réfléchir aux questions de langue, à la composition des groupes et aux croyances individuelles concernant les personnes pouvant participer. Une telle démarche permet la cocreation d'un environnement qui encourage la participation et l'appropriation de l'espace.

<sup>7</sup> [https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies\\_fin.pdf](https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies_fin.pdf)

<sup>8</sup> <https://gbvaor.net/co-ordination-tools-resources>

Les espaces peuvent être numériques ou physiques. Les organisations dirigées par des femmes peuvent soulever des problèmes et mener un plaidoyer numérique sur des sites Web, des groupes Facebook, Twitter, WhatsApp et sur d'autres réseaux sociaux. Les personnes interrogées ont reconnu que toutes les organisations dirigées par des femmes n'avaient pas d'expérience dans les médias et la communication, et qu'un renforcement des compétences et du financement étaient nécessaires pour optimiser leur participation aux espaces en ligne. Le coût financier de l'accès aux espaces physiques (dans l'hypothèse où les organisations dirigées par des femmes en avaient connaissance et y étaient invitées) entravait souvent la participation.

L'étude a mis en évidence des implications positives pour la visibilité des organisations dirigées par des femmes dans les espaces. Par exemple, leur coprésidence du projet a offert à WFC et ADA des occasions de financement et de partenariat :

*« WFC dispose désormais d'un grand espace. Après avoir codirigé le groupe de travail sur la violence basée sur le genre dans le cadre de ce projet, l'organisation a accédé à une reconnaissance nationale. Lorsque WFC a été sélectionnée, il s'agissait d'une petite organisation locale, mais elle a très vite obtenu un financement d'urgence... Et grâce à cette reconnaissance, elle attire désormais plus de financements »* (Kade Betty Kenyi, chargée de programme pour la protection, CTP).

*« Sur le terrain, de nouveaux donateurs viennent à notre rencontre pour nous demander de soumettre des propositions et essayer de nous faire participer »* (Anna Tazita Samuel, directrice générale de WFC).

Comme mentionné ci-dessus, au sein de l'espace de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre, le rôle des organisations coprésidentes doit être défini en termes clairs. Une personne interrogée a mentionné un rôle essentiel des organisations dirigées par des femmes : la représentation du mécanisme de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre dans d'autres espaces. *« L'organisation dirigée par des femmes qui assume ce rôle doit disposer d'un mandat précis afin qu'il ne s'agisse pas seulement de rédiger les procès-verbaux, mais également de présider, de conduire les réunions ; et il est capital que l'organisation représente le groupe de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre dans d'autres secteurs »* (Yusra Ali, directrice d'ADA Somalie).

Concernant les questions d'adhésion au groupe de la protection et aux groupes de travail sur la violence basée sur le genre, il a été recommandé d'éviter les chevauchements des horaires de réunion du groupe de la protection et des groupes de travail sur la violence basée sur le genre (ou groupes de référence) et, le cas échéant, de les fusionner de temps à autre.

Il existe des solutions simples à court terme à certaines des exclusions subies par les organisations dirigées par des femmes. On peut, par exemple, inviter et encourager les femmes à participer, transmettre des informations en temps

voulu et repérer des emplacements centraux accessibles au plus grand nombre, en particulier aux organisations dirigées par des femmes qui n'ont pas accès au transport.

*« Les femmes responsables de la lutte contre la violence basée sur le genre doivent assister aux réunions au lieu de se contenter d'y envoyer des hommes ! Les femmes doivent être présentes et parler en leur propre nom. Il est également souhaitable que le personnel féminin soit informé à l'avance de l'ordre du jour de la réunion, afin qu'il puisse se préparer » (Yusra Ali, directrice d'ADA Somalie).*

Cependant, certains obstacles sont plus complexes et appellent un plaidoyer à différents niveaux. L'une des frustrations exprimées concernait la complexité du parcours menant à la participation à l'équipe de pays pour l'action humanitaire. Le parcours actuel comporte plusieurs étapes, notamment la participation au forum des ONG, puis la sélection au comité directeur. Certains membres du comité directeur sont ensuite élus au comité consultatif. L'équipe de pays pour l'action humanitaire ne proposant qu'une seule place aux ONG (nationales ou internationales), les chances qu'une organisation dirigée par des femmes y soit représentée sont infimes.

Les personnes interrogées ont souligné que les acteurs internationaux doivent accroître la visibilité des organisations dirigées par des femmes locales et leur céder de l'espace pour qu'elles puissent jouer un rôle de direction à l'échelle locale. Les parties prenantes opposent souvent une résistance en bloquant la participation des organisations dirigées par des femmes, notamment dans des rôles de direction.

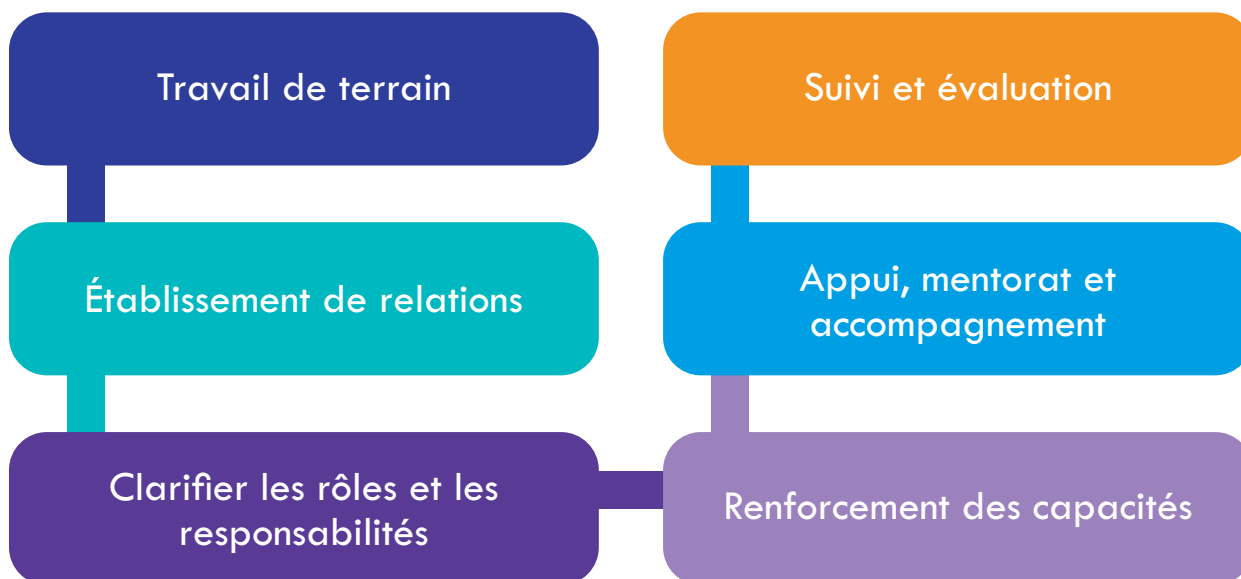
## 4.2 Principales mesures en faveur de la participation et de la direction

### Intégration

Les parcours de WFC et d'ADA mettent en évidence les étapes suivantes pour familiariser une organisation dirigée par des femmes avec un rôle de codirection. Fondamentale, la première étape consiste en un travail de fond visant à démontrer la nécessité qu'une organisation dirigée par des femmes prenne part à la direction. Il convient d'identifier et d'éliminer les obstacles et d'obtenir l'adhésion de l'ensemble des acteurs, en particulier des dirigeants. Ce processus implique également d'établir entre les coprésidents une relation qui soit fondée sur la confiance, le respect, l'égalité et la reconnaissance de l'apport de chaque organisation. La clarification des rôles et responsabilités ainsi que la répartition des rôles de direction permettent aux organisations d'assumer des responsabilités équivalentes en matière de communication, de présidence et de rédaction de procès-verbaux.

On suppose souvent que seules les organisations dirigées par des femmes ont besoin d'un renforcement des capacités. Il convient toutefois de déterminer les besoins de renforcement des capacités de tous les coprésidents, ainsi que leurs besoins de mentorat et d'accompagnement. Le coprésident actuel pourrait également bénéficier d'un renforcement dans certains domaines de capacités. S'ils ouvrent la voie à davantage de responsabilités à un niveau supérieur, l'appui et le mentorat fournis à diverses structures (personnel de coordination aux niveaux régional et national, bailleurs de fonds, etc.) permettent d'approfondir les compétences des personnes et des organisations qui prennent part à la direction des processus. Une surveillance continue aide à identifier et résoudre les difficultés.

### Étapes à suivre pour installer une organisation dirigée par des femmes à la coprésidence d'une structure de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre



## Renforcement des capacités

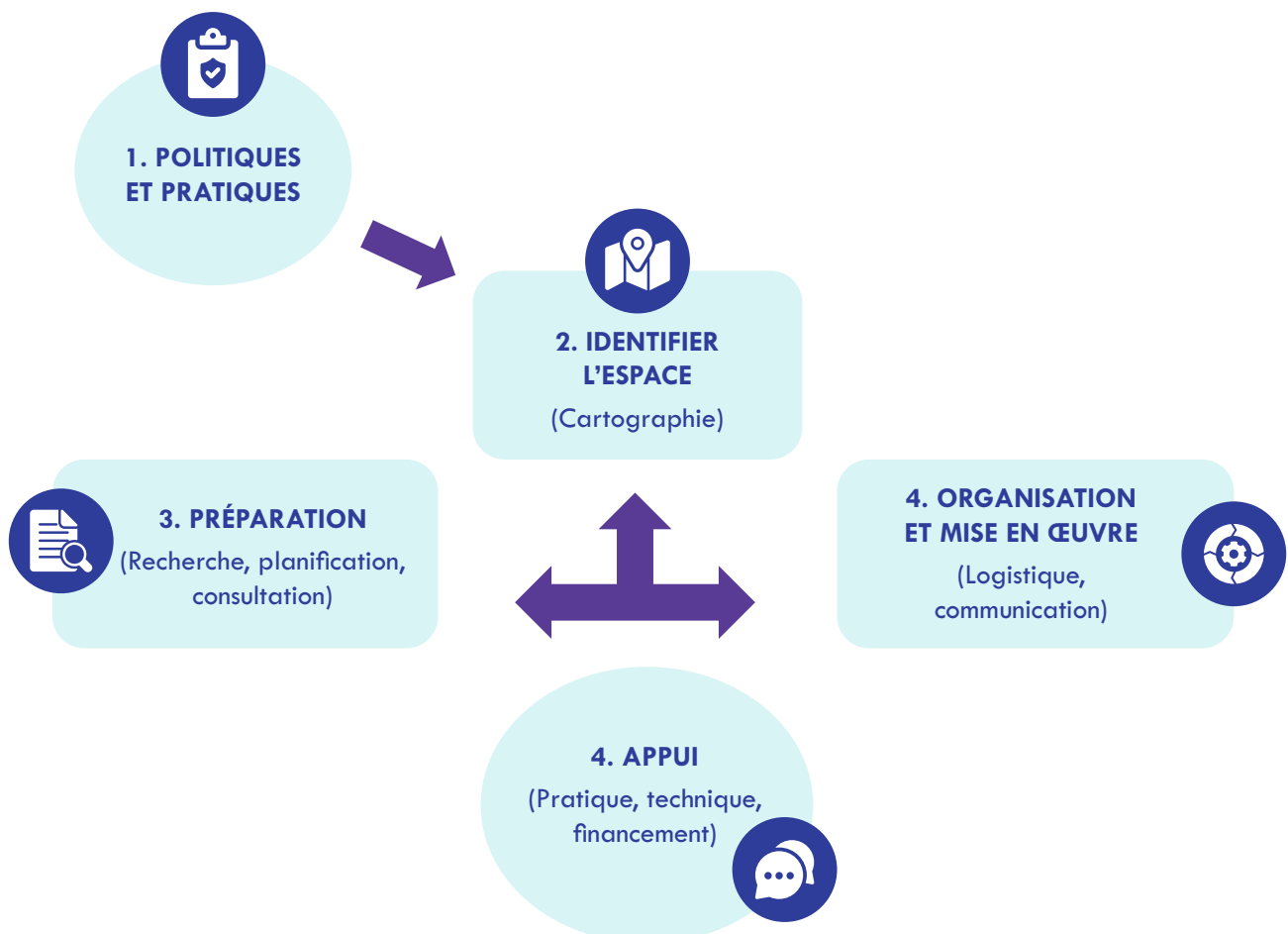
Comme indiqué précédemment, la question de la capacité est sensible. La compréhension des forces, des expériences et des besoins individuels des organisations dirigées par des femmes est une première étape. Le cas échéant, un plan de renforcement des capacités, de mentorat et d'appui peut être élaboré, chiffré et mis en œuvre. Cette démarche implique de déterminer qui est le mieux placé pour fournir un appui à chaque niveau. Les organisations dirigées par des femmes recommandent des éléments essentiels pour améliorer les capacités et valoriser l'expérience :

- Plateformes et possibilités d'apprentissage et de communication entre pairs (stratégie essentielle de croissance) : Cette stratégie implique de mettre en rapport les coprésidents des organisations dirigées par des femmes aux niveaux national et infranational à l'échelle mondiale, à distance et en présentiel, si les ressources le permettent.
- Accompagnement : Il doit se fonder sur les besoins et peut couvrir la gestion de projet, le financement, la mise en œuvre des programmes, la mise en place de systèmes (finances, ressources humaines, sauvegarde) et l'appui aux activités de coprésidence.

- Renforcement des compétences : Cet élément correspond à la facilitation des processus visant à renforcer les compétences de base nécessaires à la coordination.
- Déterminer l'appui nécessaire à la stabilité des organisations dirigées par des femmes : On peut, par exemple, les mettre en contact avec des sources de financement et les aider à élaborer des stratégies de mobilisation de ressources.
- Aide aux coordinateurs nationaux de la lutte contre la violence basée sur le genre et à leurs équipes : Cet élément peut impliquer de donner de l'espace et du temps aux organisations dirigées par des femmes, de contribuer à la documentation des activités, d'orienter les organisations vers des sites ou des portails qui leur donnent accès à des ressources et à des possibilités d'apprentissage, et de promouvoir les organisations dirigées par des femmes sur les réseaux sociaux.

Les organisations dirigées par des femmes ont transmis un message fort : les plans d'appui et de mentorat doivent être clairs et dotés d'un plan de renforcement des capacités précis ainsi que d'un calendrier d'achèvement progressif. Elles ont souligné par ailleurs que le partage des compétences n'est pas linéaire et que les connaissances et l'expérience des acteurs locaux doivent être valorisées.

## Comment utiliser l'espace ?



Le processus de recherche a identifié cinq étapes clés pour tirer parti de l'espace et permettre aux organisations dirigées par des femmes de participer et de se faire entendre davantage :

## PREMIÈRE ÉTAPE : POLITIQUE ET PRATIQUES

Les ONGI, les organismes des Nations Unies et les bailleurs de fonds doivent plaider en faveur d'espaces permettant aux femmes de diriger dans le cadre d'un changement de politiques et de la mise en œuvre de politiques. Cette première étape implique :

- De définir des critères qui favorisent la diversité dans l'accès aux espaces et aux occasions, et tiennent compte du genre, de l'âge, du handicap et de l'opinion des acteurs locaux.
- De comprendre la participation et la mobilisation comme un processus, car une mobilisation constructive nécessite un financement à long terme.
- D'élaborer un plan d'atténuation et de gestion des risques de sécurité et de sûreté auxquels sont exposées les organisations dirigées par des femmes et les activistes de la lutte contre la violence basée sur le genre. Un tel plan doit améliorer la visibilité de ces acteurs.
- De fournir des ressources suffisantes aux organisations dirigées par des femmes et aux partenaires qui

contribuent à leurs processus de renforcement des capacités.

## DEUXIÈME ÉTAPE : IDENTIFIER LES ESPACES

L'étape de cartographie des espaces (physiques et virtuels) et de planification des modes de mobilisation est essentielle. Les organisations dirigées par des femmes peuvent la réaliser chaque année, individuellement ou collectivement, en appliquant une surveillance rigoureuse afin de saisir toutes les occasions. On peut élaborer un plan prévoyant, par exemple, un plaidoyer pour qu'un espace soit consacré à la participation et au rôle de direction des femmes. La mobilisation englobe **la capacité à se faire entendre, le plaidoyer, l'échange entre pairs, l'apprentissage et la formation** aux niveaux mondial, régional, étatique, national, local et infranational. (Voir un exemple d'espaces cartographiés au Soudan du Sud et en Somalie). Il peut s'agir :

- D'espaces politiques et décisionnels
- De réunions et de forums de coordination
- De conférences, réunions et sommets mondiaux
- De médias grand public et de réseaux sociaux
- De campagnes mondiales (16 jours d'activisme, Journée internationale de la femme, journées régionales et nationales, etc.)

### Exemple : Cartographie des espaces de coordination et de mobilisation en faveur de la lutte pour les droits des femmes et contre la violence basée sur le genre<sup>3</sup>

MONDIAUX	RÉGIONAUX	NATIONAUX OU LOCAUX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commission des Nations Unies sur la condition de la femme</li> <li>• Participation aux 16 jours d'activisme aux niveaux national et infranational pour défendre les droits des femmes, en lien avec la campagne mondiale</li> <li>• Groupe central du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre et groupes de travail</li> <li>• Adhésion à une plateforme féministe mondiale telle que l'Association pour les droits des femmes dans le développement (AWID<sup>4</sup>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sommet humanitaire de l'Union africaine</li> <li>• Forum des femmes leaders d'Afrique de l'Est</li> <li>• Conseiller régional urgences en matière de violence basée sur le genre</li> <li>• Représentation et prise en compte des positions des organisations dirigées par des femmes à l'Union africaine</li> <li>• Forum féministe africain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forum des ONG</li> <li>• Groupes consultatifs gouvernementaux stratégiques (notamment en matière de violence basée sur le genre)</li> <li>• La revue documentaire comme levier d'influence</li> <li>• Mécanismes de coordination des groupes de travail (violence basée sur le genre, groupe de la protection, protection de l'enfance, EAH)</li> <li>• Coordination en matière de santé et de droits sexuels et reproductifs, VIH et autres secteurs</li> <li>• Plateformes nationales féministes et organisations centrées sur les femmes</li> <li>• Groupes de travail interinstitutionnels au niveau national</li> <li>• Tables rondes des donateurs au niveau national</li> <li>• Groupe de coordination intergroupe-(ICCG) du Soudan du Sud</li> <li>• Pôle du réseau START (Soudan du Sud)</li> </ul>

<sup>3</sup>. Atelier d'analyse d'exercices (Nairobi, novembre 2022)

<sup>4</sup>. L'AWID est un mouvement féministe qui soutient les organisations œuvrant pour la justice de genre et les droits fondamentaux des femmes dans le monde entier.



## TROISIÈME ÉTAPE : PRÉPARATION

Participer ne signifie pas faire simple acte de présence. Les organisations dirigées par des femmes doivent se préparer à toute réunion à laquelle elles participent. La préparation peut d'ailleurs les mettre en confiance et renforcer leur mobilisation.

- Les autres organisations dirigées par des femmes et acteurs clés doivent pouvoir s'exprimer, raconter leur expérience et être entendus. Ils peuvent notamment adopter une position propre sur une question débattue ou un sujet d'accord. Le cas échéant, l'organisation ou la structure représentée doit être dotée d'un mandat et de mécanismes de retour d'informations.
- Identifier les informations générales nécessaires pour que le contexte et les problèmes à aborder soient bien compris.
- Identifier les objectifs personnels et organisationnels en matière de mobilisation.
- Élaborer une stratégie d'utilisation de l'espace : Les réunions et espaces sont propres à un contexte et peuvent présenter de multiples avantages pour une organisation. Par exemple, les 16 jours d'activisme peuvent être mis au service de la visibilité et de l'implication des dirigeants locaux dans le cadre d'activités de sensibilisation et de plaidoyer.
- Planification des processus de retour et de transmission d'informations : La communication de messages, de problèmes et de résultats aux organisations dirigées par des femmes et acteurs de la lutte contre la violence basée sur le genre qui n'ont pas pu assister aux réunions est un élément essentiel de la participation et de la représentation.



## QUATRIÈME ÉTAPE : APPUI

Une fois l'accès à un espace possible, il convient de déterminer l'appui nécessaire à l'amélioration de la participation aux réunions ou aux événements. On peut par exemple :

- Apporter un appui pratique à l'identification des ressources disponibles et nécessaires.
- Contribuer au financement de la logistique et de la préparation.
- Contribuer à l'élaboration des supports et de l'exposé.
- Déterminer le mentorat et l'accompagnement nécessaires concernant les modes de mobilisation stratégique dans un espace. Accompagner les acteurs, commenter leurs exposés, expliquer le fonctionnement de l'espace, ce à quoi s'attendre et comment évoluer dans l'espace (en particulier à l'occasion d'événements tels que les réunions de la Commission de la condition de la femme).



## CINQUIÈME ÉTAPE : ORGANISATION ET MISE EN ŒUVRE

Lors de la planification et de la tenue de réunions, les organisateurs doivent prendre en compte les obstacles potentiels à la participation des personnes et des organisations. Ils doivent notamment veiller aux questions d'accessibilité et de communication.

- Accessibilité : Les forums et conférences doivent se tenir dans des lieux accessibles (les organisateurs doivent être attentifs aux problèmes d'accessibilité : visas, besoins des femmes et des filles atteintes de divers handicaps, etc.) et à des moments qui permettent la participation des femmes.
- Communication : Les organisateurs doivent communiquer clairement et en temps voulu au sujet des réunions et événements pour que les organisations dirigées par des femmes puissent planifier leur participation. Les réunions doivent également se dérouler dans les langues locales.

### Comment renforcer la participation des femmes à la prise de décision ?

ADA et WFC ont formulé des conseils simples en vue de renforcer la participation des organisations dirigées par des femmes et d'améliorer leur accès à divers espaces de prise de décision :

#### À FAIRE

- ✓ Reconnaître le potentiel des organisations dirigées par des femmes et valoriser l'expérience qu'elles apportent à un espace.
- ✓ Respecter le temps des personnes et donner un préavis adéquat pour les demandes, réunions, etc.
- ✓ Abandonner les conceptions patriarcales de la direction au profit de conceptions plus humaines et collaboratives.
- ✓ Permettre aux intervenants de partir de ce qu'ils connaissent (les activités de leur organisation). Mettre les participants à l'aise et en confiance.
- ✓ Encourager les organisations dirigées par des femmes à contribuer lors des réunions consacrées à la violence basée sur le genre.
- ✓ Commenter les résultats sans juger, mais en apportant son soutien.
- ✓ Veiller à ce que le renforcement des capacités aille de pair avec le mentorat.
- ✓ Écouter et respecter les contributions.
- ✓ Communiquer au sujet des possibilités aux niveaux mondial, régional, national et local, et donner des conseils sur les modes de mobilisation.
- ✓ Proposer des services de mentorat pour aider les femmes à s'orienter dans les nouveaux espaces.

## À NE PAS FAIRE

- ✗ Supposer que les organisations dirigées par des femmes n'ont pas la capacité de diriger.
- ✗ Continuer à mener des réunions sans remettre en question le statu quo.
- ✗ Définir les organisations dirigées par des femmes comme « manquant de capacités » : toutes les organisations et leurs dirigeants passent par des phases de développement et de croissance, mais certains ont plus d'occasions, de soutien ou de ressources.
- ✗ Ignorer les contributions des femmes.
- ✗ Sous-estimer le pouvoir de l'expérience des femmes.
- ✗ Annuler des réunions ou en changer le lieu peu de temps à l'avance.

## Construire de l'intérieur

Enfin, si elles ont reconnu que les organisations occupant des rôles de direction et d'influence devaient jouer un rôle essentiel en abandonnant le pouvoir et en donnant plus d'espace aux acteurs locaux, les personnes interrogées estimaient également que les organisations dirigées par des femmes devaient faire pression pour obtenir de l'espace. Elles ont émis plusieurs recommandations :

- ✓ Créer un réseau d'organisations dirigées par des femmes afin de renforcer la solidarité, d'élaborer des stratégies et de plaider pour que ces organisations participent davantage à la coordination et se fassent entendre.
- ✓ Construire les profils des organisations dirigées par des femmes, identifier leurs occasions de croissance et définir clairement leurs objectifs à long terme.
- ✓ Inciter les organisations dirigées par des femmes à s'associer à d'autres organismes.
- ✓ Établir un plan de durabilité dans les partenariats et transférer des responsabilités aux organisations dirigées par des femmes, afin qu'elles puissent passer du statut de sous-partenaires à celui d'organismes directeurs. Investir dans les ressources humaines, identifier les compétences et l'expérience nécessaires et prêter attention aux parcours professionnels.
- ✓ Comprendre les rapports de pouvoir au sein de l'organisation, reconnaître la valeur des connaissances, des compétences et de l'expérience (notamment de l'expérience de vie), ce que l'organisation a réalisé et ce qu'elle a à offrir.



## 5

# MESURER L'ÉVOLUTION DU SYSTÈME

*« Il y a eu un changement de dynamique, un moment où WFC a dirigé seule la cartographie du parcours d'orientation en matière de violence basée sur le genre, sans interférence, avant d'en transmettre les résultats au président et au coprésident pour approbation » (Anna Tazita Samuel, directrice générale de WFC).*

La participation d'organisations dirigées par des femmes à la coordination du groupe de travail sur la violence basée sur le genre a eu un effet notable aux niveaux individuel, organisationnel et sectoriel. L'objectif à terme est de renforcer l'efficacité et l'accessibilité de la prestation de services. Pour mesurer l'évolution du système, il a été demandé aux parties prenantes de désigner le changement le plus important engendré par l'intervention.

Au niveau individuel, les femmes d'ADA et de WFC qui ont coprésidé le groupe de travail sur la violence basée sur le genre ont indiqué avoir davantage confiance en elle en matière de participation et de direction. Elles ont par ailleurs acquis des compétences.

Au niveau organisationnel, les organisations dirigées par des femmes semblent avoir gagné en capacité de coordination et de direction, progrès qu'elles ont mis à profit hors du secteur de la violence basée sur le genre, dans des forums d'action humanitaire et de développement généralistes. Les rôles de coprésidence leur donnant une plus grande visibilité, elles ont pu accéder plus facilement à d'autres forums, processus et occasions. Des bailleurs de fonds ont même fait, de leur propre initiative, des propositions de financement direct à certaines d'entre elles. Les organisations dirigées par des femmes ont estimé en outre que leur rôle de coordination et de direction au sein du groupe de travail a contribué à l'amélioration de la qualité de leurs interventions de lutte contre la violence basée sur le genre aux niveaux local et national.

Au niveau sectoriel, elles ont estimé que leur niveau de mobilisation et de collaboration avec les parties prenantes institutionnelles, notamment le ministère du Genre et le gouvernement local, avait augmenté. Grâce à leur implication dans un tel projet, les organisations dirigées par des femmes ont pu influencer et observer des améliorations dans la coordination des services de lutte contre la violence basée sur le genre.

Cette recherche-action participative a permis à ses participants de décrire l'évolution qu'ils souhaitent voir dans



*« Le rôle de coordination me donne la confiance d'agir et la capacité de comprendre le contexte mondial. » Anna Tazita Samuel*

la participation et les rôles de direction des organisations dirigées par des femmes. Cette évolution implique divers éléments :

- Renforcement de la collaboration entre les acteurs de la violence basée sur le genre (locaux, nationaux et mondiaux).
- Renforcement de la mobilisation entre les mécanismes de coordination nationaux et infranationaux, les organisations dirigées par des femmes coprésidentes au niveau infranational recevant des informations régulièrement et faisant des exposés lors des réunions de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre au niveau national.
- Renforcement des capacités institutionnelles et individuelles, notamment des compétences individuelles de direction de la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre.
- Acceptation de représentants des organisations dirigées par des femmes au poste de coprésident de mécanismes de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre au niveau infranational.
- Mise en place par les mécanismes de coordination humanitaire de nouvelles politiques favorisant la participation des organisations dirigées par des femmes

à la direction de la coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre aux niveaux national et infranational.

- Implication des organisations dirigées par des femmes tout au long du processus d'aperçu des besoins humanitaires et de plan d'intervention humanitaire.
- Renforcement de l'équité des partenariats et des relations entre les coprésidents des groupes de travail.
- Amélioration de la qualité et augmentation de la quantité des sources de financement des organisations locales dirigées par des femmes, notamment des partenaires locaux.

L'objectif principal de l'attribution de rôles de direction à des organisations dirigées par des femmes était d'améliorer la connaissance des services disponibles et de favoriser la prestation de services de qualité et humains. « On sait à qui s'adresser pour obtenir des services liés à la violence basée sur le genre, et des voies d'orientation à jour et fonctionnelles sont en place » (discussion de groupe à l'occasion de la réunion de réflexion et d'analyse de deux jours).

Les participants au projet ont estimé que cet objectif avait été atteint dans la pratique. En qualité de coprésidentes, les organisations dirigées par des femmes ont pu plaider pour le changement aux niveaux national et infranational. De fait, elles ont pu influencer l'amélioration de la prestation de services de lutte contre la violence basée sur le genre, notamment en mettant à disposition des traitements et des kits post viols dans les hôpitaux et en gérant les ruptures de stock grâce aux engagements du groupe de travail envers les prestataires de services. L'attribution de rôles de direction devait également accentuer le partage de la coordination des programmes de lutte contre la violence basée sur le genre, notamment au moyen « d'interventions et d'audits communs ainsi que d'activités de plaidoyer essentielles telles que les 16 jours d'activisme » (discussion de groupe pendant la réunion de réflexion et d'analyse

de deux jours). D'après les organisations dirigées par des femmes, leur participation à la direction resserre leurs liens avec ces processus partagés, améliore leur visibilité et enrichit leur expérience. Elles ont exprimé le sentiment que leur participation à la direction de ces processus les rendait plus efficaces.

Concernant les effets à long terme d'une visibilité accrue, les participants ont indiqué que « le nombre d'organisations dirigées par des femmes membres de l'équipe de pays pour l'action humanitaire et d'autres plateformes de direction humanitaire augmenterait » et que l'attribution de rôles de direction aux organisations dirigées par des femmes conduirait à « une meilleure intégration de la violence basée sur le genre dans d'autres groupes, secteurs et domaines où les capacités individuelles et institutionnelles sont suffisantes » (discussion de groupe).

## 5.1 Mesure des progrès

Comme souligné tout au long de l'étude, la coprésidence des groupes de travail sur la violence basée sur le genre par ADA et WFC a eu des conséquences individuelles, organisationnelles et sectorielles. L'étude a mis en évidence les mesures que les acteurs internationaux, nationaux et locaux doivent prendre en priorité pour ouvrir des espaces permettant aux organisations dirigées par des femmes de participer et de jouer un rôle de direction dans des groupes de travail sur la violence basée sur le genre et d'autres espaces de coordination.

Il convient de suivre les progrès en la matière pour comprendre le changement apporté à différents niveaux par l'attribution de rôles de direction à des organisations dirigées par des femmes. Le tableau suivant propose des indicateurs qui peuvent aider les organisations à mesurer les progrès en matière de direction des organisations dirigées par des femmes. Ces indicateurs peuvent aider à responsabiliser le secteur et sont destinés à être explorés, testés et révisés au fil du temps.



## 5.2 Indicateurs de réussite

NIVEAU	EXEMPLES D'INDICATEURS
Niveau individuel	<p>Nombre de femmes occupant un siège dans un mécanisme de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre (et pourcentage de ces sièges occupés par des femmes)</p> <p>Nombre de femmes occupant un poste de direction dans un mécanisme de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre (et pourcentage de ces postes occupés par des femmes)</p> <p>Nombre de femmes occupant un siège dans un mécanisme de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre et estimant que le mécanisme valorise leurs contributions</p> <p>Nombre de femmes occupant un poste de direction dans un mécanisme de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre et déclarant faire confiance à la coprésidence</p> <p>Nombre de femmes occupant un poste de direction dans un mécanisme de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre et estimant pouvoir influencer le changement au sein du mécanisme</p>
Niveau organisationnel	<p>Nombre d'organisations dirigées par des femmes participant à un mécanisme de coordination en matière de violence basée sur le genre</p> <p>Nombre d'organisations dirigées par des femmes coprésidant un mécanisme de coordination en matière de violence basée sur le genre</p> <p>Nombre d'organisations dirigées par des femmes déclarant avoir confiance dans la coprésidence des groupes de travail sur la violence basée sur le genre</p> <p>Nombre d'organisations dirigées par des femmes accédant à un financement direct de la part de bailleurs de fonds</p> <p>Nombre d'organisations dirigées par des femmes recevant une aide couvrant leurs frais généraux ou leurs coûts indirects de la part d'intermédiaires ou de bailleurs de fonds</p> <p>Nombre d'organisations dirigées par des femmes se déclarant satisfaites de l'aide couvrant leurs frais généraux ou leurs coûts indirects</p> <p>Nombre d'organisations dirigées par des femmes dans les groupes de travail sur la violence basée sur le genre ayant mis en place des plans de renforcement des capacités</p> <p>Nombre d'organisations dirigées par des femmes participant à la plateforme d'échange entre pairs du Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre</p> <p>Preuves de progrès transformateurs en matière de genre au niveau organisationnel</p>
Niveau sectoriel	<p>Preuves de progrès transformateurs en matière de genre au niveau sectoriel (notamment au sein des mécanismes de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre)</p> <p>Pourcentage d'organisations dirigées par des femmes déclarant pouvoir influencer les politiques ou les pratiques au niveau des bailleurs de fonds ou du secteur</p> <p>Nombre de bailleurs de fonds prévoyant des critères pour les organisations dirigées par des femmes dans leurs propositions ou subventions, ou versant une allocation spéciale aux organisations dirigées par des femmes</p> <p>Nombre d'intermédiaires ou de bailleurs de fonds ayant aidé des organisations dirigées par des femmes à couvrir leurs frais généraux ou leurs coûts indirects</p> <p>Pourcentage du financement des bailleurs de fonds alloué aux organisations dirigées par des femmes</p> <p>Preuves de changements des pratiques des bailleurs de fonds favorisant l'inclusion des organisations dirigées par des femmes dans les mécanismes de financement (par exemple, révision des critères de contrôle)</p> <p>Nombre de mécanismes de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre promouvant activement l'exercice de rôles de direction et la coprésidence des organisations dirigées par des femmes</p> <p>Nombre d'améliorations documentées de la prestation de services de lutte contre la violence basée sur le genre attribuées au rôle de direction des organisations dirigées par des femmes</p>

## 5.3 Outils de suivi

**Outil de cartographie des services de violence basée sur le genre (IRC 2011)** <https://gbvresponders.org/wp-content/uploads/2018/12/2-Service-Mapping-WEB-A.doc>

**Modèle mondial 3-4-5W pour le Domaine de responsabilité Violence basée sur le genre** <https://gbvaor.net/coordination-tools-and-resources/supporting-service-delivery>.

## Liste de contrôle

Mesures de construction d'organisations dirigées par des femmes et de renforcement de leur participation aux groupes de travail sur la violence basée sur le genre, notamment à des rôles de direction

ACTION	BAILLEUR DE FONDS	ONGI	COORDINATION DE LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE
Reconnaître que les organisations dirigées par des femmes ne sont pas homogènes et mettre au point des modèles de financement flexibles pour améliorer l'accès aux subventions.	✓		
S'engager à financer les organisations dirigées par des femmes, identifier les obstacles à l'accès au financement et mettre en place des systèmes d'aide au développement des organisations.	✓		
Mettre en place des mécanismes de financement flexibles à long terme qui ne se limitent pas au financement de projets, mais incluent la communication, les coûts de fonctionnement et les coûts indirects.	✓	✓	
Renforcer la capacité des organisations dirigées par des femmes à répondre aux exigences de contrôle des bailleurs de fonds.		✓	
Investir dans la cartographie des organisations dirigées par des femmes afin d'identifier leurs points forts et leurs domaines d'activité, leurs lacunes en matière de capacités et les domaines dans lesquels elles ont besoin d'un appui.		✓	✓
Améliorer la visibilité des acteurs locaux et leur céder de l'espace pour qu'ils puissent assumer des rôles de direction.	✓	✓	✓
Mettre en valeur le travail des partenaires pour attirer des bailleurs de fonds et encourager la durabilité.	✓	✓	
Investir dans le renforcement des capacités techniques, financières et institutionnelles pour soutenir la résilience à long terme.	✓	✓	✓
Promouvoir des politiques et des approches favorisant l'accession des organisations locales dirigées par des femmes à des fonctions de coprésidence (planification, mise en œuvre, surveillance).		✓	✓
Mettre en place une stratégie de renforcement de la participation des organisations dirigées par des femmes aux mécanismes de coordination de la lutte contre la violence basée sur le genre aux niveaux local et national.			✓
Favoriser l'apprentissage entre pairs en tant que stratégie de renforcement des capacités des organisations dirigées par des femmes assumant des fonctions de coprésidence.			✓
Accompagner les organisations dirigées par des femmes assumant des fonctions de coprésidence, leur fournir un plan clair et précis de renforcement des capacités assorti d'un calendrier d'achèvement progressif.		✓	

# RÉFÉRENCES

Appel à l'action pour la protection contre la violence basée sur le genre en situations d'urgence : [www.calltoactiongbv.com](http://www.calltoactiongbv.com)

Localisation de la violence basée sur le genre : Transformation humanitaire ou maintien du statu quo ? Étude mondiale sur la localisation de la violence basée sur le genre dans les sous-groupes nationaux de la violence basée sur le genre, décembre 2019 <https://careevaluations.org/evaluation/global-mapping-study-on-gender-based-violence-2/>

Manuel de coordination des interventions contre la violence basée sur le genre en situations d'urgence [https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies\\_fin.pdf](https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies_fin.pdf)

Recherche-action participative, <https://www.participatorymethods.org/glossary/participatory-action-research> Document consulté le 23 mai 2022

Volet de travail 2 du Grand Bargain : Localisation (2019)

<https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-11/Desk%20Review%20on%20Enhancing%20the%20Potential%20of%20Pooled%20Funds%20for%20Localization%20-%20September%202020.pdf>

