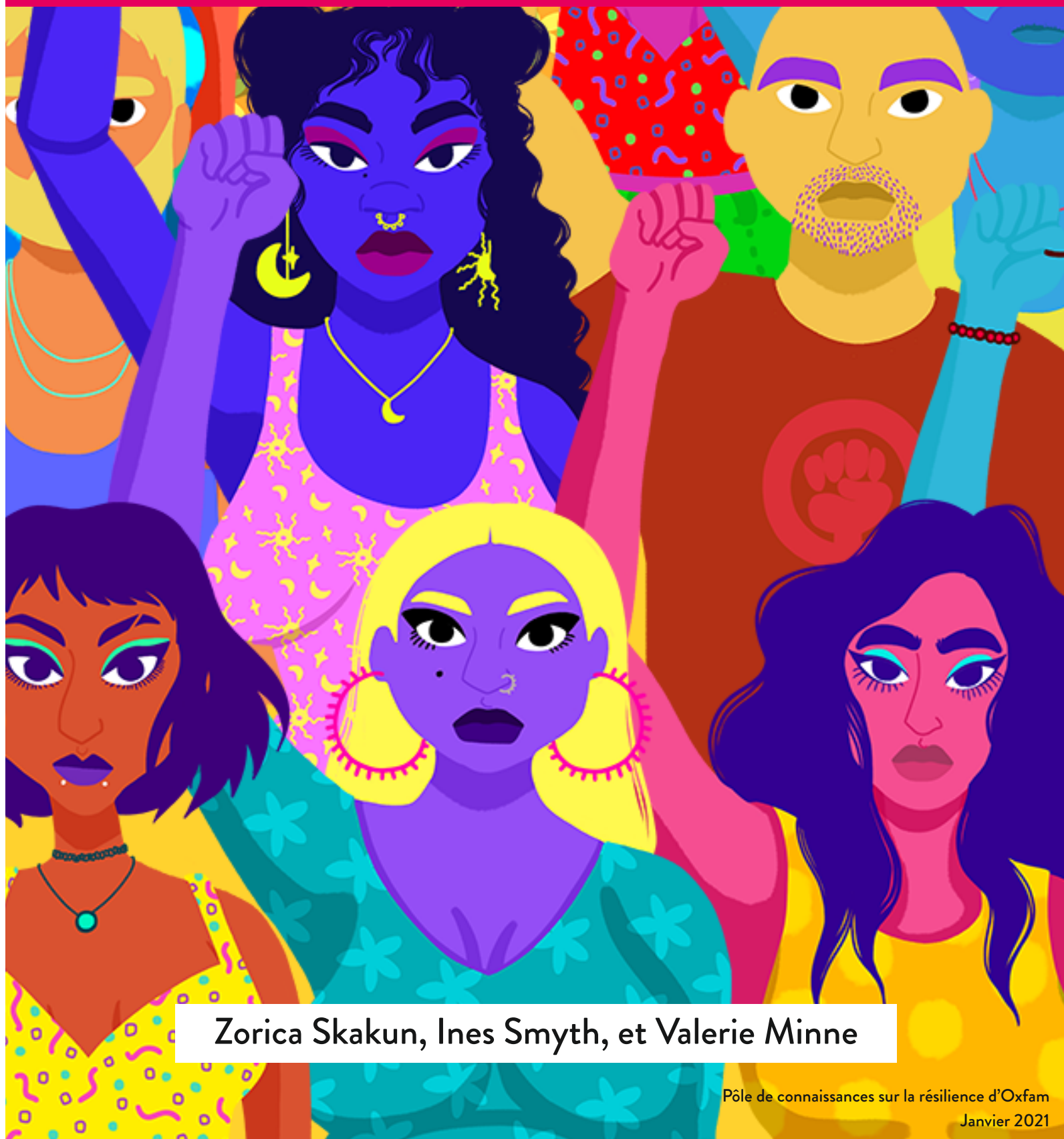


Transformer les inégalités de genre



OXFAM

Conseils pratiques pour atteindre la transformation
de genre dans le développement résilient



Zorica Skakun, Ines Smyth, et Valerie Minne

1. Introduction et objectif de ce guide	01
2. Que voulons-nous dire par adopter une approche féministe?	03
3. La transformation de genre dans la construction de la résilience	13
4. Le cadre d'analyse du leadership transformateur pour les droits des femmes (ltdf)	16
5. Garantir que votre analyse de contexte soit transformatrice de genre – mener une analyse des rapports de pouvoir entre les sexes	22
6. Garantir que votre tdc soit transformatrice de genre – définir vos résultats	31
7. Garantir que votre tdc soit transformatrice du genre – travailler en collaboration	39
8. Garantir que votre tdc soit transformatrice du genre – utiliser les processus de transformation sociale	44
9. Garantir que votre MEAL est transformateur de genre	52
Autres ressources du pôle de connaissances sur la résilience	57
Bibliographie	58
Notes	60

introduction

introduction et objectif de ce guide

Bienvenue à ce guide d'Oxfam pour transformer les rôles de genre¹ dans les programmes de résilience.

Oxfam considère que le développement résilient n'est possible que lorsque les inégalités de genre sont transformées, et que les femmes, les hommes et les personnes non conformes au genre² peuvent jouir pleinement de leurs droits. Malgré cette compréhension, nos évaluations ont montré que les programmes de résilience ont tendance à se concentrer sur le renforcement des capacités d'absorption et d'adaptation sans traiter adéquatement les inégalités structurelles plus larges et les déséquilibres de pouvoir. Ce guide est conçu pour développer les efforts actuels qui visent à parvenir à une transformation des rôles de genre plus solide et durable dans le cadre des programmes de résilience.

Notre objectif est de partager des apprentissages³ relatifs à la manière de bâtir la capacité d'Oxfam et celle de nos partenaires à transformer les rôles de genres, à **promouvoir les droits des femmes et à répondre aux inégalités structurelles** — c'est-à-dire les normes sociales discriminatoires, les lois, les politiques et les budgets discriminatoires — qui nous empêchent d'atteindre des résultats transformatifs entre les genres.

Le guide commence par un aperçu de ce que signifie adopter une approche féministe, et par expliquer pourquoi celle-ci est essentielle pour construire la résilience. Il décrit ensuite le cadre d'analyse de Leadership Transformateur pour les Droits des Femmes (LTDF). Celui-ci est suivi de sections qui expliquent comment vous pouvez utiliser le cadre d'analyse de LTDF afin de développer votre analyse du pouvoir de genre, dans le cadre de l'analyse de contexte et de la Théorie du Changement; d'élargir vos alliances stratégiques; d'utiliser les six «processus de changement social» pour obtenir des résultats transformateurs de genre; et de vous assurer que votre MEAL est transformateur de genre. Chaque section comprend des suggestions pratiques, des exemples ainsi que diverses ressources supplémentaires.

Ce guide s'appuie sur d'autres ressources et cadres d'analyse d'Oxfam et devrait être utilisé conjointement à ceux-ci - en particulier le Cadre d'Oxfam pour un développement résilient et le cadre d'analyse de LTDF - auxquels il est fait référence tout au long du présent document.

qu'entendons-nous par adopter une approche féministe?

Chez Oxfam, nous nous sommes engagés à utiliser les principes féministes pour guider notre travail et pour nous aider à vivre en accord avec nos valeurs et à créer une organisation véritablement responsable.⁴

Embrasser le féminisme n'est pas toujours facile ou agréable. Par sa nature même, une approche féministe nous pousse à examiner notre propre pouvoir, nos propres privilèges et notre propre compréhension du monde. Beaucoup d'entre nous apprécient les grands progrès réalisés par le mouvement féministe en matière de justice sociale, mais nous ne nous engageons pas toujours dans le féminisme en tant que philosophie des droits fondamentaux. Pourtant,

le féminisme peut et doit être le fondement de notre action en faveur de la justice et des droits pour tous.

Cela est dû au fait qu'une approche féministe intersectionnelle nous emmène au cœur des aspects profondément personnels et des causes fondamentales des inégalités, de la pauvreté, de la violence et des conflits. Sans comprendre la façon dont ces problèmes sont causés, aggravés ou vécus dans le quotidien des personnes, nous ne serons pas en mesure de travailler à l'élaboration de solutions et d'actions efficaces ou durables. Une approche féministe est non seulement essentielle à la politique d'Oxfam, mais aussi à notre efficacité et à notre impact.

Une approche féministe dans les programmes de résilience appelle à un changement radical dans les rapports de pouvoir entre les sexes. Cela implique de s'engager dans des principes féministes à la fois comme:

Un RÉSULTAT

- le progrès des droits des femmes et des filles et celui de la justice de genre.

Un PROCESSUS

- intégré dans nos modes de travail, la conception comme la mise en œuvre de nos programmes, nos politiques, nos campagnes, nos budgets, nos plans de ressources humaines et les valeurs qui sous-tendent nos décisions en tant que personnel et directeurs conduisant ce travail.

En adoptant une approche féministe, il est essentiel de se concentrer sur les droits des femmes et des filles — en tenant compte de la marginalisation supplémentaire due à la race, l'origine ethnique, la caste, la capacité, l'orientation sexuelle, etc. — et de soutenir les droits des femmes ainsi que les organisations et mouvements féministes. Il est également important de travailler avec un large éventail d'organisations. Nous savons aussi que travailler avec les hommes, les garçons, la communauté queer, les individus racialisés, les jeunes et les personnes âgées ainsi que **tenir compte des dimensions se croisant entre les sexes et définissant les identités comme le pouvoir est essentiel** pour changer les normes sociales qui favorisent la discrimination de genre. Une approche féministe considère le genre comme un large spectre, qui va au-delà des catégories binaires d'homme et de femme.

Dans cette optique, **les organisations féministes et les organisations de défense des droits des femmes sont des agents clés du changement** et ont besoin d'opportunités et de soutien pour développer leur capacité. Elles sont les spécialistes dans leurs contextes et sont donc les mieux placées

pour soutenir les programmes et les activités de plaidoyer qui traitent les causes profondes de l'inégalité de genre. Une approche féministe implique d'intégrer ces organisations (et d'autres parties prenantes clés) en tant que participantes actives durant la conception, la mise en œuvre et l'analyse, plutôt qu'en tant que bénéficiaires passives.

Une approche féministe implique également de **travailler pour changer les systèmes et les structures qui contribuent à la marginalisation et à l'oppression**. Cette approche assume que, pour mettre fin à la pauvreté et parvenir à l'égalité des groupes les plus défavorisés du monde, nous devons nous concentrer sur les femmes, les filles et les personnes non conformes au genre, ainsi que considérer le pouvoir et l'intersectionnalité dans tout ce que nous faisons.⁵

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

Feminist Principles: [What they are and how they serve as a guidepost for our work](#). Oxfam Canada, 2018.

[A Feminist Approach to Localization](#). Oxfam Canada, 2018.

[Guide d'Oxfam pour le travail d'influence féministe](#). Oxfam, 2019.

passer d'une programmation sensible au genre à une programmation qui transforme le genre

«Les projets ne sont jamais neutres quant à leur conception ou à leur impact social, car ils reflètent, entre autres, les valeurs et les priorités d'implémentation de l'organisation. Les projets qui prétendent suivre des approches neutres échouent généralement dans leur réponse aux besoins spécifiques des groupes de genre et aux contraintes auxquelles ils sont confrontés, ce qui conduit à négliger leurs problèmes et à augmenter le potentiel d'inégalités existantes.⁶»

En adoptant des principes féministes, **Oxfam cherche à favoriser un changement transformateur afin de faire progresser les droits des femmes, des filles et des personnes non conformes au genre, en corrigeant les déséquilibres historiques de pouvoir et les normes sociales discriminatoires**, ainsi qu'en contestant le patriarcat en tant que système qui maintient cette division inégale du pouvoir et des privilèges.

Ce type de changement ne se produit pas du jour au lendemain. Le changement transformateur de genre n'est pas un ensemble spécifique d'activités mises en œuvre à un certain moment; c'est le résultat cumulatif d'actions et de processus. Ces actions peuvent être des activités indépendantes dans votre projet ou être intégrées dans la manière dont vous menez des activités (principalement des activités non liées au genre). Il nécessite des approches à long terme et durables, et exige souvent des actions collectives qui visent des changements à plusieurs niveaux — en nous-mêmes, au sein des foyers, au sein de la société et au sein des institutions. De ce fait, **la transformation des rôles de genre est un processus complexe, lent et nuancé**, qui peut rencontrer des réactions et des résistances en cours de route. Elle doit être entretenue soigneusement et au fil du temps.

Cependant, nous savons également qu'avec soin et attention les fondations et les premières étapes menant à des changements profondément transformateurs peuvent être posées dans un temps relativement court; que l'essai de nouvelles approches ou de nouvelles manières de partenariat peuvent avoir de puissants effets domino immédiats. Par exemple, au Népal, le projet Raising Her Voice (Les femmes se font entendre),⁸

conçu en 2008, a vu le tout premier partenariat d'Oxfam avec des organisations locales de défense des droits des femmes. Seulement un an et demi après son début, 42 % des 2000 femmes participant au projet ont déclaré avoir été en mesure d'influencer les conseils de développement des villages et des districts, afin d'attribuer un soutien financier à la promotion des intérêts des femmes; cela n'était le cas que pour 2 % des répondants provenant de villages non concernés par le projet.

Bien que les programmes et les projets peuvent utiliser un certain nombre d'outils différents pour identifier et traiter les normes et les inégalités de genre dans leur conception, leur mise en œuvre et leur évaluation, adopter une approche féministe et se diriger vers une programmation qui transforme le genre implique toujours:

Tâcher de remettre en cause et modifier les rôles, les normes et les dynamiques discriminatoires en matière de genre et promouvoir l'égalité de genre. La transformation des rôles de genre exige des changements stratégiques, concertés et intentionnels dans les systèmes qui créent des risques, de la vulnérabilité et des inégalités.

Veiller à ce que les programmes ne soient jamais préjudiciables (do not harm). Il est essentiel que les projets ne soient pas préjudiciables (do no harm) et que leurs conception, mise en œuvre et évaluation identifient et atténuent les éventuelles conséquences négatives inattendues d'une activité. Bien que certaines interventions puissent être inconscientes du genre ou contenir des éléments qui le sont (intentionnellement ou non), le but devrait toujours être de les orienter vers des approches transformatrices de genre.

Chaque programme axé sur la résilience doit rechercher les possibles réactions et résistances à la redistribution du pouvoir, et concevoir des approches pour les atténuer. Une approche féministe doit garantir, dans la mesure du possible, la sécurité et la protection des femmes activistes et leaders avec qui nous travaillons dans ces initiatives. Dans un monde où le fait même d’entrer dans la sphère publique est en soi pour beaucoup de femmes un acte de perturbation, il est nécessaire d’être explicite pour garantir la sécurité de ces «perturbatrices» avec lesquelles Oxfam travaille.⁹

Certaines approches de genre dans les programmes peuvent causer des préjudices, par exemple en aggravant certaines vulnérabilités et certains risques existants et en ajoutant d’autres.¹⁰ Les programmes qui utilisent la participation des femmes pour mesurer le succès des programmes (c’est-à-dire une approche instrumentale) ne se demandent probablement pas ce que les programmes peuvent faire pour améliorer le

statut des femmes, et ne visent donc pas à transformer les relations entre les sexes ni la dynamique de pouvoir dans la recherche de l’égalité de genre.

D’autre part, de tels programmes peuvent renforcer les rôles attribués aux femmes (par exemple, le rôle de mères ou le care (prendre soin des autres)) pour «améliorer» l’efficacité humanitaire et de développement. Au lieu de perpétuer des normes nuisibles ou d’adopter une approche fondée sur les effectifs (compter le nombre de femmes bénéficiaires), les femmes doivent être considérées comme des partenaires stratégiques dont la participation active facilite des programmes efficaces et efficaces.

Le continuum de l’intégration de genre (figure 1) décrit la mesure dans laquelle un projet ou un programme tient compte du genre.

Figure 1. Le continuum de l'intégration de genre: de l'inconscience du genre à la transformation du genre



INCONSCIENCE DU GENRE

On tient peu compte du fait que les personnes de différents sexes puissent avoir des rôles, des besoins, des vulnérabilités ou des capacités différents, ou on reconnaît peu les déséquilibres de pouvoir préexistants entre les personnes de différents sexes. Les programmes ou projets sont probablement conçus par des hypothèses stéréotypées et cisnormatives¹¹ qui peuvent exclure ou désavantager certains groupes de sexe. Les approches sans conscience de genre sont susceptibles de perpétuer et d'exacerber les inégalités entre les sexes.



CONSCIENCE DU GENRE

On reconnaît que les différents sexes (y compris les minorités de genre) sont touchés différemment ou peuvent avoir des rôles, des besoins, des vulnérabilités ou des capacités différents. Il existe une analyse et une évaluation des vulnérabilités, des risques et des capacités différentiels, ainsi que de l'existence de déséquilibres de pouvoir entre les sexes, mais sans adaptation systémique proactive au changement et à l'amélioration.





SENSIBLE AU GENRE

Les programmes ou les projets reflètent l'état de conscience par rapport aux impacts et vulnérabilités différentiels des différents sexes (y compris les minorités de genre), et par rapport à l'existence de déséquilibres de pouvoir entre les sexes. Les stratégies, les priorités et les activités sont adaptées pour mieux répondre aux besoins des groupes de femmes marginalisés.



TRANSFORMATEUR DE GENRE

Les programmes ou les projets reflètent l'état de conscience par rapport aux impacts et vulnérabilités différentiels des différents sexes (y compris les minorités de genre), et par rapport à l'existence de déséquilibres de pouvoir entre les sexes. Les objectifs, les stratégies, les priorités et les approches sont (re)conçus pour répondre aux besoins de toutes les personnes. Les rôles, les normes et les relations nuisibles entre les sexes sont pris en considération, ainsi que la façon dont les hypothèses fondées sur le sexe marginalisent les différents sexes et les efforts proactifs pour réduire les inégalités fondées sur le sexe.

Transformer

Changer l'attention de «actions/produits» à «objectifs/résultats»

Passer d'une approche consciente de genre ou sensible au genre à une approche transformatrice de genre exige de passer d'une focalisation sur les actions/produits à une focalisation sur les objectifs/résultats.¹²

Par exemple, si les femmes ont du mal à vendre leurs produits, une approche sensible au genre pourrait se concentrer sur la manière dont les actions (les résultats) sont menées. Par exemple, elle pourrait chercher à augmenter le nombre de femmes qui suivent des formations techniques, peut-être à travers d'un système de quotas ou d'incitations. Cela pourrait augmenter le nombre de femmes formées et, à ce titre, commencer à changer l'accès des femmes aux possibilités de formation et peut-être à leur niveau de compétence. En revanche, elle ignore le contexte plus large et, à ce titre, risque de ne pas s'attaquer aux obstacles sous-jacents liés au genre qui empêchent les femmes d'accéder au marché. Elle peut également avoir des conséquences inattendues : par exemple, la participation des femmes à la formation peut transférer leurs responsabilités de care à la génération suivante (ou précédente). Cette intervention proposée ne cherche pas à changer le pouvoir décisionnel des femmes, à modifier les normes qui les ont

empêchées d'accéder à de telles opportunités de formation ou à des marchés pour leurs produits, ni à transformer les politiques et les lois qui freinent les femmes et les filles.

Une approche transformatrice de genre pourrait se poser les questions suivantes face au même problème : «Comment le renforcement des capacités peut-il permettre aux femmes, aux personnes non conformes au genre et aux groupes marginalisés d'acquérir plus de pouvoir ou d'accéder aux ressources, aux opportunités et aux espaces de prise de décision ainsi que de les contrôler?» ou «Comment les femmes peuvent-elles s'organiser collectivement pour entraîner des changements à différents niveaux?» Elle peut également s'interroger sur : «Comment pourrions-nous aborder le renforcement des capacités si celui-ci était conçu en pensant aux groupes de genre marginalisés et s'il était conçu conjointement avec ces groupes?» Si les groupes marginalisés sont impliqués dans la conception de l'intervention, il peut s'avérer qu'ils préfèrent différentes façons de renforcer leurs capacités, par exemple à travers des sessions de formation adaptées à la famille ou de la formation à domicile.



Une approche transformatrice de genre met l'accent sur les résultats par rapport aux produits, souligne l'efficacité du programme pour les groupes de genre marginalisés et améliore l'égalité de genre au sein et dans l'ensemble du programme.

Cela exige souvent une meilleure compréhension (et une meilleure reconnaissance) des normes et des structures de pouvoir relatives au genre, et une volonté d'explorer d'autres façons d'atteindre les résultats souhaités.¹³

Les stratégies conscientes du genre et sensibles au genre sont loin de réaliser les objectifs de la vision féministe qui les a informées à l'origine et ont tendance à réaffirmer les inégalités et les normes de genre existantes. Pour développer la résilience en utilisant les principes féministes, nous devons examiner l'ensemble du paysage de la dynamique de genre et agir avec des intentions transformatrices de genre.

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

Interagency Gender Working Group (IGWG) resources on the Gender Integration Continuum: [Understanding and applying the gender Equality Continuum](#) checklist, [Facilitator Guide](#), [Gender Integration Continuum Scenarios Bank](#), [Gender Integration Continuum PPT slides](#).

[Gender Mainstreaming for Transformative Programmes](#).

Oxfam, 2017.

la transformation de genre dans la construction de la résilience

«Pour Oxfam, le renforcement de la résilience et la réduction de la vulnérabilité exigent d'aller au-delà des solutions techniques. Il est essentiel de rééquilibrer les forces en présence et de s'engager à lutter contre les différentes formes d'inégalité qui augmentent.¹⁴ »

Oxfam définit la résilience comme «la capacité des hommes et des femmes de faire valoir leurs droits et d'améliorer leur bien-être malgré les chocs, les stress et les incertitudes». Le Cadre d'Oxfam pour un développement résilient reconnaît que les contextes dans lesquels nous travaillons sont de plus en plus caractérisés par des risques naturels ou d'origine humaine, des inégalités croissantes, des changements démographiques rapides ainsi que des chocs et des stress environnementaux comme météorologiques plus fréquents liés au changement climatique. Oxfam cherche à renforcer les capacités des communautés à gérer ce changement de manière proactive et positive, afin de contribuer à un monde juste sans pauvreté.

Oxfam estime que le développement résilient n'est possible que lorsque les inégalités de genre sont transformées et que les femmes, les hommes et les personnes non conformes au genre peuvent jouir pleinement de leurs droits.

Malgré cette compréhension, les évaluations d'Oxfam ont montré que nos programmes de résilience ont tendance à se concentrer sur le renforcement des capacités d'absorption et d'adaptation sans pour autant s'attaquer de manière adéquate aux inégalités structurelles plus larges et aux déséquilibres de pouvoir.¹⁶

E
C
N
E
.
I
.
S
E
R

Le renforcement des compétences et des capacités doit donc aller de pair avec la lutte contre le système d'inégalité et d'injustice, qui rend les personnes pauvres encore plus vulnérables en premier lieu. Cela implique de «défier les institutions sociales, économiques et politiques qui protègent la sécurité pour certaines personnes, mais qui renforcent la vulnérabilité pour beaucoup d'autres, en redistribuant le pouvoir et la richesse (ainsi que le risque associé) pour construire des modèles de risque sociétal partagé».¹⁷

Les leaders des organisations féminines ont déclaré à Oxfam «qu'investir dans l'émancipation économique des femmes ne rend pas les femmes plus résilientes si d'autres obstacles causés par les inégalités de genre (comme la pauvreté du temps, les stéréotypes sexistes sur le travail des femmes, les droits d'héritage et de propriété discriminatoires, la division du travail par les sexes, et la répartition inégale des responsabilités de care (soins) ne sont pas abordés. Il s'agit de beaucoup plus que de simples externalités : elles anéantissent de manière significative les potentiels effets de renforcement de la résilience qui pourraient résulter des initiatives de développement communautaire et risquent de faire perdre du terrain aux femmes.»¹⁸ En fait, ignorer les causes profondes de l'inégalité des sexes et se concentrer uniquement sur les symptômes peut être dangereux, car cela peut conduire à des stratégies inadaptées (par exemple, des femmes obligées d'être présentes aux

réunions simplement pour que les institutions puissent remplir un quota de genre, et les empêcher de décider d'où et comment elles veulent participer).

Les activités permettant aux communautés d'absorber et de s'adapter aux chocs doivent donc se dérouler en parallèle d'efforts visant à modifier les attitudes et les croyances relatives au genre, afin de s'opposer aux stéréotypes défavorables qui exacerbent l'infériorité du statut social des femmes et des personnes non conformes au genre et qui amplifient leur vulnérabilité aux chocs et aux stress. Ces efforts doivent également viser à inclure les femmes et les groupes marginalisés en tant qu'acteurs clés dans la conception et la mise en œuvre des solutions.

Nous devons reconnaître les inégalités de genre comme un obstacle structurel à la résilience et nous devons nous attaquer aux inégalités systémiques de genre, car elles exacerbent la vulnérabilité de toutes les personnes.

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

[Resilience in Times of Food Insecurity: Reflecting the Experiences of Women's Organizations.](#)

Oxfam Canada, 2014.

[Gender Equality and Resilient Development: Evidence from Oxfam's resilient development portfolio.](#)

Oxfam, 2019.

[Justice de Genre en Résilience : Pour atteindre le plein fonctionnement du système.](#)

Oxfam, 2017.

le cadre d'analyse du leadership transformateur pour les droits des femmes (Itdf)

«Les menaces complexes qui pèsent sur les droits des femmes aujourd'hui exigent un leadership, en particulier dans les sociétés confrontées à des conflits, à la pauvreté et aux inégalités; un leadership qui positionne non seulement des individus mais surtout une masse critique d'individus, pour montrer la voie afin de changer les dynamiques de pouvoir oppressives préservant de tels systèmes malsains.¹⁹ »

Le Cadre d'analyse du LTDF d'Oxfam

Le cadre global du programme d'Oxfam sur le Leadership transformateur pour les droits des femmes²⁰ (LTDF) vise à garantir que davantage de femmes obtiennent et exercent leurs droits politiques, économiques et sociaux, à travers un plus grand engagement des personnes, de la société civile, des organisations du secteur privé et des gouvernements. Il vise à guider les praticiens dans la conception, la révision et l'évaluation des programmes, des campagnes et des réponses humanitaires, et à renforcer la pratique organisationnelle et de leadership d'Oxfam. Le cadre du LTDF peut être utilisé pour **analyser le pouvoir lié au genre du contexte dans lequel votre programme ou projet de résilience se développe, ainsi que pour concevoir votre Théorie du changement** (comme décrit dans les sections suivantes). Cette section offre un aperçu du cadre LTDF et de ses principaux concepts.

Comme indiqué dans la Figure 2 ci-dessous, **le tableau identifie quatre quadrants/domaines de changement²¹ liés au pouvoir et à la justice de genre : formel et informel, individuel et systémique.** Cette approche complexe de l'ensemble du système adopte une vision holistique et montre comment **tous les domaines de changement sont interconnectés et se renforcent mutuellement.** Le schéma utilise les exemples d'un projet d'Oxfam en Éthiopie²², pour montrer comment le changement se produit simultanément aux quatre niveaux. Le projet visait à renforcer la participation et le leadership des femmes dans les coopératives formelles de miel, afin de promouvoir l'engagement des femmes sur les marchés.

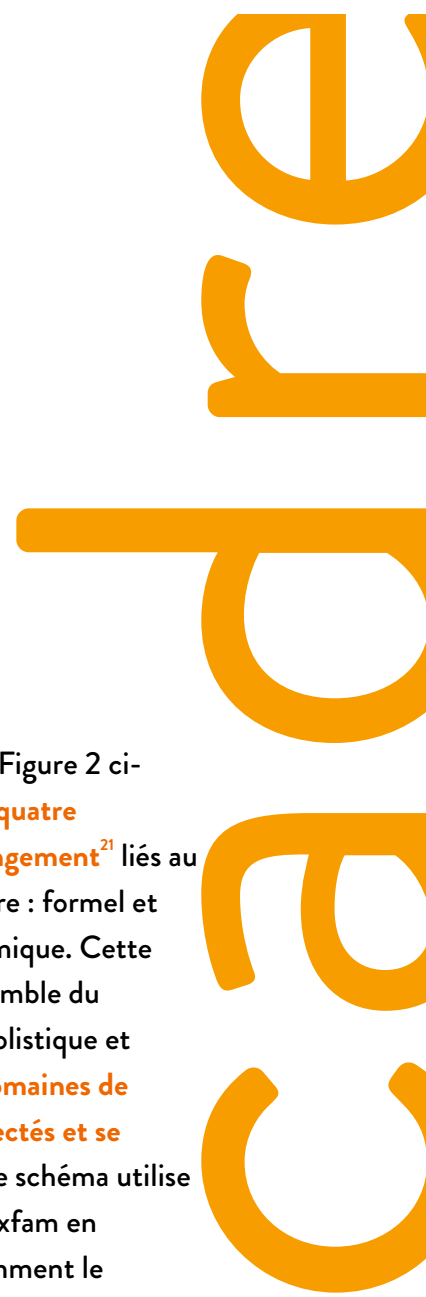
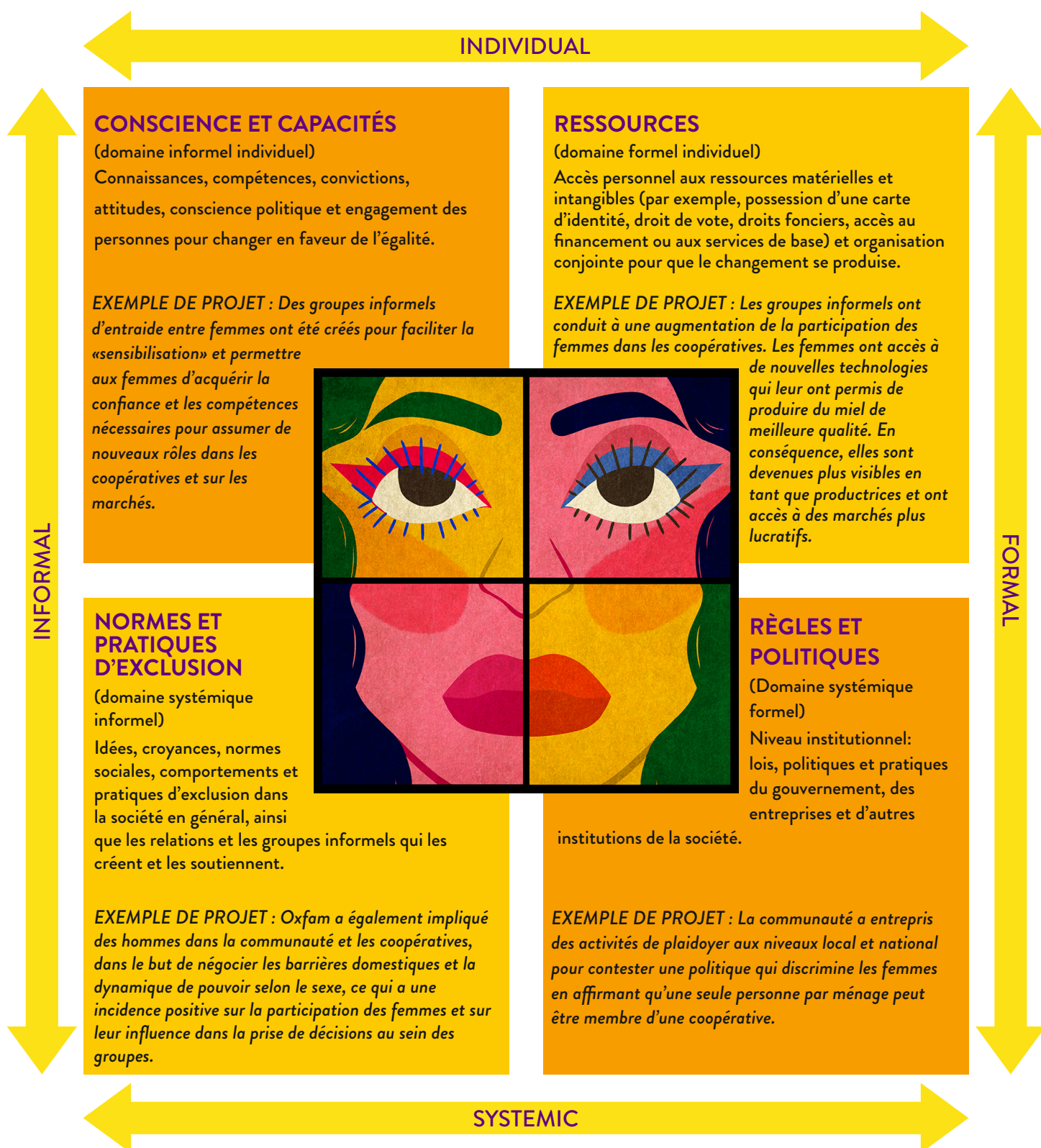


Figure 2: Le Cadre d'analyse du Leadership transformateur pour les droits des femmes d'Oxfam, avec des exemples d'un projet Oxfam en Éthiopie²³



Source: Oxfam. (2014). Le leadership transformateur pour les droits des femmes : Un guide d'Oxfam.

Si l'on prend des mesures dans plusieurs domaines de changement en même temps, le changement transformateur de genre se fera plus rapidement et sera plus durable. La transformation dans le domaine informel individuel — par exemple, en ce qui concerne l'image et la conscience de soi, les croyances, les attitudes, le comportement dans les relations intimes et le contrôle de son corps — est étroitement liée aux normes, valeurs et pratiques collectives (domaine individuel formel), et par conséquent, tout changement dans le premier domaine ne sera durable que s'il y a aussi changement dans le deuxième. De même, les normes culturelles dans le domaine informel systémique sont les principaux facteurs qui empêchent la pleine application des lois transformatrices de genre au niveau systémique formel.

Le cadre du LTDF met en évidence l'interrelation entre l'égalité de genre, le changement organisationnel et les institutions ou les «règles du jeu» qui sont mises en place par les dynamiques de pouvoir au sein des communautés. Il nous apporte également un cadre utile pour analyser l'interconnexion du sexe et du genre avec d'autres sources d'exclusions, de violence et d'oppression, telles que l'origine ethnique, l'âge, la religion, la sexualité, la géographie, le handicap et l'affiliation tribale, en lien avec les réalités des contextes locaux. **Le cadre du LTDF identifie cinq niveaux de changement — de l'individuel au global — qui doivent également être travaillés simultanément pour arriver à un changement transformateur de genre** (par exemple Oxfam présuppose que le changement au niveau individuel n'est pas viable sans un changement positif dans les organisations communautaires/nationales et dans la politique gouvernementale au niveau national).

Niveau individuel:

fait référence aux compétences personnelles, aux capacités et à la confiance en soi, par exemple le soutien de la famille, la peur/le risque de violence, la liberté de voyager, les responsabilités de care (soins) et les domaines tangibles tels que les biens et le revenu, l'accès aux cartes d'identité, la nationalité, etc.

Niveau du ménage:

c'est là que des points de vue profondément ancrés sur les rôles de genre dictent les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes ainsi que les processus décisionnels au sein du ménage, et où certaines femmes sont en danger en raison de la violence domestique.

Niveau communautaire:

les structures, les systèmes, les institutions et les normes sociales qui structurent nos communautés peuvent être oppressives pour les femmes, mais c'est également là où les identités et les normes sont conçues, où les filets de sécurité sont tissés et où les initiatives populaires féminines sont créées et évoluent. C'est également là que les lois coutumières se pratiquent; elles influencent (et peuvent limiter) l'impact d'autres changements.

Au niveau national:

les lois, les politiques et les budgets nationaux peuvent restreindre ou légitimer les droits des femmes et peuvent affecter différents groupes de femmes — par exemple, les femmes indigènes, les veuves et les femmes travaillant dans l'économie parallèle — de différentes façons. Les mouvements de femmes peuvent jouer un rôle vital à ce niveau de changement, par exemple en produisant des rapports de situation sur l'application (ou pas) des politiques nationales.

Niveau global:

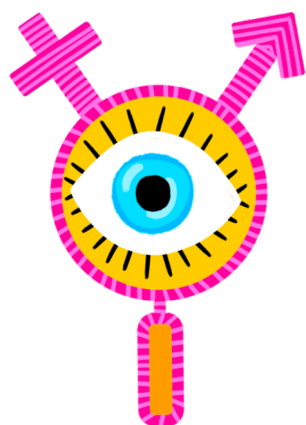
c'est la scène/l'endroit pour revendiquer les droits des femmes via des organismes internationaux comme l'ONU, ainsi que le lieu où les fonds pour la justice de genre se négocient et où progressent les lois et les politiques visant à lutter contre les inégalités de genre. Actuellement, 99 % de l'aide internationale liée au genre ne parvient pas à atteindre directement les organisations des droits des femmes et féministes.²⁴

Une approche holistique, qui travaille pour le changement dans tous ces domaines et à tous les niveaux de changement, apporte une plus-value certaine aux processus de planification des programmes de développement résilients. En appliquant ce cadre à votre analyse du pouvoir entre les sexes, à votre Théorie du changement et à votre MEAL, vous vous assurerez que les programmes soient plus cohérents, équilibrés et séquencés dans une variété de chemins de résilience et de processus de changement social différents. Ce faisant, il

est essentiel de rester ouvert d'esprit, flexible et adaptable afin de refléter les manières complexes et contextuelles par lesquelles la justice de genre interagit, officiellement et officieusement, avec des processus de développement résilients.

Les sections suivantes fournissent des conseils et des bonnes pratiques afin d'assurer la transformation des rôles de genre dans les projets et programmes de développement résilients, en utilisant le cadre du LTDF d'Oxfam, comme suit.

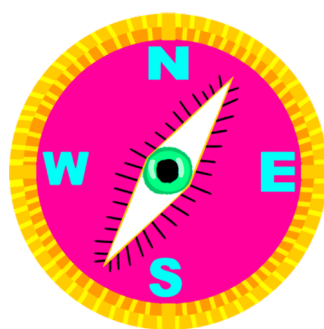
Figure 3: Étapes pour atteindre la transformation des rôles de genre dans les projets de développement résilients



Comprendre le contexte en effectuant une **analyse des rapports de pouvoir entre les sexes**.
Voir section 5

a. Utilisez les quadrants/ domaines de changement du LTDF comme vos «lunettes de genre» pour l'analyse.

b. Identifiez les parties prenantes et les acteurs.



Élaborer une «boussole» pour votre stratégie de programme et travailler en concevant une **Théorie du changement**:

a. Identifiez les changements ou **les résultats** que vous souhaitez obtenir (en utilisant les trois capacités de résilience et les quatre quadrants/ domaines de changement du LTDF).

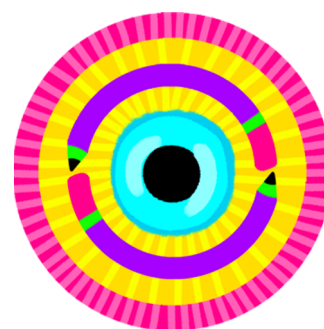
Voir section 6.

b. Identifiez **avec qui vous allez travailler**.

Voir section 7

c. Identifiez les **processus de changement social** qui rendront possible le changement (en utilisant les six processus de changement social).

Voir section 8



Revoir, adapter et apprendre. Développer un **cadre de travail MEAL** transformateur de genre.
Voir section 9

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

[Transformative Leadership for Women's Rights. Global Programme Framework.](#) Oxfam, 2017.

[Le leadership transformateur pour les droits des femmes : Un guide Oxfam.](#) Oxfam, 2014.

[Le leadership transformateur pour les droits des femmes : Leçons et recommandations tirées des expériences d'Oxfam.](#) Oxfam, 2015.

[Gender at Work Framework.](#) Gender at Work.

garantir que votre analyse de contexte soit transformatrice de genre — mener une analyse des rapports de pouvoir entre les sexes

«Nous devons reconnaître les inégalités de genre comme un obstacle structurel face à la résilience et un facteur clé de vulnérabilité, et non pas simplement comme un facteur aggravant la vulnérabilité; nous devons aborder ce problème en tant que tel.»²⁵

Lorsqu'on rédige une proposition de programme ou de politique, il faut s'assurer que les stratégies contribuent à l'égalité entre les sexes. Une première étape consiste à analyser les dynamiques de genre et de pouvoir, lesquelles définissent l'accès et le contrôle des ressources et des espaces décisionnels des femmes, des filles, des personnes non conformes au genre et des populations marginalisées. Il s'agit d'une analyse des rapports de pouvoir entre les sexes. Les informations que vous collectez à partir de l'analyse des rapports de pouvoir entre les sexes contribueront à l'élaboration de la Théorie du changement de votre programme de résilience (comme décrit dans les sections suivantes).

Les différents axes de l'identité (par exemple le sexe, la sexualité, la classe, la caste, la race, l'âge, l'éducation et les droits d'accès) se croisent et produisent différentes expériences liées aux risques et à leurs impacts. Une analyse des rapports de pouvoir entre les sexes vous aidera à identifier pourquoi et comment cela se produit. Toutefois, l'aspect le plus important de l'analyse des rapports de pouvoir entre les sexes n'est pas de définir les différentes vulnérabilités des femmes, des hommes et des personnes non conformes au sexe, mais plutôt de comprendre les causes des inégalités et de la marginalisation systémique qui sont à la base de cette différence. Ne pas comprendre les causes profondes de l'inégalité des sexes, de la pauvreté et de l'injustice peut conduire à des stratégies qui n'entraînent pas de changement durable ou qui renforcent réellement l'inégalité et le statu quo.

Planification et réalisation d'une analyse des rapports de pouvoir entre les sexes — cinq règles d'or

1. **Remettre en question le statu quo.** Le processus d'analyse lui-même devrait être une première étape pour changer les relations de pouvoir entre les sexes, en offrant à toutes les parties prenantes la possibilité de contribuer, de réfléchir et d'apprendre — et en permettant aux personnes marginalisées, vulnérables et moins privilégiées de s'exprimer et d'être écoutées. Il est essentiel d'impliquer les femmes et les personnes non conformes au genre ainsi que les hommes, et d'y inclure les organisations de femmes, les groupes de femmes ou les femmes leaders dans des organisations mixtes. Le processus peut renforcer la capacité des femmes en leur donnant des rôles et des responsabilités spécifiques et en leur permettant de diriger, d'influencer et de participer à la prise de décisions. Cela permettra au bout du compte de renforcer la résilience des femmes (aussi bien en tant qu'individus que collectivement) et, en conséquence, la résilience des ménages et des communautés.

2. **Soyez participatif dans votre approche et cocréez** le projet avec les partenaires et les participants qui le mettront en œuvre. Un processus participatif permettra de mieux comprendre les questions de pouvoir sous-jacentes et les questions spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes et les personnes non conformes au genre, en termes de dynamique des ménages et des communautés.

3. Il est essentiel de «reconnaître que les organisations de femmes sont des acteurs légitimes dans le domaine de la résilience grâce à leur capacité à concevoir des solutions, et ne sont pas simplement un groupe vulnérable à consulter²⁶ ». Par exemple, un programme commun entre FEMNET et Oxfam, visant à renforcer le mouvement des droits des femmes en Afrique, a délibérément commencé à évaluer les partenariats en organisant une journée de réflexion et d'apprentissage avec les membres les plus divers des mouvements féministes locaux dans sept pays. Cela a permis d'obtenir une analyse beaucoup plus riche quant aux questions et aux priorités sur lesquelles le projet s'est axé/adapté pour y répondre par la suite.

4. Utiliser une **approche intersectionnelle**. Les inégalités découlent du croisement de différentes identités sociales (par exemple, sexe, statut, ethnicité, classe, âge). Il est donc essentiel d'étudier la façon dont elles interagissent. Travaillez avec des partenaires

locaux pour convenir des domaines dans lesquels nous avons l'expertise et la légitimité de travailler aux côtés des groupes et des communautés touchés par ces différentes formes d'inégalité et d'exclusion, et des domaines dans lesquels nous devons faire appel à de nouveaux employés ou renforcer notre travail avec d'autres.

5. **Suivre les normes éthiques d'Oxfam en matière de recherche.**²⁷ Respectez la confidentialité et la sécurité des participants et ne leur portez pas préjudice en veillant à ce que les parties prenantes ne subissent aucune conséquence négative en participant. Créez un environnement non menaçant dans lequel les femmes et les personnes non conformes au genre peuvent exprimer librement leurs points de vue. La méta-analyse d'Oxfam de ses programmes d'émancipation des femmes²⁸ a révélé une légère augmentation des risques pour les femmes qui sortent des rôles familiaux, communautaires et publics «acceptables». En travaillant sur la transformation des rôles de genre, Oxfam reconnaît que nous devons être beaucoup plus explicites dans la façon dont nous planifions et minimisons les risques dans la mesure du possible.²⁹

6. Reconnaître que **les analyses de genre et de contexte ne sont pas neutres, mais politiques**. Donner la priorité au point de vue des femmes et des groupes les plus vulnérables ou les moins puissants du contexte.

Quels risques devrait considérer une analyse des rapports de pouvoir entre les sexes qui soit transformatrice des rôles de genre?

Les risques qui sont enracinés dans la discrimination de genre et dans le manque de pouvoir décisionnel des femmes, y compris les chocs et les contraintes provenant des ménages, et qui mettent les femmes et les filles en danger, sont parfois ignorés dans les programmes climatiques et de résilience. Les recherches d'Oxfam sur l'implication des organisations de femmes dans l'identification des risques liés à la sécurité alimentaire et aux moyens de subsistance ont révélé qu'elles avaient tendance à prioriser des risques qui sont largement absents dans la littérature et dans les cadres de résilience traditionnels.³⁰ Par exemple, la violence envers les femmes, l'inégalité d'accès des femmes à la terre et la responsabilité disproportionnée des femmes dans le travail de care (soins) non rémunéré doivent être reconnues comme des questions fondamentales de résilience³¹; d'autres dynamiques adverses au sein du ménage devraient être prises en compte, comme le manque de contraceptifs et les implications de la polygamie. Une analyse qui ne tient pas compte du genre implique que ces questions ne sont pas prises en compte dans les projets de renforcement de la résilience; cela limite leur efficacité dès le départ et est susceptible de perpétuer et d'exacerber les inégalités entre les sexes.³²

Exemple

À Cuba, les groupes de femmes ont fait appel à un programme de reconstruction post-ouragan par Oxfam pour élargir leur définition de «sécurité» – en allant au-delà des infrastructures pour prendre également en compte les risques sociaux et de protection, y compris la violence domestique. En conséquence, le projet est passé d'un objectif restreint consistant à fournir des logements plus sûrs, à un objectif beaucoup plus ambitieux : celui de créer une «communauté sûre». Cela est devenu le point de départ pour le travail continu des femmes, aux côtés de leurs pairs masculins, pour démonter les inégalités de genre.³³

Méthodologies pour effectuer une analyse des rapports de pouvoir entre les sexes

Les méthodologies suivantes peuvent être utilisées pour analyser les rapports de pouvoir entre les sexes :

1. **Consulter les documents stratégiques de pays et de programme existants**, tels que la stratégie de pays d'Oxfam et les documents de programme et de projet précédents.

2. **Effectuer une étude documentaire de la littérature publiée et parallèle pour identifier les données existantes**. Trouver des rapports de recherche et des statistiques nationales qui puissent répondre à l'une des questions décrites ci-dessus. Identifier les normes, les pratiques, les lois et les structures formelles et informelles ainsi que leur mise en œuvre, etc. Travailler étroitement avec les partenaires locaux et les conseillères techniques féministes pour identifier les groupes de défense des droits des femmes, les institutions de femmes et d'autres groupes qui peuvent aider dans l'analyse du rapport de pouvoir entre les sexes et l'implémentation du programme.

3. **Rassembler des données primaires qualitatives** dans s qui manquent aux discussions, dont la voix n'est le pays. Identifier attentivement les personnes pas entendues, dont la perspective n'est pas partagée. Cela peut se faire en discutant avec des femmes, des hommes et des personnes non conformes au genre au sein des communautés avec lesquelles on veut travailler, ainsi qu'avec des groupes féministes et des organisations locales. Ces données peuvent se collecter via :

- **Des discussions dans un groupe témoin** avec les femmes, les filles, les hommes et les garçons (voir l'exemple dans l'encadré ci-dessous).

- **Des entrevues avec des informateurs clés** (y compris des dirigeants et des membres d'organisations de défense des droits des femmes).

- **En recueillant des témoignages personnels** de personnes directement touchées.

Veillez toujours à respecter les normes d'éthique et de sécurité lors de la collecte de ces données.³⁴

4. **Déterminer les causes des inégalités ou des disparités** que vous avez trouvées.

Identifier les forces qui entravent ou qui aident à la transformation des déséquilibres de pouvoir.³⁵ Utiliser le cadre du LTDF de la figure 2 ci-dessus pour analyser comment le leadership et l'utilisation du pouvoir, des normes et des principes jouent un rôle dans chaque quadrant/domaine de changement.

5. **Organiser un atelier de validation et de planification pour présenter les résultats de votre analyse des rapports de pouvoir entre les sexes** à vos partenaires, aux organisations de défense des droits des femmes et à d'autres intervenants. Ensemble, réfléchissez aux points suivants :

- **QUELLES** sont les dimensions de genre et les impacts des relations de pouvoir?

- **QUI** détient le pouvoir? Comment leur sexe le renforce-t-il? Avec quelles femmes pourrions-nous nous engager, qui veulent être leaders du changement?

- **OÙ** les décisions sont-elles prises? Ces espaces, excluent-ils les femmes et les personnes non conformes au genre?

- **COMMENT** pouvons-nous aborder les obstacles du changement (normes sociales, attitudes/croyances, législation)? Quelles stratégies utiliserons-nous pour transformer le pouvoir?

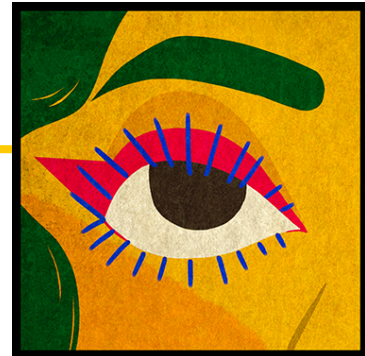
L'atelier de validation et d'action peut valider vos conclusions, mais vous pouvez également l'utiliser pour la discussion et pour établir conjointement les stratégies qui seront utilisées dans la théorie du changement (voir les sections suivantes).

quelles questions devrions- nous poser?

La figure 4 ci-dessous propose des questions exemple qui peuvent guider les rapports de pouvoir entre les sexes dans la conception du programme de résilience. Les questions portent sur les quatre domaines de changement de l'approche du LTDF d'Oxfam (voir la figure 2 ci-dessus) et comprennent un cinquième domaine avec des questions spécifiquement liées aux chocs et à la vulnérabilité. Elles devraient être modifiées par les équipes de pays en fonction du contexte et des grands domaines d'intervention déjà identifiés.

Figure 4:

Questions pour l'analyse du contexte des rapports de pouvoir entre les sexes



1. CONSCIENCE ET CAPACITÉS

(domaine informel individuel)

Quelle est la répartition des rôles et des responsabilités entre les femmes et les hommes dans la ou les communautés où le programme sera mis en œuvre, ou bien à l'endroit où nous voulons avoir un impact sur les politiques? Quelles sont les principales croyances et attitudes qui déterminent la confiance et les capacités des femmes, des hommes et des personnes non conformes au genre (issues de groupes sociaux, ethniques, religieux et d'âges différents) à participer activement, à prendre les décisions et à diriger les actions par lesquelles ils atténuent et s'adaptent à l'impact des chocs et des crises, et à créer des changements systémiques (transformation) pour leur survie, leur bien-être et leur sécurité?

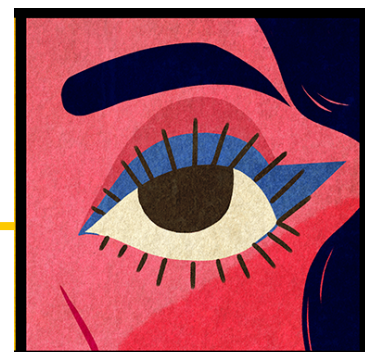
EXEMPLES DE CONCLUSIONS : Les normes de genre inégales ont réduit la confiance en soi des femmes et les ont empêchées d'accéder à différentes formes de connaissances et de compétences formelles.

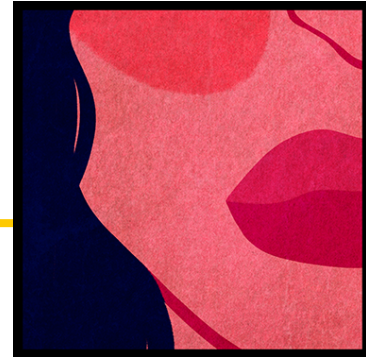
2. RESSOURCES

(domaine formel individuel)

Les femmes, les hommes et les personnes non conformes au genre (issues de groupes sociaux, ethniques, religieux et d'âges différents) ont-ils le même accès et le même contrôle sur les ressources, comme la terre, l'eau, la nourriture, les biens, l'éducation, l'information, les services de santé, les marchés ou l'argent? Quelles sont les différences? Quels sont les obstacles qu'ils rencontrent pour avoir un accès et un contrôle des ressources, qui sont essentiels pour absorber et s'adapter à l'impact des chocs et des stress, et pour provoquer des changements systémiques (transformation) pour leur survie, leur bien-être et leur sécurité?

EXEMPLES DE CONCLUSIONS : Les femmes n'ont pas accès aux connaissances formelles. Des changements concernant la répartition traditionnelle des rôles sont nécessaires quand les femmes deviennent plus visibles en tant que productrices et quand elles participent à d'autres marchés.





3. NORMES ET PRATIQUES D'EXCLUSION

(domaine systémique informel)

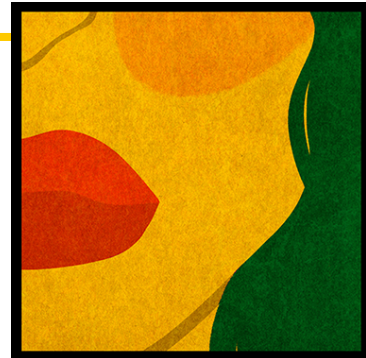
Quelles sont les **normes sociales dominantes et les structures de pouvoir** qui déterminent les vulnérabilités et les capacités des femmes, des hommes et des personnes non conformes au genre (issues de groupes sociaux, ethniques, religieux et d'âges différents) à absorber les chocs et les crises, à s'y adapter et à provoquer des changements systémiques (transformation) pour leur survie, leur bien-être, leur sécurité et leur sûreté?

EXEMPLES DE CONCLUSIONS : Les normes et les valeurs dominantes au niveau des ménages impliquent que peu de femmes participent à des

4. RÈGLES ET POLITIQUES

(domaine systémique formel)

Quelles sont la teneur et les conséquences des politiques et des lois qui affectent la capacité des personnes à absorber et à s'adapter à l'impact des chocs et des stress, et à apporter des changements systémiques (transformation) pour leur survie, leur bien-être, leur sécurité et leur sécurité?



EXEMPLES DE CONCLUSIONS : Les politiques et les lois perpétuent la division du travail en fonction du sexe, par exemple en rendant plus difficile pour les femmes le fait de posséder des terres ou de rejoindre des coopératives.

5. CHOCS, VULNÉRABILITÉS ET CAPACITÉS

Quelles sont les différences dans la nature des risques, des chocs, des vulnérabilités et des incertitudes auxquelles sont confrontés les femmes, les hommes et les personnes non conformes au genre (issues de groupes sociaux, ethniques, religieux et d'âges différents)? Quelles sont leurs perceptions des risques, des vulnérabilités et des capacités de leur propre foyer/de leur collectivité?

Quelles sont leurs capacités existantes? Quels sont les principaux facteurs de vulnérabilité mondiaux et locaux?

EXEMPLES DE CONCLUSIONS : Les femmes vivent de plus en plus de dynamiques domestiques nuisibles, y compris la violence contre les femmes, la violence physique ou mentale et/ou l'exploitation sexuelle, l'augmentation du travail domestique (transport d'eau, collecte de bois de chauffage, etc.) ainsi que la pression accrue sur les filles pour qu'elles se soumettent à un mariage précoce ou forcé. Les femmes jouent un rôle important dans la consolidation de la paix, la réduction des risques de catastrophes et la consolidation de la résilience.

Source: Adapté d'Oxfam. (2017). Leadership transformateur pour les droits des femmes. Cadre Global du Programme.

Exemple
le questionnaire suivant a été utilisé pour des discussions en focus group avec des femmes et des hommes leaders d'organisations, travaillant pour l'action climatique dans les zones côtières du Bangladesh. (Pour en savoir plus sur les résultats de cette recherche, voir le document de recherche sur la transformation de genre dans le développement résilient)³⁷

1. Quels sont les différents impacts du changement climatique sur les femmes et les hommes dans votre communauté? Y a-t-il des groupes d'âge et de sexe plus vulnérables en particulier?

2. Comment les femmes et les hommes atténuent-ils et s'adaptent-ils différemment à l'impact du changement climatique dans votre collectivité?

3. Avez-vous observé des pratiques et des comportements spécifiques des femmes et des hommes qui améliorent ou font progresser le changement concernant la capacité des femmes? Si oui, pouvez-vous donner un exemple?

4. Quelle est votre image idéale de leader/leadership en matière de changement climatique? Donnez-nous trois caractéristiques qui décrivent un leader.

5. Comment définiriez-vous le leadership pour les droits des femmes dans le changement climatique?

6. Vous considérez-vous leader? Pourquoi?

7. Dites-nous une chose que vous faites pour changer la vie d'une femme/des femmes dans votre communauté? (Celle-ci pourrait servir d'entrée pour des histoires personnelles.)

8. Quelles sont les connaissances, les compétences et les attitudes requises pour exercer un leadership en matière de droits des

femmes dans l'action climatique? Quels sont les endroits où vous pouvez les acquérir?

9. Y a-t-il une différence entre la façon dont les femmes et les hommes exercent le leadership pour les droits des femmes dans votre collectivité? Si oui, pouvez-vous la décrire?

10. Quelles sont les principales personnes qui encouragent le leadership des femmes dans l'action climatique?

11. Quels sont les principaux facteurs qui permettent ou entravent le leadership pour les droits des femmes dans l'action climatique? (Essayez de chercher à établir une distinction entre formel et informel, par exemple concernant les politiques et les normes).

12. Pouvez-vous nous donner un exemple de leur effet sur votre vie? (Cela peut impliquer des exemples de succès et d'effets domino, ainsi que des réactions violentes.)

13. Quelle serait votre recommandation pour qu'Oxfam améliore le Leadership transformateur pour les droits des femmes dans l'action climatique?

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

[Guide d'Oxfam pour le travail d'influence féministe.](#) Oxfam, 2019.

[Le leadership transformateur pour les droits des femmes. Global Programme Framework.](#) Oxfam, 2017.

[Le leadership transformateur pour les droits des femmes: Un Guide d'Oxfam.](#) Oxfam, 2014.

[Putting gender in International UK political economy analysis: Why it matters and how to do it. Practitioners' Guidance Note.](#) Gender and Development Network, 2018

garantir que votre tdc soit transformatrice de genre — définir vos résultats

«La Théorie du changement est simplement un processus continu de réflexion pour explorer le changement et la façon dont celui-ci se produit — et ce que cela signifie pour le rôle que vous jouez au sein d'un contexte et d'un programme particuliers.»³⁸

Une théorie du changement (TdC) agit comme une boussole³⁹ et fixe vos idées sur la manière dont le changement vers l'objectif du programme ou du projet se produira. Le processus pour concevoir la TdC devrait être participatif et basé sur les informations tirées de l'analyse des rapports de pouvoir entre les genres. Vous devrez identifier les changements à long terme auxquels aspire le programme et définir les résultats et les stratégies que vous utiliserez pour atteindre ces changements. La TdC doit être réexaminée régulièrement et ajustée en fonction d'un suivi et d'une évaluation continus.

Pour vous aider à développer votre Théorie du changement, posez-vous les questions suivantes:

1. Quels changements ou résultats transformateurs de genre souhaitez-vous atteindre?

À quoi ressemble un changement positif pour les femmes, les filles, les personnes non conformes au genre et les membres des populations marginalisées? Quel impact global à long terme souhaitez-vous constater? Quels sont ses différents éléments? À quels niveaux/domaines de changement différents (voir le cadre de travail du LTDF, figure 2) ces changements se produiront-ils?

2. Avec qui collaborerez-vous pour réaliser ce changement?

Quelles alliances, collaborations ou

relations établirez-vous pour faire progresser ces processus de changement social?

Comment Oxfam peut-il utiliser son rôle d'intermédiaire afin de garantir que les organisations de défense des droits des femmes et les mouvements féministes dirigent et conçoivent ce travail? Comment allez-vous engager ces personnes clés? (Voir section 7.)

3. Comment allez-vous réaliser ce changement?

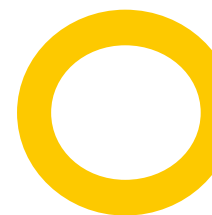
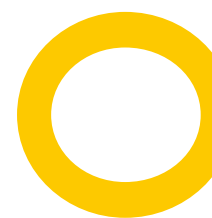
Quels sont les processus de changement social et politique qui contribueront à la réalisation de ces changements transformateurs de genre et dans quel ordre ces changements se produiront-ils? Construire une voie causale en travaillant sur les interventions les plus stratégiques et les processus de changement social qui apporteront les résultats attendus (voir section 8).

4. Identifiez vos hypothèses

Quelles sont vos hypothèses sur comment et pourquoi les actions proposées mèneront à ces résultats, et sur les liens entre les résultats?

5. Réviser, adapter et apprendre

Comment allez-vous mesurer les progrès et tirer les leçons de vos interventions? Vos hypothèses, sont-elles toujours valides? Avez-vous besoin de modifier votre stratégie?



Bien que les cadres de projet incluent souvent des activités de genre, dans de nombreux cas, ces activités ne sont pas liées à des résultats clairement définis.⁴⁰ Comme décrit dans la section 2, une approche transformatrice de genre va souvent de pair avec un accent sur les résultats plutôt que sur les produits.

Afin de parvenir à la transformation des rôles de genre, nous devons développer une Théorie du changement avec des résultats qui visent à réaliser le changement dans les quatre quadrants ou domaines de changement du cadre du LTDF : individuel/informel, individuel/formel, systémique/informel et systémique/formel. Vous devez également déterminer quels niveaux de changement (individuel à systémique) sont les plus importants d'un point de vue stratégique pour votre projet et votre partenariat dans ce contexte particulier, et définir comment votre programme influencera les femmes, les hommes, les groupes ou les structures que vous avez ciblées.

L'analyse des programmes de résilience d'Oxfam⁴¹ utilisant le cadre du LTDF montre qu'ils ont tendance à se concentrer sur le changement et le renforcement des capacités au niveau individuel, mais beaucoup moins sur la transformation des

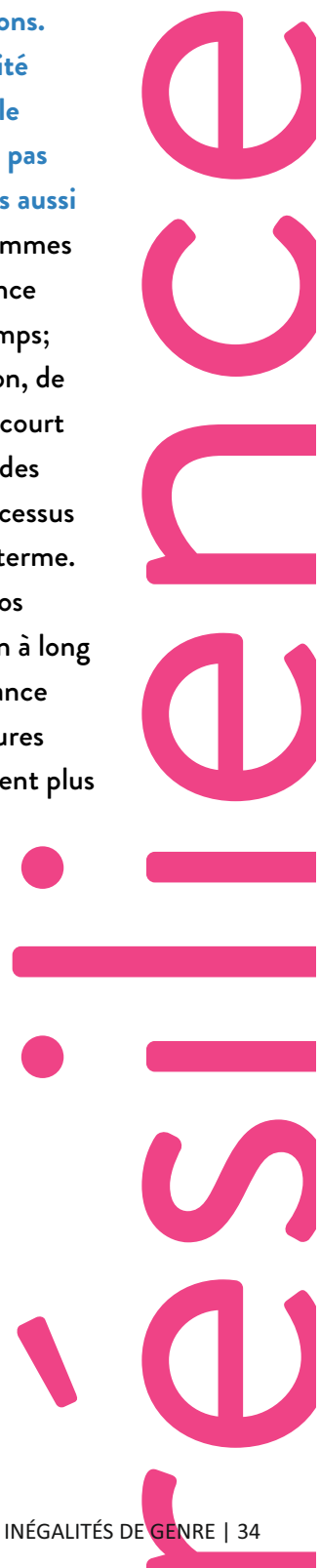
systèmes, formels (lois et politiques) et informels (normes discriminatoires).⁴² Cela doit changer pour pouvoir aborder les causes profondes des facteurs qui limitent la capacité des femmes à absorber et à s'adapter aux chocs et aux stress. Concrètement, cela pourrait impliquer de tester une nouvelle approche dans l'un des quadrants où votre travail est le moins bien développé, ou de passer d'un focus sur le leadership individuel, par exemple avec les femmes entrepreneuses, à une approche plus collective, peut-être en partenariat avec des organisations locales.

résultats

Pour atteindre la transformation de genre, les programmes de résilience doivent remettre en question les normes culturelles existantes concernant le rôle des femmes, des filles, des hommes et des garçons dans les communautés. Il est également essentiel d'influencer au-delà des niveaux des ménages et des communautés pour obtenir un impact : il est nécessaire de s'engager au niveau politique afin de supprimer les obstacles formels qui empêchent d'atteindre les droits des femmes.

Par exemple, il ne suffit pas de concevoir des actions pour aider les femmes à faire face à la violence, ou pour contester et modifier les normes discriminatoires. Il est également nécessaire que les lois et politiques sur la violence sexiste soient modifiées. Par exemple, un rapport de recherche d'Oxfam sur les normes sociales en Afrique, en Amérique latine, dans les Antilles et dans le Pacifique a suggéré que, pour lutter contre la violence contre les femmes, «une approche transformatrice de genre devrait insister pour défier et modifier les normes sociales qui rendent la violence acceptable; promouvoir des modèles de sexualité masculine qui ne dépendent pas du contrôle, de la domination et du droit au corps des femmes; et promouvoir des relations saines».⁴³

Bien que le renforcement des capacités individuelles soit très important, le changement systémique ne se produira que lorsque la voix des femmes sera entendue dans les processus et les programmes officiels des autorités et des institutions. Bien que nous développiions la capacité individuelle des individus à accepter le changement, ce changement ne sera pas maintenu si nous ne démantelons pas aussi les normes discriminatoires. Nous sommes conscients que construire une résilience individuelle et collective prend du temps; cependant, avec prudence et intention, de petits projets avec un financement à court terme devraient être conçus comme des pierres angulaires sur la voie d'un processus de changement bien pensé et à long terme. Pourvu que nous soyons clairs avec nos partenaires féministes sur cette vision à long terme, nous pouvons avoir une confiance plus importante dans les petites mesures nécessaires pour réaliser ce changement plus profond.



Exemples concernant la manière de formuler des résultats de développement résilients et transformateurs de genre

ReLes résultats des programmes de résilience sont souvent exprimés en termes de renforcement des trois capacités de résilience décrites dans le cadre de développement résilient d'Oxfam:⁴⁴

- **La capacité d'absorption:** La capacité à «se redresser» après un choc. Elle implique d'anticiper, de planifier, de faire face et de se remettre de chocs et de stress spécifiques.
- **La capacité d'adaptation:** La capacité de faire des modifications afin de mieux gérer ou s'adapter à une situation changeante. Il s'agit d'être flexible et de pouvoir apporter des changements progressifs de façon continue grâce à un processus d'ajustement, d'apprentissage et d'innovation constants.
- **La capacité de transformation:** La capacité d'aborder les causes structurelles ou profondes qui génèrent des risques et provoquent des vulnérabilités. C'est une réévaluation fondamentale des voies de développement afin d'éliminer la pauvreté et les inégalités.

Pour renforcer les capacités de résilience, nous devons adopter une approche transformatrice du genre dans les résultats de résilience. Si nous souhaitons atteindre nos objectifs et notre vision dans un contexte de chocs, de stress et de

volatilité croissants, il est nécessaire d'intégrer les trois résultats/capacités de résilience dans les stratégies et les programmes.⁴⁵

Exemple

*Au Sénégal, Oxfam a permis aux femmes rurales de former des groupes d'épargne, ce qui a contribué à leurs capacités d'absorption et d'adaptation pour affronter les chocs et les stress. Le programme a également encouragé les organismes de promotion des femmes à exercer leurs droits et à remettre en question les dynamiques de pouvoir qui limitent leur accès aux ressources et leur participation à la prise de décisions. Les femmes sont membres des groupes de pression pour demander aux autorités locales de respecter leurs droits, y compris le droit à la terre. En prenant des mesures avec des implications à long terme, les femmes posent les bases d'un avenir plus résilient pour l'ensemble de leurs communautés.*⁴⁶

À l'aide des quatre quadrants/domaines de changement du cadre LTDF, et en fonction des informations recueillies dans votre analyse des rapports de pouvoir entre les sexes, vous pouvez désormais formuler des résultats spécifiques pour votre TdC. Répondez aux questions suivantes (le cas échéant). Vous devriez être en mesure de transformer les réponses en résultats, comme le montrent les exemples ci-dessous.

Figure 5. Transformer les réponses de votre analyse de genre et des rapports de pouvoir en résultats

LTFD DOMAINE DE CHANGEMENT	QUESTION	RÉPONSE	RÉSULTAT(S) BROUILLON
1. CONSCIENCE ET CAPACITÉS (individuel informel)	Selon votre analyse sur les expériences différentielles des femmes, des hommes et des personnes non conformes au genre, qu'est-ce qui doit changer en termes de conscience et de capacités?	<i>EXEMPLE : Les femmes n'assument pas de rôles ni de leadership dans les coopératives ni les marchés. Pour changer cela, les femmes peuvent s'organiser en groupes afin d'accroître la sensibilisation, la solidarité, la coopération et la confiance.</i>	<i>EXEMPLE : Les femmes sont conscientes, confiantes et ont les compétences nécessaires pour assumer de nouveaux rôles de direction dans les coopératives et les marchés.</i>
2. RESSOURCES (individuel formel)	Qu'est-ce qui légitime et rend possible que les femmes, les hommes et les personnes non conformes au genre éprouvent différemment l'accès aux ressources, au pouvoir et au contrôle?	<i>EXEMPLE : Les chefs communautaires disent aux femmes qu'elles n'ont pas le droit légal d'hériter des terres de leurs pères, malgré la loi nationale qui stipule qu'elles l'ont. Les femmes doivent comprendre leurs droits légaux pour pouvoir hériter des terres et s'adresser aux dirigeants des communautés pour dissiper la désinformation.</i>	<i>EXEMPLE : Les femmes comprennent leurs droits juridiques concernant l'héritage de la propriété. Les femmes réussissent à s'engager auprès des dirigeants communautaires pour accroître la sensibilisation et le soutien des dirigeants vis-à-vis des droits des femmes concernant l'héritage de propriété.</i>
3. NORMES ET PRATIQUES D'EXCLUSION (systémique informel)	Selon votre analyse de genre et des rapports de pouvoir de l'expérience différentielle des femmes, des hommes et des personnes non conformes au genre, qu'est-ce qui doit changer en termes de normes culturelles?	<i>EXEMPLE : Les dynamiques discriminatoires de pouvoir selon le sexe ont lieu au sein du ménage et de la communauté. Les hommes doivent changer leurs attitudes à l'égard de la participation des femmes et de leurs prises de décisions dans les groupes.</i>	<i>EXEMPLE : Les femmes participent et influencent dans la prise de décisions au sein des groupes. Les hommes ont changé leur attitude à l'égard de la participation et de la prise de décisions des femmes au sein des groupes communautaires.</i>
4. RÈGLES ET POLITIQUES (systémique officiel)	Selon votre analyse des expériences différentielles des femmes, des hommes et des personnes non conformes au genre, que faut-il changer en termes de politique, de lois ou d'actions gouvernementales?	<i>EXEMPLE : La politique discrimine les femmes en disant qu'une seule personne par ménage peut être membre d'une coopérative. Les membres de la communauté doivent s'organiser pour promouvoir et influencer le changement.</i>	<i>EXEMPLE : Les membres de la communauté sont organisés et défendent des changements au niveau des politiques afin de changer le nombre de personnes par ménage qui peut participer aux coopératives.</i>

Source: Adapté d'Oxfam. (2019). Guide d'Oxfam pour le travail d'influence féministe.

La figure 6 ci-dessous montre quelques **exemples de résultats d'absorption, d'adaptation et de transformation** obtenus en appliquant le cadre du LTDF. Les deux exemples et leur classification, sous une capacité ou une autre (en particulier d'absorption et d'adaptation), sont **spécifiques au contexte** (par exemple, la propriété des actifs peut être considérée comme une caractéristique de la capacité d'absorption ou d'adaptation, selon le contexte/type de chocs ou si elle est utilisée comme un dispositif d'épargne ou de récupération).

Figure 6: Exemples de résultats d'absorption, d'adaptation et de résilience transformatrice à l'aide du cadre du LTDF

1. CONSCIENCE ET CAPACITÉS (individuel informel)	2. RESSOURCES (individuel formel)
<p>LES CAPACITÉS D'ABSORPTION</p> <p>Plus grande capacité des femmes vulnérables à faire face aux chocs, aux stress et aux traumatismes.</p> <p>Sensibilisation de la communauté face aux risques que provoquent des stratégies d'adaptation négatives, par exemple le mariage précoce et la toxicomanie.</p> <p>Soutien proactif des hommes au niveau du ménage et de la communauté pour accroître la mobilité des femmes et leur accès aux services.</p> <p>La communauté est confiante pour faire face aux chocs.⁴⁷</p>	<p>LES CAPACITÉS D'ABSORPTION</p> <p>Accès gratuit et sûr aux espaces publics.</p> <p>Possession de documents civils (nationalité, certificat de naissance, pièce d'identité, carte d'assurance maladie).</p> <p>Accès gratuit et sûr aux services, aux épargnes, aux transferts de fonds, aux assurances et à l'aide humanitaire.</p> <p>Capacité de payer pour certains services, p. ex. celui de transformer le grain dans une usine pour libérer du temps.</p> <p>Participation ou appartenance à des groupes locaux, par exemple groupe de producteurs, groupe religieux/social, organisation de femmes, etc.</p>
<p>LES CAPACITÉS D'ADAPTATION</p> <p>Aspirations/confiance/capacité à s'adapter, par exemple pour diversifier les moyens d'existence, investir et planifier l'avenir.</p> <p>Contrôle des revenus et des décisions d'achat, par exemple pour acheter ou vendre du bétail.</p> <p>Amélioration des connaissances et changements positifs des comportements et des attitudes à l'égard de l'égalité entre les sexes.</p>	<p>LES CAPACITÉS D'ADAPTATION</p> <p>Accès et propriété des femmes à la terre et aux biens.</p> <p>Plus grand pouvoir économique et plus grande autonomie des femmes dans la prise de décisions.</p> <p>Les femmes ont accès à l'information, par exemple aux prévisions météorologiques ou à des renseignements sur les changements climatiques, et peuvent les utiliser pour prendre des décisions.</p> <p>Connaissance des réglementations existantes et interaction avec les institutions locales.</p>
<p>LES CAPACITÉS DE TRANSFORMATION</p> <p>Changements dans les structures basées sur les rapports de pouvoir entre les sexes au niveau des ménages, des communautés et des institutions, p. ex. flexibilité quant à la répartition des rôles et des responsabilités selon le sexe au sein du ménage, de la communauté et des institutions.</p> <p>Amélioration des compétences techniques et de la confiance des femmes militantes et leaders locales pour influencer les communautés et les responsables sur des questions sensibles, telles que les droits fonciers dans les environnements à risque.</p>	<p>LES CAPACITÉS DE TRANSFORMATION</p> <p>Les institutions officielles, par exemple les ministères, adoptent les apprentissages et pratiques du LTDF.</p> <p>Lois progressistes sur la citoyenneté, le mariage et la planification familiale.</p>

3. NORMES ET PRATIQUES D'EXCLUSION (systémique informel)

LES CAPACITÉS D'ABSORPTION

Mécanismes de protection communautaire pour prévenir et combattre la violence basée sur le genre.

Filets de sécurité informels et systèmes de référence.

Cohésion et soutien sociaux; solidarité entre les femmes.

LES CAPACITÉS D'ADAPTATION

Les femmes, les personnes non conformes au genre et leurs organisations sont incluses dans les processus de prise de décision concernant toutes les questions qui les concernent.

Il existe un environnement propice à l'émancipation et à l'auto-organisation des femmes.

LES CAPACITÉS DE TRANSFORMATION

Prévalence de normes, pratiques et croyances religieuses positives qui atténuent les conflits, les stratégies d'adaptation négatives et la violence contre les femmes et les filles.

Élimination de toutes les formes de violence basée sur le genre.

Reconnaissance des femmes en tant que leaders et personnes influentes.

Travail de soins non rémunérés redistribué entre les membres de la famille et entre le ménage et l'État, ce qui permet aux femmes de s'engager dans les activités de leur choix.

4. RÈGLES ET POLITIQUES (systémique officiel)

LES CAPACITÉS D'ABSORPTION

Les institutions réagissent à temps à la violence basée sur le genre et protègent et aident les personnes survivantes.

Disponibilité continue d'eau pure, de carburant renouvelable à usage domestique et d'accès aux services de santé.

LES CAPACITÉS D'ADAPTATION

Représentation et traitement égaux au sein des comités communautaires, avec des procédures permettant de faire entendre la voix des femmes et des groupes marginalisés.

Les administrations locales sont réceptives et responsables des initiatives et des besoins des groupes de femmes.

Les femmes ont accès aux marchés, aux ressources naturelles communautaires, aux services et aux infrastructures agricoles, ainsi qu'aux institutions et aux processus d'élaboration des politiques.

Il existe des plateformes nationales actives pour dialoguer à propos des politiques et avoir ainsi une influence vis-à-vis des ministères sur l'allocation des ressources.

De nouvelles possibilités de subsistance sont disponibles et prises en charge par les femmes.

LES CAPACITÉS DE TRANSFORMATION

Les institutions et les politiques criminalisent la violence basée sur le genre et toute forme de discrimination fondée sur le sexe ou l'identité/orientation sexuelle; des mécanismes de responsabilisation sont en place pour surveiller les droits des femmes.

La loi garantit l'égalité d'accès et de contrôle des terres et des autres ressources.

Les groupes de femmes et les personnes non conformes au genre ont accès à des espaces politiques, à la société civile et aux médias pour influencer toutes les politiques.

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

[Systems Thinking: An introduction for Oxfam programme staff](#). Oxfam, 2015.

[Developing a Theory of Change: A Facilitator's Guide](#). Oxfam, 2014.

[Theory of Change Thinking in Practice](#). Hivos, 2015.

[CAMSA resources on using Theory of Change](#). Oxfam, 2015.

[Measuring Gender Dynamics in Resilience: Tools for Integrating Gender into Resilience-Focused Programs](#). Mercy Corps, 2018.

garantir que votre tdc soit transformatrice du genre — travailler en collaboration

Travailler en collaboration avec de multiples intervenants est l'une des voies de changement identifiées dans le cadre d'Oxfam pour un développement résilient. Tous les projets d'Oxfam sont exécutés en partenariat avec la société civile locale — ONG et organisations au niveau communautaire. Cela crée un pont vers les communautés et aide à s'assurer que nos approches de renforcement de la résilience s'adaptent au contexte local.⁴⁸ Soutenir les organisations, les réseaux et les plateformes de femmes est l'un des principaux domaines stratégiques et points de départ d'Oxfam pour travailler sur le Leadership transformateur pour les droits des femmes.⁴⁹

Pour travailler la transformation des rôles de genre dans les programmes axés sur la résilience et conformément au principe féministe «rien sur nous sans nous», il est essentiel d'élargir les alliances stratégiques d'Oxfam pour **y inclure les mouvements de femmes et les organisations de défense des droits des femmes.** Pour ce faire, nous pouvons tirer des enseignements des équipes de justice de genre d'Oxfam et former des partenariats non traditionnels aux niveaux mondial, régional, national et local. Cela comprend des engagements plus solides avec des écoféministes, des femmes activistes de l'environnement, des journalistes et des universitaires féministes. Cela implique également de donner la priorité aux thèmes féministes dans notre travail avec d'autres parties prenantes qui mènent les programmes des droits des femmes, et de veiller à ce que notre travail soit structuré et dirigé dans la mesure du possible par les mouvements de femmes et les organisations de défense des droits des femmes. Il existe



de nombreuses preuves du rôle indispensable que jouent les organisations de femmes dans la promotion de l'égalité entre les sexes. Elles savent mieux, en comparaison avec les organisations mixtes, créer des espaces pour que les femmes puissent discuter de ce qui est important pour elles.⁵⁰ Nos évaluations montrent que lorsque nous travaillons avec des organisations de femmes, notre travail est mieux informé, mieux exécuté et a des répercussions plus profondes sur l'ensemble des communautés et des circonscriptions avec lesquelles nous travaillons.⁵¹

Travailler en collaboration avec différentes parties prenantes pour la transformation des rôles de genre implique:

- Être guidé par les principes féministes d'Oxfam dans toutes les relations avec les parties prenantes, les partenaires et les allié-e-s, et, le cas échéant, négocier les principes, les valeurs et les approches du développement.
- Offrir un soutien flexible et à long terme aux partenaires — en particulier aux groupes de femmes — plutôt qu'un engagement à court terme et/ou de manière sporadique,⁵² et reconnaître et soutenir la capacité des partenaires à transformer les rôles de genre.
- Reconnaître l'importance de l'action collective des femmes;⁵³ travailler avec les organisations de défense des droits des femmes — en particulier celles des minorités ethniques et autochtones⁵⁴ — et avec les groupes et organisations de personnes non conformes au genre.
- Inclure les femmes, les personnes non conformes au genre et leurs organisations dans les processus décisionnels, de sorte que les personnes clés des droits des femmes, leur analyse féministe et leur expertise soient au cœur de ces processus, que leurs organisations soient renforcées, leurs voix amplifiées et leurs projets soutenus.⁵⁵
- Reconnaître, identifier et soutenir les capacités, les systèmes et les structures locales existantes — y compris les organisations de base, les organisations de défense des droits des femmes, et les systèmes formels et informels de santé, d'éducation, de justice et de gouvernance — qui favorisent le bien-être et l'émancipation des femmes ainsi que la justice de genre.⁵⁶
- Mettre l'accent sur le bien-être physique et psychologique et sur la solidarité des populations affectées lors du renforcement des capacités de résilience, plutôt que de se concentrer uniquement sur les structures et les actifs.
- Concevoir des interventions qui attribuent des ressources financières, entre autres, directement aux collectivités locales et aux autres parties prenantes.
- Établir et maintenir des relations de respect mutuel avec les établissements d'enseignement et de recherche spécialisés dans l'égalité de genre.
- S'engager avec des hommes et des garçons pour aider ceux qui subissent des normes et des politiques sociales discriminatoires de genre, et pour prévenir des réactions violentes.⁵⁷ Rester attentif et gérer la résistance et les réactions hostiles au niveau local. Nos évaluations de projet montrent que lorsque nous travaillons avec des hommes (groupes spécifiques/ influents) en tant qu'alliés et partenaires plutôt que comme cibles d'une action, nous voyons un engagement et une appropriation plus réels des changements de pouvoir et de ressources envisagés par le projet.⁵⁸

La transformation des rôles de genre et les principes féministes deviennent des points de référence (et de langage) acceptés dans les organisations internationales.

Cependant, il est important de **ne pas oublier que ces concepts peuvent être inconnus pour le personnel d'Oxfam et les partenaires locaux, et difficiles à accepter pour les communautés locales.** Les concepts féministes et les approches et stratégies associées doivent se discuter explicitement et sensiblement avec les partenaires en utilisant un langage, un encadrement et des exemples spécifiques au contexte afin d'éviter les malentendus et de parvenir à un accord sur ce qui est possible et efficace dans la pratique.

Les recherches d'Oxfam⁵⁹ ont souligné certaines tensions qui peuvent survenir lors de l'adoption de principes féministes, comme l'équilibre entre le respect de l'autonomie des partenaires et d'autres parties prenantes avec la nécessité d'aborder leurs réticences à adopter des approches transformatrices de genre. Cette réticence a plusieurs origines : manque de connaissance des idées pertinentes et de leur application (ou simplement manque de temps pour les digérer et les intérioriser), influence de l'environnement social, ou manque d'autorité des membres du personnel pour prendre des décisions. Ne pas résoudre ce conflit se fait souvent au détriment de progrès réels dans la

transformation des rôles de genre, qui peuvent être déhiérarchisés dans le but de produire des résultats convenus rapidement, ou de maintenir de bonnes relations et de l'influence avec les structures de pouvoir nationales et les donateurs.

Cela souligne la nécessité de négociations prudentes et rapides pour promouvoir la transformation des rôles de genre et les principes féministes, ainsi qu'une approche contextuelle «lente et constante» de l'action transformatrice de genre. La formation en sensibilisation de genre et d'autres activités visant à promouvoir l'égalité entre les sexes devraient s'appuyer sur des aspects de la culture, des traditions et de la religion locales qui défendent les principes de respect et d'équité afin de contrer les normes et les stéréotypes sexuels négatifs et de promouvoir une véritable transformation. La transformation des rôles de genre exige un changement de pouvoir, et ceux qui ont le pouvoir dans le statu quo peuvent résister à de tels changements.

Étude de cas : Partenariat pour la transformation de genre au Myanmar⁶⁰

Au Myanmar, le Programme de paix durable (DPP) d'Oxfam travaille dans un consortium d'organisations nationales et d'ONG internationales. Son objectif principal est de soutenir la contribution de la société civile locale à une paix durable, à la sécurité, à la stabilité, au développement durable et à l'égalité de genre dans les états du Kachin et Shan du Nord.

L'approche du PDD pourrait être considérée comme une transformation de genre, puisque ses objectifs déclarés concernent l'autonomisation sociale, économique et politique des femmes, ainsi que leur leadership et l'égalité de genre. Malgré cela, dans les documents de planification du DPP, il y a une claire absence de langage féministe ou d'ambition concernant la transformation de genre. Cela reflète le fait que le DPP rassemble des membres d'orientations et de milieux personnels et professionnels très différents, et qu'au Myanmar dans son ensemble, les mots «féminisme» et «féministe» ont des connotations extrêmement négatives; à tel point que «même les militantes pour les droits des femmes nient souvent être féministes, en essayant d'éviter d'être étiquetées en tant que telles».⁶¹

Cela met en évidence une tension qui découle parfois des valeurs de respect mutuel et d'autonomie qui sont au cœur des pratiques de partenariat d'Oxfam et de son engagement à promouvoir des approches de transformation de genre. Le DPP et le personnel partenaire sont conscients de cette tension et travaillent pour la surmonter. Par exemple, ils utilisent le Programme de Leadership de genre d'Oxfam, basé sur le modèle du LTDF, pour se former en justice et leadership de genre, permettant aux participants de promouvoir la

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

[The Power of Gender-Just Organizations](#). Oxfam Canada, 2012.

[A Feminist Approach to Localization](#). Oxfam Canada, 2018.

[Building Resilience Through Multi-Stakeholder Partnerships: Evidence from Oxfam's Resilient Development Portfolio](#). Oxfam, 2018.

[Case study on the integration of TLWR approaches and strategies into the Burundi livelihoods project](#). Oxfam, 2017.

[Raising Her Voice: The power to persuade. How women's voice and influence is strengthening governance and challenging inequalities](#). Oxfam, 2013.

[The Dialogic Change Model](#) to plan how to develop multi-stakeholder partnerships and collaborations. Collective Leadership Institute.

garantir que votre tdc soit transformatrice du genre — utiliser les processus de transformation sociale

À l'aide de votre analyse des rapports de pouvoir entre les sexes et de votre Théorie du changement, il est temps maintenant de **réfléchir aux processus qui permettront de renforcer les capacités des communautés**. Tâchez de le faire avec les organisations de femmes ayant collaboré avec vous.

Selon le cadre d'Oxfam pour un développement résilient, six processus de changement social étroitement liés développent ensemble des capacités d'absorption, d'adaptation et de transformation (figure 7). Chacun des processus de changement social doit adopter des objectifs et des approches de transformation de genre. Comme c'est le cas pour les différents niveaux et domaines de changement dans le cadre du LTDF, les données montrent que s'engager simultanément dans plusieurs processus de changement social interconnectés est plus efficace pour promouvoir la transformation de genre.

Figure 7: Les six processus de transformation sociale



Source: Oxfam. (2016). *L'avenir est un choix: Cadre et directives d'Oxfam pour un développement résilient.*

Les six processus de transformation sociale sont les stratégies et les points de départ que votre programme utilisera pour créer des changements dans les quatre quadrants/domaines de changement du cadre du LTDF.⁶² Les processus de transformation sociale peuvent, par exemple, être utilisés pour contester les normes et comportements sociaux discriminatoires ou pour influencer les normes, les processus, les politiques et leur mise en œuvre. Pour compléter votre TdC, vous pouvez identifier les processus de changement social les plus efficaces pour atteindre les résultats que vous avez choisis. Les processus sont décrits plus en détail, avec des exemples, ci-dessous.

1. Gouvernance responsable

Une gouvernance responsable comprend des actions qui visent à construire et à soutenir la justice sociale ainsi que des

systèmes et des institutions de transformation de genre. Il se réfère à la gouvernance formelle, mais aussi informelle, y compris les structures et institutions coutumières des communautés, à leurs cultures (politiques) et à leurs modes de travail. Afin d'obtenir des résultats transformateurs, les programmes doivent aider les femmes comme les autres groupes exclus à participer à ces processus et à ces institutions formelles et informelles, et ce faisant, à transformer la façon dont ces structures fonctionnent et s'autorégulent. Les recherches d'Oxfam⁶³ montrent des lacunes importantes dans l'utilisation de ce processus de changement social pour la transformation de genre. Voici quelques moyens pour garantir que des processus de gouvernance responsables contribuent à des résultats transformateurs de genre :

- Promouvoir la transparence et la responsabilité des institutions

gouvernementales. Par exemple, s'engager intensivement avec des structures gouvernementales locales peut se traduire en une plus grande participation et un plus grand leadership des femmes. Cela peut également améliorer la collaboration entre les différents ministères dirigés par des femmes et améliorer l'accès aux services pour les femmes.

- Sensibiliser le gouvernement sur les droits et les capacités des femmes en matière de gestion et de gouvernance durables des ressources naturelles, notamment des terres, de l'eau et de la biodiversité.
- Identifier et éliminer les obstacles qui empêchent les femmes et les personnes non conformes au genre de participer et d'influencer les conversations publiques sur le risque, la vulnérabilité et la fragilité, leurs causes et la façon dont le risque est réparti au sein de la société. Par exemple, le guide de formation d'Oxfam intitulé «Gender Leadership in Humanitarian Action» (le Leadership de genre dans l'action humanitaire)⁶⁴ aide à accroître la participation et l'influence des femmes dans les décisions au niveau national concernant les risques et la vulnérabilité dans la planification et l'intervention d'urgence.
- Être conscient des rapports de pouvoir et des déséquilibres : promouvoir les droits des personnes à être écoutées et à participer, et réclamer plus d'opportunités de participation. Les changements dans les rôles, l'autonomisation, le leadership et les droits des femmes (y compris la justice de genre) sont de solides indicateurs de transformation.

Exemples

Au Bangladesh, avec l'aide de la société civile locale et nationale, Oxfam a réussi à influencer la politique nationale sur les droits des travailleuses domestiques (qui sont presque exclusivement des femmes). Après avoir formé des alliances avec des parties prenantes clés, tels que l'Institute of Labour Studies (Institut d'études sociales) et les syndicats, avoir rassemblé des preuves et tenu plusieurs séries de dialogues politiques avec les agences gouvernementales et les groupes de travailleuses domestiques, la Politique de protection et de bien-être des travailleurs domestiques a été adoptée en 2016. En conséquence, les travailleuses domestiques ont désormais un accès illimité aux programmes gouvernementaux de protection sociale et aux services fournis par les organisations non gouvernementales de santé et d'aide juridique. Des unités gouvernementales ont également été créées spécifiquement pour protéger les travailleuses domestiques et leurs droits.⁶⁵

Au Pakistan, les parties prenantes locales ont clairement considéré comme une transformation le très haut niveau d'implication des femmes et des personnes handicapées dans la planification des catastrophes au sein des Comités Municipaux et Syndicaux pour la Gestion des Catastrophes (VDMC), à la suite d'un projet Oxfam. Les femmes ont accédé à des postes d'autorité et de responsabilité dans les VDMC et ont souvent poussé les comités à atteindre des objectifs de développement plus larges au-delà de la planification des catastrophes, y compris l'éducation des filles et l'amélioration des établissements de santé.⁶⁶

2. Garantir et renforcer les moyens de subsistance

Il s'agit des processus pour garantir et construire du capital humain, social, naturel, physique et financier et pour renforcer les biens du ménage (fondés sur le cadre des moyens de subsistance durables⁶⁷). Veiller à ce que les processus liés à la garantie et à l'amélioration des moyens de subsistance contribuent à des résultats transformateurs de genre :

- Dans toutes les interventions, inclure des moyens pratiques de reconnaître, réduire et redistribuer les responsabilités de care non rémunérées et celles du ménage attribuées aux femmes, ainsi que des moyens pratiques pour assurer que les personnes concernées soient représentées dans les espaces décisionnels à tous les niveaux, par une gamme de stratégies. Par exemple, Oxfam utilise l'Analyse rapide des soins (RCA par ses initiales en anglais),⁶⁸ un outil d'évaluation rapide pour collecter des activités témoins, promouvoir la reconnaissance du travail de care et identifier des interventions pratiques destinées à le réduire et à le répartir.
- Identifier la diversité des besoins économiques parmi les femmes et les filles, avec des approches adaptées pour les groupes particulièrement vulnérables sur le plan économique, y compris les personnes déplacées et réfugiées, les peuples autochtones, les femmes et les filles vivant avec un handicap, les femmes âgées et les personnes non conformes au genre, entre autres.⁶⁹
- N'encouragez ni les femmes ni les filles à développer des activités stéréotypées

(comme le parentage, la cuisine et le nettoyage), et ne présumez pas qu'elles en assumeront les rôles au lendemain des catastrophes, car cela renforcera plutôt que détruirait les causes profondes de la dépendance économique et de la vulnérabilité des femmes.

- Transformer les structures et processus formels et informels qui renforcent le pouvoir économique en améliorant l'accès des femmes aux possibilités de crédit et d'épargne, et en les reliant aux services financiers.⁷⁰
- Prioriser l'élaboration, la réforme et la mise en œuvre de politiques formelles qui garantissent l'égalité des droits sur les ressources naturelles, la terre, l'eau, les forêts, etc. Celle-ci est une voie vers des moyens de subsistance équitables et dignes pour toutes les personnes.

Exemple

Dans le nord du Ghana, le programme Climate Resilient Agriculture and Food Security (CRAFS) d'Oxfam a aidé les agriculteurs et agricultrices à construire des systèmes agricoles et alimentaires résistants au climat, à adopter des moyens de subsistance et des sources de revenus alternatifs pendant la saison sèche, à mieux comprendre les effets du changement climatique et à protéger leurs ressources naturelles. La lutte contre les causes profondes de l'inégalité de genre était un élément clé du programme. Celui-ci a signalé que les groupes sociaux marginalisés, y compris les ménages dirigés par des femmes, sont souvent plus exposés et plus sensibles aux risques causés par le changement climatique et l'épuisement des ressources naturelles.⁷¹

3. Informer

Stratégies et processus qui développent l'information et les connaissances pour favoriser la prise de décisions, en particulier chez les femmes; actions visant à sensibiliser et à soutenir les questions de genre, en particulier chez les hommes. La vulnérabilité des femmes est enracinée dans des structures patriarcales qui ont constamment limité leur accès à l'éducation, à l'information et aux ressources. L'accès à l'information pour prendre des décisions est nécessaire pour renforcer les capacités de résilience, en particulier en ce qui concerne les événements climatiques, les pratiques de réduction des risques de catastrophes et les initiatives de consolidation de la paix. Le rôle d'Oxfam n'est pas seulement de soutenir le développement des relations, des technologies et des processus qui génèrent des informations appropriées, mais aussi d'assurer que :

- Ces technologies et ces informations sont à disposition des femmes, qu'elles vivent seules ou dans des foyers.
- L'information est communiquée de façon à refléter le niveau d'alphabétisation des femmes et les canaux disponibles (par exemple, la radio pourrait être plus appropriée que les journaux). Les messages (contenu, formulation, éléments visuels, etc.) doivent être coconçus avec différents groupes de sexe et être respectueux avec les différentes sensibilités.
- Les réseaux de femmes sont valorisés pour leur capacité à produire et à échanger des connaissances qui bénéficient au renforcement de la résilience. Les connaissances locales des femmes (ressources naturelles,

événements climatiques, relations et normes sociales, etc.) sont reconnues et mises à profit.

- Les obstacles à la participation significative des femmes aux conversations publiques sur le risque, la vulnérabilité et la fragilité sont identifiés et traités.
- Les femmes peuvent développer et utiliser des compétences pratiques qui augmentent leur capacité à être, ainsi qu'à être considérées comme, des leaders capables à différents niveaux.⁷²

Exemple

L'Alliance africaine pour la résilience au changement climatique (ACCRA), un consortium multiagences dirigé par Oxfam et opérant en Ouganda, au Mozambique et en Éthiopie de 2011 à 2016, a abouti à l'adoption d'un modèle de prévision météorologique dirigé par le gouvernement, qui a été spécifiquement conçu pour atteindre les femmes rurales ainsi que les hommes. L'information météorologique et climatique est essentielle pour aider les agricultrices et les agriculteurs à se préparer et à s'adapter aux changements climatiques. Avant la promotion d'Oxfam, les prévisions climatiques saisonnières en Ouganda utilisaient un langage très technique et n'étaient disponibles qu'en anglais. La plupart des populations rurales, et les femmes en particulier, ne pouvaient pas accéder aux prévisions ni les comprendre. Aujourd'hui, grâce au nouveau système, les femmes et les hommes ruraux peuvent désormais accéder à ces informations par divers canaux; elles sont présentées en utilisant des termes clairs, non techniques et traduites dans la langue locale, ce qui permet aux agriculteurs de prendre des décisions éclairées concernant les moments où planter, récolter et protéger leurs cultures.⁷³

Exemple

Un projet mis en œuvre par le réseau des pêcheurs Samudran, et soutenu par Oxfam Inde à travers la United Artists Association, semble avoir obtenu des résultats remarquables en termes d'augmentation des revenus des ménages et de sensibilisation des femmes à leurs droits et à leur capacité à les faire valoir. Ceci a été réalisé en permettant aux pêcheurs de s'organiser en groupes locaux d'entraide (qui sont liés aux institutions villageoises, puis aux autorités de district) et d'acquérir les informations et les compétences nécessaires pour améliorer leurs méthodes de pêche et diversifier leurs stratégies de subsistance.⁷⁴

4. Planification flexible et prospective

Il s'agit de processus qui permettent et améliorent la planification et la prise de décisions collectives, souples et prospectives. Il est nécessaire, par exemple, de redistribuer plus équitablement les responsabilités en matière de care entre les femmes et les hommes et entre les foyers et l'État, de sorte que les femmes puissent planifier leurs propres activités et gérer le changement. Pour promouvoir la transformation de genre, nous devons reconnaître que:

- Toutes les institutions ont des normes et des hiérarchies de genre, et que celles-ci sont susceptibles d'être reflétées dans leur planification.
- Les besoins et priorités des différents groupes de femmes et d'hommes, en particulier en ce qui concerne l'accès aux ressources et leur contrôle en temps de crise, peuvent différer fondamentalement. Les méthodologies souvent utilisées pour «consulter» les communautés ont tendance à privilégier les choix des hommes et ceux des groupes et des affiliations dominants (par exemple, ethniques, religieux, tribaux et de castes).
- Dans notre rôle de support à la planification et à la gestion des processus et des politiques, nous devons nous assurer que ces processus sont participatifs, inclusifs et équilibrés.
- Les plans collectifs doivent inclure et répondre aux vulnérabilités et aux capacités spécifiques différenciées par le genre.
- Les processus de planification et de prise de décision devraient assurer le leadership des organisations féministes et de défense des droits des femmes, et devraient être construits sur la collaboration avec les parties prenantes afin d'explorer les moyens d'aborder les facteurs à long terme de la fragilité et du stress.
- Au niveau des foyers, les femmes et les hommes devraient être encouragés à transférer la charge familiale de manière à ce que celle-ci soit équitablement partagée, créant ainsi un espace pour que les femmes puissent planifier leurs propres activités, innover et gérer le changement.⁷⁵
- Les approches et les activités de transformation de genre ne sont pas gratuites. Elles nécessitent un investissement en termes d'argent, de temps et de compétences.

5. Apprendre et innover

Ce processus de changement social vise à permettre aux personnes d'apprendre ensemble, de soutenir l'expérimentation et d'accroître le potentiel d'innovation (social et technologique). Il est nécessaire d'adopter des pratiques d'apprentissage inclusives, qui valorisent les connaissances des femmes et des groupes marginalisés, et qui rendent les nouvelles idées, connaissances et technologies accessibles et pertinentes pour tout le monde. L'innovation est nécessaire pour accélérer les progrès vers l'égalité de genre et donc vers la résilience. Cela nous invite également à :

- Établir et promouvoir des systèmes et des pratiques fiables de responsabilisation et d'apprentissage pour la transformation de genre parmi tout le personnel, y compris les responsables, les partenaires et les allié-e-s. Cela implique de reconnaître et de comprendre l'échec, de sorte que les leçons puissent être tirées de l'expérience collective accumulée et d'information précise.
- Reconnaître et soutenir, financièrement et par d'autres moyens, les innovations populaires en matière de développement des femmes qui permettent de renforcer la résilience des communautés.
- Adopter et apprendre des formes innovantes d'organisation, par exemple, le mouvement «Me Too», la grève des écoles pour le climat, et des capacités techniques (par exemple dans les TIC et les médias sociaux) des jeunes et en particulier des organisations de jeunes femmes. Le projet pilote RootsLab

d'Oxfam⁷⁶ (voir ci-dessous) est un bon exemple mené par de jeunes féministes concernant la manière par laquelle des organisations comme Oxfam peuvent apporter une contribution utile aux innovations qui soutiennent le changement social et politique.

- Utiliser systématiquement les principes et méthodologies féministes dans toutes les recherches associées à la programmation de résilience. Initier des dialogues avec des chercheuses féministes et, plus largement, inclure une diversité de voix et de formes de connaissances.⁷⁷

Exemple

Une inégalité de genre profondément enracinée empêche des millions de jeunes femmes et de personnes non conformes au genre de prendre le contrôle de leur propre vie. Il n'y a pas assez d'argent ou de ressources investis pour les aider à résoudre, à innover et à lutter contre ces défis. Au Liban, FRIDA (le Fond pour les Jeunes Féministes, dans son acronyme en anglais), le Fonds Mondial pour les femmes, Oxfam et The Young Foundation se sont associés pour adapter une approche «laboratoire social d'innovation» afin de promouvoir les droits, le leadership et l'action collective des jeunes femmes et des jeunes trans. Le modèle «RootsLab» vise à donner plus de moyens à une nouvelle génération militante de jeunes femmes et trans, en particulier les personnes qui n'ont pas encore eu accès à des opportunités de financement traditionnelles pour devenir une partie active de leurs mouvements féministes et de leurs droits locaux, et pour les renforcer à leur tour.⁷⁸

6. Justice de genre et autonomisation

La justice et l'autonomisation de genre est un processus indépendant ainsi qu'un objectif qui traverse les cinq autres processus de changement social. Les stratégies spécifiques sur la justice et l'autonomisation de genre peuvent inclure :

- Développer des connaissances individuelles et un leadership transformateur pour un impact collectif.
 - Permettre aux organisations, réseaux et plateformes de défense des droits des femmes d'être autonomes, et aider les femmes à exercer une plus grande influence dans les institutions traditionnelles.
 - Aider les hommes à agir pour les droits des femmes.
 - Promouvoir la collaboration pour influencer les normes sociales, les processus informels de prise de décisions, les politiques et leur mise en œuvre.
 - Promouvoir la collaboration pour influencer les institutions, les processus, les politiques formelles et leur mise en œuvre.
- Évaluer le risque d'une plus grande exposition à la violence basée sur le genre, en particulier à la violence à l'égard des femmes et des filles, et proposer des mesures d'atténuation et de gestion.

Exemple

Le programme Raising Her Voice (Les femmes se font entendre) d'Oxfam a renforcé la voix et l'influence de plus d'un million de femmes marginalisées. De 2008 à 2013, le programme a soutenu 19 projets sur quatre continents, en veillant à ce que la voix des femmes influence la prise de décision sur les services, les dépenses publiques, les politiques et les cadres juridiques. Le programme a cherché de façon proactive à comprendre et à aborder les relations de pouvoir, en opérant à plusieurs niveaux :

- *Développer des alliances créatives à grande échelle, y compris avec des hommes influents.*
- *Renforcer les connaissances personnelles et la confiance des femmes marginalisées, notamment en s'attaquant à la violence sexiste.*
- *Développer le leadership des femmes au niveau communautaire.*
- *Accroître la représentation des femmes dans les espaces politiques.*
- *Faciliter le changement structurel (par exemple, à travers des lois et des investissements sensibles au genre).*

garantir que votre meal est transformateur de genre

Comme nous l'avons vu plus haut, les données montrent que les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes non conformes au genre sont exposés aux mêmes risques de différentes façons, et sont exposés à des risques différents, ce qui détermine leur vulnérabilité différenciée. Les données de suivi, d'apprentissage et d'évaluation (MEAL) doivent donc fournir des informations pertinentes, subdivisées par genre et différenciées, qui capturent les différentes expériences et perceptions des femmes et des hommes en matière de risques, de chocs et de stress, ainsi que leurs différentes capacités de résilience.

Veiller à ce que votre système MEAL soit transformateur de genre ne signifie pas uniquement inclure des indicateurs sensibles au genre et surveiller et évaluer les résultats et produits de la justice de genre; cela signifie également utiliser des méthodologies transformatrices de genre et considérer comment et par qui le système MEAL est mené. Cela pourrait impliquer de diviser les unités d'analyse (par exemple, le foyer, la communauté) d'une manière différenciée et ventilée par sexe, et d'en obtenir le plus de détails possible en utilisant une approche intersectionnelle (par exemple, en recueillant des données sur les jeunes filles handicapées, les femmes analphabètes dans les zones urbaines, les femmes et les hommes musulmans dans la communauté, etc.). Cela implique de repenser qui doit faire partie des équipes qui mènent des activités MEAL et de suivre les progrès vers les objectifs de justice de genre, y compris les résultats intermédiaires pertinents.⁷⁹

Pour capturer le changement, les processus MEAL «doivent être consciemment adaptés aux dynamiques existantes fondées sur le genre et le pouvoir⁸⁰», que vous aurez cartographié et analysé par une analyse de genre et de pouvoir. Cela comprend le suivi de la façon dont le programme affecte ces dynamiques et provoque intentionnellement des changements structurels. **Les principales caractéristiques du MEAL transformateur**

du genre sont les suivantes :

- 1) il repose sur la reconnaissance des différences de genre dans le contexte;
- 2) il utilise des méthodes et des méthodologies sensibles au genre;
- 3) il se concentre sur la transformation des relations de pouvoir entre les sexes;
- 4) il surveille et évalue les résultats liés au genre; et
- 5) il génère des connaissances pertinentes pour faire progresser la transformation des genres dans un contexte particulier.

Pour s'assurer que le MEAL prend en compte la complexité du changement de genre:⁸¹

- Aider les partenaires à prendre l'initiative des pratiques MEAL, tout en renforçant leur capacité pour le faire. Encourager une large participation par des outils et méthodes participatifs (quantitatifs et qualitatifs) et, en particulier, en supprimant les obstacles à la participation.
- Comprendre que la génération du savoir est un processus par lequel le savoir peut se produire, être diffusé et être utilisé à la fois de façon à transformer les relations de genre et de pouvoir, ou bien de façon à perpétuer les relations de pouvoir inégales existantes, et l'utiliser de la première façon.

- Reconnaître la non-linéarité et la complexité. Cela comprend le suivi et la capture des impacts et des réactions négatifs, de la résistance et des résultats inattendus, et l'adoption de mesures pour les atténuer.
- Recueillir et utiliser des données ventilées par le genre : cela signifie se demander qui vous interrogez au sein du foyer pour obtenir des informations qui capturent les différentes expériences et perceptions des hommes et des femmes en matière de risques, de chocs et de stress, et leurs différentes capacités de résilience, tenant compte d'autres facteurs d'intersection tels que l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, l'âge ou la classe, selon le contexte (c'est-à-dire, aller au-delà de simples définitions telles que «cheffe de ménage femme» par opposition à «chef de ménage homme»).
- Utiliser des indicateurs transformateurs de genre qui mesurent les changements au fil du temps. Cela pourrait inclure la redistribution des tâches au sein du ménage, la participation des femmes aux processus de planification locaux, ou le résultat d'initiatives de pression menées par des groupes de femmes.⁸²
- Considérer les différences entre les vulnérabilités, l'exposition et la perception du risque des femmes, des hommes et des personnes non conformes au genre, ainsi

que de leurs capacités de résilience différenciées, afin d'identifier les indicateurs MEAL adaptés au genre. Gardez toujours à l'esprit que le genre interagit avec d'autres dynamiques de pouvoir, comme l'origine ethnique ou la classe, d'une manière qui affecte les capacités de résilience des individus. Les indicateurs doivent être sensibles à cette dynamique de pouvoir.⁸³

- Surveiller les relations de pouvoir, y compris les effets négatifs des changements (par exemple, une augmentation de la violence domestique en réaction à l'autonomisation des femmes). Pour suivre les changements, nous devons veiller à avoir des données de référence appropriées.
- Utiliser des mécanismes de feedback culturellement appropriés, accessibles et acceptables pour les femmes et les filles. Les processus de feedback doivent être interactifs pour pouvoir évaluer l'efficacité d'un programme, et pas seulement son efficacité.

mesures systèmes

Exemple

Dans le nord du Ghana, le système MEAL du programme Climate Resilient Agriculture and Food Security (CRAFS) d'Oxfam⁸⁴ a défini des indicateurs qui reflètent la dynamique de pouvoir et qui ont donc permis de suivre les changements transformateurs de genre. Les indicateurs comprennent : les femmes deviennent des leaders et s'engagent auprès des détenteurs de pouvoir; on remet en question les cas de stéréotypes de genre sur le rôle des femmes et des hommes dans la production agricole; les mesures visant à faire entendre la voix des femmes dans les médias; et la participation des femmes aux processus de planification du développement local.

Exemple

En 2012, le personnel d'Oxfam MEECIS (Moyen-Orient, Europe de l'est et Communauté des États indépendants) a élaboré conjointement un Plan opérationnel sur la justice de genre, qui vise à surmonter certains des principaux obstacles internes à la vision d'Oxfam consistant à «mettre les droits des femmes au cœur de tout ce que nous faisons». Le plan comprend des objectifs et des indicateurs visant à améliorer la qualité du programme (y compris une évaluation de la qualité des nouveaux Plans d'exécution du programme [PIPs] et un objectif de justice de genre pour tout le personnel). Un premier examen de la mise en œuvre du plan en 2014⁸⁵ a révélé que ces objectifs avaient déjà contribué à favoriser les changements organisationnels et culturels et à améliorer la qualité des programmes : «Une augmentation du nombre de PIPs ayant au moins un résultat et un indicateur de changement dans la vie des femmes, de 33 % en 2012 à 45 % en 2014, et une baisse du nombre de propositions qui ont reçu le score le plus faible par rapport aux nouveaux Marqueurs de l'Égalité hommes-femmes, de 57 % en 2012 à 0 % en 2014.» L'examen a également révélé une augmentation de 142 % des fonds transférés aux organisations de défense des droits des femmes.

Étude de cas: Utiliser MEAL pour suivre (et contribuer à) la transformation de genre⁸⁶

À Cuba, les systèmes MEAL flexibles et inclusifs ont permis au personnel de programmes de suivre les changements transformateurs de genre, tandis que le processus de suivi est devenu un mécanisme pour responsabiliser les femmes et modifier les normes sociales.

À la suite de l'ouragan Matthew en octobre 2016, Oxfam a continué ses efforts de rétablissement dans les régions isolées du pays. Des brigades communautaires ont été créées, où des groupes de femmes auto-sélectionnées ont suivi et fait état des progrès vers la résilience de leur communauté, et ont transmis des recommandations aux dirigeants communautaires et au personnel du projet Oxfam sur l'assistance nécessaire. Leur feedback a déterminé comment les fonds du projet ont été répartis, en s'assurant que les activités répondent aux besoins spécifiques des différents groupes de population, en fonction de leur âge, de leur sexe et de leur localité.

Les brigades communautaires ont également conseillé les foyers sur les mesures de sécurité et la reconstruction, et elles ont supervisé la distribution d'équipements vitaux tels que des réservoirs d'eau, des filtres, des moustiquaires, etc.

Certaines femmes sont devenues des leaders locales, se détachant des normes sociales qui les empêchaient auparavant d'avoir un rôle de direction.

Les Brigades communautaires ont signalé de possibles problèmes de sécurité dans la reconstruction de maisons aux autorités municipales, qui ont corrigé ces défauts pour s'assurer que les maisons sont mieux capables de résister aux futurs ouragans, fait qui constitue une contribution importante à la résilience. Cette innovante façon de démocratiser les processus de surveillance a fait participer la population concernée, a amélioré la confiance en soi et le statut des femmes dans la communauté et a amélioré la communication entre les citoyens et les autorités communautaires.

FURTHER READING

[Applying Feminist Principles to Program Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning](#). Oxfam, 2017.

[Oxfam podcast: How to Measure Resilience Capacities – Experience from Oxfam's Impact Evaluations](#). Oxfam, 2019.

[A 'How To' Guide to Measuring Women's Empowerment: Sharing experience from Oxfam's impact evaluations](#). Oxfam, 2017.

[Suivi, Évaluation et Apprentissage pour la Résilience : Un Guide d'accompagnement](#). Oxfam, 2018.

AUTRES RESSOURCES DU PÔLE DE CONNAISSANCES SUR LA RÉSILIENCE

Ce guide est l'un des nombreux travaux sur la justice de genre et la résilience publiés par le Pôle de connaissances sur la résilience d'Oxfam.

Genre et développement résilient: une chronologie des apprentissages d'Oxfam

2017

[Justice de genre: Pour atteindre le plein fonctionnement du système](#)⁸⁷

visait à compléter le cadre d'Oxfam pour un développement résilient⁸⁸ en aidant le personnel d'Oxfam à comprendre l'importance et les implications des initiatives d'intégration de la dimension de genre visant à atteindre un développement résilient.



2018

Le «Défi sur la Justice de Genre dans la Résilience» a permis de rassembler des preuves de bonnes pratiques dans 19 pays, ce qui a abouti à la publication de [La justice de genre dans le développement résilient: Partage des leçons tirées des programmes implémentés en Afrique, Asie du Sud et Amérique centrale.](#)⁸⁹



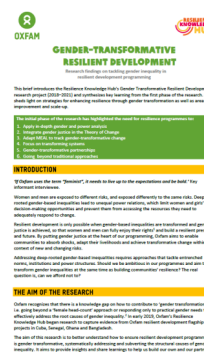
[Gender Equality and Resilient Development: Evidence from Oxfam's Resilient Development Portfolio](#) identifie où,

comment et pourquoi l'approche d'Oxfam en matière de développement résilient a créé un impact.



2019

Le Rapport de synthèse de la première phase sur la recherche en action féministe et participative de la RKH a été finalisé. Il met l'accent sur la transformation de genre et comprend une révision et une analyse de la littérature des programmes phares de résilience à Cuba, au Sénégal, au Bangladesh et au Ghana.



2020-21

Transformer les inégalités de genre : Conseils pratiques pour atteindre la transformation de genre dans le développement résilient (ce guide) décrit comment utiliser le Cadre d'analyse du Leadership transformateur pour les droits des femmes dans les programmes de résilience transformateurs de genre.



Le rapport de recherche [Gender-Transformative Resilience Programming: Experiences from Bangladesh and Myanmar](#)⁹⁰ décrit deux parcours d'apprentissage dans le pays pour partager la façon dont les programmes de résilience peuvent réaliser la transformation de genre.



BIBLIOGRAPHIE

- Beardon, H. and Otero, E. (2013). Women's Right to be Heard: An evaluation of Oxfam GB's "Raising Her Voice" portfolio.
- Brown et al. (2019). Gender Transformative Early Warning Systems: Experiences from Nepal and Peru, Rugby, UK: Practical Action.
- Deering, K. (2019). Gender-Transformative Adaptation: From Good Practice to Better Policy. CARE and others.
- Department for International Development (DFID). (1999). Sustainable Livelihoods Guidance. Gender & Development Network. (2018). Gender and SSBC checklist, in: Understanding and applying the gender Equality Continuum.
- Gender at Work Framework. Gender at Work.
- Green, D. (2015). The Raising Her Voice Nepal Programme. Case Study Active Citizenship Oxfam.
- Hivos. (2015). Theory of Change Thinking in Practice.
- Interagency Gender Working Group (IGWG) resources on the Gender Integration Continuum.
- Jones, L. and T. Tanner (2015). Measuring 'Subjective Resilience': Using Peoples' Perceptions to Quantify Household Resilience, Overseas Development Institute Working Paper 423.
- Leduc, B. (2009). Guidelines for Gender Sensitive Research. ICIMOD.
- Miller, K. and R. Jones. (2019). Towards a Feminist Funding Ecosystem. The Association for Women's Rights in Development (AWID).
- Mercycorps. (2018). Measuring Gender Dynamics in Resilience: Tools for Integrating Gender into Resilience-Focused Programs.
- Morchain, D., G. Prati, F. Kelsey and L. Ravon. (2015). What if gender became an essential, standard element of Vulnerability Assessments? Gender & Development, 23:3, 481-496.
- Olivius, E. (2014). Three Approaches to Gender in Humanitarian Aid: Findings from a Study of Humanitarian Aid to Refugees in Thailand and Bangladesh.
- Oxfam. (2017). Oxfam's Gender Mainstreaming for Transformative Programmes. Dr I. Smyth, R. Soares Pinto, R. Garwood and S. Barakat.
- Oxfam. (2017). The Future is a Choice, Absorb, Adapt, Transform Resilience Capacities. Oxfam Resilience Knowledge Hub.
- Oxfam America. (2017). Transformative and Feminist Leadership for Women's Rights. S. Wakefield.
- Oxfam Australia. (2018). Building Resilience through Multi-Stakeholder Partnerships, Evidence from Oxfam's Resilient Development Portfolio. E. Boydell, J. Webb and C. Sterrett.
- Oxfam Australia. (2018). Down by the River: Addressing the Rights, Needs and Strengths of Fijian Sexual and Gender Minorities in Disaster Risk Reduction and Humanitarian Response. E. Dwyer and L. Woolf.
- Oxfam Canada. (2012). The Power of Gender-Just Organizations: The Conceptual Framework for Transformative Organizational Capacity Building.
- Oxfam Canada. (2014). Resilience in Times of Food Insecurity: Reflecting the Experiences of Women's Organizations, Canada. L. Ravon.
- Oxfam Canada. (2018). A Feminist Approach to Localization: How Canada Can Support the Leadership of Women's Rights Actors in Humanitarian Action.
- Oxfam Canada. (2018). Feminist Principles: What they are and how they serve as a guidepost for our work.
- Oxfam Canada. (2018). Protected and Powerful: Putting Resources and Decision-Making Power in the Hands of Women in Conflict.
- Oxfam. (2013). Raising Her Voice: The power to persuade. How women's voice and influence is strengthening governance and challenging inequalities.
- Oxfam. (2015). CAMSA resources on using Theory of Change.
- Oxfam. (2013). No Accident: Resilience and the inequality of risk. D. Hillier and G. E. Castillo.
- Oxfam. (2013). Women's Collective Action in the Honey Sector in Ethiopia: Involving Marginalized Women in Collective Action.
- Oxfam. (2014). Developing a Theory of Change: A Facilitator's Guide.
- Oxfam. (2014). Transformative Leadership for Women's Rights: An Oxfam guide.
- Oxfam. (2015). Transformative Leadership for Women's Rights (TLWR): Lessons and recommendations from Oxfam's experiences.
- Oxfam. (2015). Systems Thinking: An introduction for Oxfam programme staff.
- Oxfam. (2016). Effectiveness in building resilience. Synthesis report for Oxfam's Resilience Outcome Area. A. Bahadur, E. Lovell and F. Pichon. Overseas Development Institute.
- Oxfam. (2016). Participatory Methodology: Rapid Card Analysis. T. Kidder, C. Pionetti, U. Chipfupa and J. Remme.
- Oxfam. (2016). The Future is a Choice: Oxfam's Framework and Guidance for Resilient Development. H. Jeans, S. Thomas and G. Castillo.
- Oxfam. (2017). A 'How To' Guide to Measuring Women's Empowerment: Sharing experience from Oxfam's impact evaluations. S. Lombardini, K. Bowman and R. Garwood.
- Oxfam. (2017). A meta-analysis of Oxfam's women's empowerment projects – working paper. S. Lombardini et al.
- Oxfam. (2017).
- Oxfam. (2017). Gender Justice in Resilience: Enabling the full performance of the system. S. Sotelo Reyes.
- Oxfam. (2017). Training Manual: Gender Leadership in Humanitarian Action. F. Gell, E. Hilton and T. Dico-Young.
- Oxfam. (2017). Identity, Dignity and Empowerment: Transformative Leadership for Women's Rights School in Buhema (Burundi) Case Study. B. Sobrino and J. Touriño.
- Oxfam and International Alert. (2017). Partnerships in Conflict: How violent conflict impacts local civil society and how international partners respond. M. Stephens.

- Oxfam. (2017). Transformative Leadership for Women's Rights. Global Programme Framework.
- Oxfam. (2018). Change Goal Evaluation: Learning from Oxfam's Resilience-Building Interventions. Evaluation of the Oxfam Strategic Plan 2013-19. J. Twigg, A. Bahadur, V. Le Masson, R. Price and F. Risi.
- Oxfam. (2018). Let's Stop Thinking It's Normal: Identifying patterns in social norms contributing to violence against women and girls across Africa, Latin America and the Caribbean and the Pacific.
- Oxfam. (2018). Monitoring, Evaluation and Learning for Resilience: A companion guide. E. Febles Carmona.
- Oxfam. (2019). Gender Equality and Resilient Development: Evidence from Oxfam's resilient development portfolio.
- Oxfam. (2019). Gender Justice in Resilient Development: Sharing programme learning from Africa, South Asia and Central America. V. Minne, S. Sotelo Reyes and L. Doumenjou.
- Oxfam. (2019). Integrating Gender in Research Planning.
- Oxfam. (2019). Oxfam podcast on how to measure resilience presenting with the adoption of a gender lens.
- Oxfam. (2019). Oxfam's Guide to Feminist Influencing.
- Oxfam. (2020). Accountable Governance and Resilient Development: Thinking and acting for transformative change.
- Oxfam. (2020). Research Ethics: a practical guide.
- Oxfam. (2021). Gender-Transformative Resilience Programming. Experiences from Bangladesh and Myanmar. Zorica Skakun, Ines Smyth, Valerie Minne.
- Sen, P. and J. Cochran. (2017). Above the parapet: a programme at the Institute of Public Affairs. Institute of Public Affairs, LSE, London, UK.
- The Dialogic Change Model to plan how to develop multi-stakeholder partnerships and collaborations. Collective Leadership Institute. A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325. p. 174.

NOTES

¹ Le terme genre est utilisé pour désigner une structure sociale hiérarchique, un sentiment interne d'identité et un synonyme de sexe. Dans le cadre de ce guide, le terme est défini comme «les attributs sociaux et les opportunités associés à l'homme et à la femme» et la relation entre eux, qui déterminent «ce qui est attendu, permis et valorisé chez une femme ou un homme dans un contexte donné» et sont socialement construits et appris par la socialisation. (De : La note d'orientation d'Oxfam sur l'intégration de la dimension de genre pour le développement transformateur.)

² Se réfère aux gens qui ne se conforment ni aux normes de genre rigides ni aux attentes par rapport à leurs apparences ou à leur comportement; attentes basées sur leur sexe, attribué à la naissance

³ Ce guide présente les leçons tirées des recherches menées par le Pôle de connaissances sur la Résilience d'Oxfam en 2019. Au cours de la première phase de recherche, nous avons compilé les enseignements tirés des projets phares d'Oxfam sur le développement résilient à Cuba, au Sénégal, au Ghana et au Bangladesh. Dans la deuxième phase, les équipes d'Oxfam au Myanmar et au Bangladesh ont entamé un «voyage d'apprentissage» pour explorer la façon dont elles peuvent parvenir à la transformation des rôles de genre dans leur programmation.

⁴ Le Conseil d'administration d'Oxfam International (OI) s'est engagé à respecter les principes féministes en 2018. L'intention était de rendre plus explicite l'engagement d'Oxfam en faveur d'un changement transformateur de genre et d'apporter un tel changement à la fois en interne dans la Confédération d'Oxfam et en externe dans les programmes et le plaidoyer d'Oxfam.

⁵ Oxfam Canada. (2018). *Feminist Principles: What they are and how they serve as a guidepost for our work.*

⁶ B. Leduc. (2009). *Guidelines for Gender Sensitive Research.* ICIMOD.

⁷ Les concepts et les processus de la programmation transformationnelle sont décrits en détail dans plusieurs documents d'Oxfam, dont Oxfam. (2014). *Leadership transformateur pour les droits des femmes : Un guide d'Oxfam.* J. Kloosterman avec C. Safier. *Éradiquer les violences faites aux femmes : Un guide d'Oxfam.*

⁸ D. Green. (2015). *The Raising Her Voice Nepal Programme. Case Study Active Citizenship Oxfam.*

⁹ P. Sen et J. Cochran. (2017) *Above the parapet: a programme at the Institute of Public Affairs.* Institute of Public Affairs, London: LSE.

¹⁰ Oxfam. (2017). *Justice de Genre en Résilience : Pour atteindre le plein fonctionnement du système.* S. Sotelo Reyes.

¹¹ Hypothèses selon lesquelles chacun est cisgenre (c.-à-d. que le sexe biologique de chacun à la naissance correspond à son identité et à son expression).

¹² Brown et al (2019). *Gender Transformative Early Warning Systems: Experiences from Nepal and Peru.* Practical Action. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Gender%20Transformative%20Early%20Warning%20Systems.pdf>

¹³ Ibid

¹⁴ Oxfam Canada. (2014). *Résilience et sécurité alimentaire : Apprendre de l'expérience des organisations de femmes.* L. Ravon.

¹⁵ Oxfam. (2016). *L'avenir est un choix. Cadre et directives d'Oxfam pour un développement résilient.* H. Jeans, S. Thomas et G. Castillo.

¹⁶ Oxfam. (2016). *Effectiveness in building resilience. Rapport de synthèse pour le Resilience Outcome Area d'Oxfam.* A. Bahadur, E. Lovell, F. Pichon. Overseas Development Institute. J. Twigg, A. Bahadur, V. Le Masson, R. Price and F. Risi. (2018). *Change Goal Evaluation: Learning from Oxfam's Resilience-Building Interventions. Évaluation du plan stratégique d'Oxfam 2013-2019 : Domaines où Oxfam apporte (ou non) une valeur ajoutée,* p. 19.

¹⁷ Oxfam. (2013). *Pas de hasard : Résilience et inégalités face au risque.* D. Hillier et G.E. Castillo.

¹⁸ Oxfam Canada. (2014). *Résilience et sécurité alimentaire : Op. Cit.*

¹⁹ Oxfam America. (2017). *Transformative and Feminist Leadership for Women's Rights.* S. Wakefield. P. 7.

²⁰ Oxfam. (2017). *Transformative Leadership for Women's Rights. Global Programme Framework.*

²¹ Le cadre du LTDF repose sur cinq «piliers» interconnectés, mais pour cet outil, nous nous sommes concentrés sur les quatre «quadrants» les plus pertinents pour notre programmation de résilience. Le cinquième pilier — la reddition de comptes — est axé sur la façon dont nous comprenons que ce changement se produit (c'est-à-dire en interne dans nos organisations et mouvements, ainsi qu'en externe dans notre travail/nos activités, etc.) et il a été élaboré plus en détail dans les dernières sections de ce guide.

²² Oxfam. (2013). *Women's Collective Action in the Honey Sector in Ethiopia: Involving Marginalized Women in Collective Action.*

²³ Ibid

²⁴ K. Miller et R. Jones. (2019). *Vers un écosystème de financement féministe. L'association pour les droits des femmes dans le développement (AWID).*

²⁵ Oxfam Canada. (2014). *Resilience in Times of Food Insecurity.* Op. Cit.

²⁶ Ibid

²⁷ Oxfam. (2020). *Éthique de la recherche : guide pratique.*

²⁸ Oxfam. (2017). *Une méta-analyse des projets d'Oxfam sur l'émancipation des femmes — document de travail.* S. Lombardini et al

²⁹ J. Cochran. (2017) *Above the parapet: a programme at the Institute of Public Affairs.* Institute of Public Affairs, LSE, London, UK.

³⁰ Oxfam Canada. (2014). *Resilience in Times of Food Insecurity.* Op. Cit.

³¹ Ibid Les femmes ont également mentionné plus spécifiquement les risques que représente le manque d'accès des femmes aux services de vulgarisation, au crédit, à la formation et aux marchés pour le revenu familial et l'accès à la nourriture.

³² D. Morchain, G. Prati, F. Kelsey et L. Ravon. (2015). *What if gender became an essential, standard element of Vulnerability Assessments? Gender & Development, 23:3, 481-496.*

- ³³ Oxfam. (2019). La justice de genre dans un développement résilient : Partage des leçons tirées des programmes implémentés en Afrique, Asie du Sud et Amérique centrale. V. Minne, S. Sotelo Reyes et L. Doumenjou, p. 18.
- ³⁴ Oxfam. (2012). Undertaking Research with Ethics. Op. Cit.
- ³⁵ On peut comprendre cela en reconnaissant différentes formes de pouvoir : «pouvoir sur», «pouvoir dans», «pouvoir pour», «pouvoir avec», ainsi que le pouvoir visible, invisible et caché. Pour plus d'informations, voir Oxfam. (2014). Le leadership transformateur pour les droits des femmes. Op. Cit.
- ³⁶ Oxfam. (2014). Le leadership transformateur pour les droits des femmes. Op. Cit.
- ³⁷ Oxfam. (2021). Gender-Transformative Resilience Programming. Experiences from Bangladesh and Myanmar. Zorica Skakun, Ines Smyth, Valerie Minne.
- ³⁸ C. James. (2012). Comic Relief Theory of Change review.
- ³⁹ Bien plus utile qu'une «feuille de route», c'est l'idée d'une «boussole pour nous aider à traverser le brouillard de systèmes complexes, en découvrant un chemin au fur et à mesure». D. Green. (2015). The Raising Her Voice Nepal programme. Op. Cit.
- ⁴⁰ Pôle de connaissances sur la Résilience, recherche sur le genre et la résilience, phase 1.
- ⁴¹ Ibid
- ⁴² Par exemple, une évaluation d'un projet d'Oxfam en Indonésie a révélé que, bien que le projet ait contribué à renforcer la capacité des femmes à gagner des revenus, il n'a pas abordé les dynamiques de pouvoir ni les comportements liés au genre dans les communautés. Voir Oxfam Australie. (2018). Building Resilience through Multi-Stakeholder Partnerships: Evidence from Oxfam's Resilient Development Portfolio. E. Boydell, J. Webb and C. Sterrett, p. 5.
- ⁴³ Rapports de recherche d'Oxfam (2018). Let's Stop Thinking It's Normal: Identifying patterns in social norms contributing to violence against women and girls across Africa, Latin America and the Caribbean and the Pacific, p. 38.
- ⁴⁴ Oxfam. (2016). L'avenir est un choix. Op. Cit.
- ⁴⁵ Oxfam. (2017). L'avenir est un choix : Absorption, adaptation et transformation : les capacités de résilience. Pôle de connaissances sur la résilience d'Oxfam.
- ⁴⁶ De : Oxfam. (2019). La justice de genre dans un développement résilient : Partage des leçons tirées des programmes implémentés en Afrique, Asie du Sud et Amérique centrale. Op. Cit., p. 12.
- ⁴⁷ L. Jones and T. Tanner. (2015). Measuring 'Subjective Resilience': Using Peoples' Perceptions to Quantify Household Resilience. Overseas Development Institute Working Paper 423.
- ⁴⁸ Oxfam Australie. (2018). Building Resilience through Multi-Stakeholder Partnerships. Op. Cit.
- ⁴⁹ Oxfam. (2015). Le Leadership transformateur pour les droits des femmes (LTDF) : Leçons et recommandations tirées des expériences d'Oxfam.
- ⁵⁰ Ibid.
- ⁵¹ Document de discussions à venir, 2021. 'Women, voice and power: How transformative approaches to feminist leadership are challenging inequalities and ending poverty'.
- ⁵² Oxfam Amérique. (2017). Transformative and Feminist Leadership for Women's Rights. Op. Cit.
- ⁵³ Ibid.
- ⁵⁴ Ibid.
- ⁵⁵ Oxfam Canada. (2018). Protected and Powerful: Putting Resources and Decision-Making Power in the Hands of Women in Conflict. B. Lambert. Oxfam et International Alert. (2017). Partenariats en situations de conflit : Impact des conflits violents sur la société civile locale et réponse des partenaires internationaux M. Stephens.
- ⁵⁶ Ibid.
- ⁵⁷ Gender Equality and Diversity Module 501: Engaging Men and Boys for Gender Equality, CARE and ADC.
- ⁵⁸ Beardon, H. et Otero, E. (2013). Women's Right to be Heard: An evaluation of Oxfam GB's "Raising Her Voice" portfolio. Working with Religious Leaders in the Arab World: Learning from the Regional Gender Equality Programme. Document intern d'Oxfam.
- ⁵⁹ Pôle de connaissances sur la Résilience, recherche sur le genre et la résilience, phase 2.
- ⁶⁰ Oxfam. (2021). Gender-Transformative Resilience Programming: Experiences from Myanmar and Bangladesh. Zorica Skakun, Ines Smyth, Valerie Minne.
- ⁶¹ N. pistolet. (2020, February 20). What 'feminism' means in Myanmar. Myanmar Times.
- ⁶² Le cadre du LTDF repose sur cinq «piliers» interconnectés, mais, pour cet outil, nous nous sommes concentrés sur les quatre «quadrants» les plus pertinents pour notre programmation de résilience.
- ⁶³ Pôle de connaissances sur la Résilience, recherche sur le genre et la résilience, phase 2.
- ⁶⁴ Oxfam GB. (2017). Training Manual: Gender Leadership in Humanitarian Action. F. Gell, E. Hilton and T. Dico-Young.
- ⁶⁵ Oxfam. (2019). La justice de genre dans le développement résilient : Partage des leçons tirées des programmes implémentés en Afrique, Asie du Sud et Amérique centrale. Op. Cit., p. 16.
- ⁶⁶ Oxfam. (2020). Accountable Governance and Resilient Development: Thinking and acting for transformative change.
- ⁶⁷ Department for International Development (DFID). (1999). Sustainable Livelihoods Guidance.
- ⁶⁸ Oxfam. (2016). Participatory Methodology: Rapid Card Analysis. T. Kidder, C. Pionetti, U. Chipfupa and J. Remme.
- ⁶⁹ UN Women. (2015). Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325, p. 174.
- ⁷⁰ K. Deering. (2019) Gender-Transformative Adaptation: From Good Practice to Better Policy. CARE and others.

- ⁷¹ Oxfam. (2019). La justice de genre dans le développement résilient : Partage des leçons tirées des programmes implémentés en Afrique, Asie du Sud et Amérique centrale. Op. Cit., p. 19.
- ⁷² Oxfam. (2015). Le leadership transformateur pour les droits des femmes (LSTF). Op. Cit.
- ⁷³ Oxfam. (2019). La justice de genre dans le développement résilient : Partage des leçons tirées des programmes implémentés en Afrique, Asie du Sud et Amérique centrale. Op. Cit., p. 15.
- ⁷⁴ Ibid.
- ⁷⁵ T. Kidder and C. Pionetti. (2013). Participatory Methodology: Rapid Care Analysis.
- ⁷⁶ <http://rootslabglobal.org/lebanon/#/home/en>
- ⁷⁷ Oxfam. (2019). Integrating gender in research planning. A. Parvez Butt, N. Jayasinghe and M Zaaroura.
- ⁷⁸ Pour de plus amples renseignements sur l'initiative, voir.
- ⁷⁹ Oxfam. (2018). Suivi, Évaluation, et Apprentissage pour la Résilience : Un Guide d'accompagnement. E. Febles Carmona.
- ⁸⁰ Oxfam. (2019). La justice de genre dans le développement résilient : Partage des leçons tirées des programmes implémentés en Afrique, Asie du Sud et Amérique centrale. Op. Cit., p. 17.
- ⁸¹ Oxfam. (2014). Le leadership transformateur pour les droits des femmes : Un guide d'Oxfam. Op. Cit., p. 24.
- ⁸² Oxfam. (2018). Suivi, Évaluation, et Apprentissage pour la Résilience. Op. Cit.
- ⁸³ Oxfam. (2017). A 'How To' Guide to Measuring Women's Empowerment: Sharing experience from Oxfam's impact evaluations. S. Lombardini, K. Bowman and R. Garwood.
- ⁸⁴ Oxfam. (2019). La justice de genre dans le développement résilient : Partage des leçons tirées des programmes implémentés en Afrique, Asie du Sud et Amérique centrale. Op. Cit., p. 19.
- ⁸⁵ Oxfam. (2014). MECIS. Regional Gender Justice Operational Plan. Review 2014. Document intern.
- ⁸⁶ Ibid., p. 18.
- ⁸⁷ Oxfam. (2017). La Justice de Genre dans la Résilience : Pour permettre le plein fonctionnement du système. Op. Cit.
- ⁸⁸ Oxfam. (2016). L'avenir est un choix. Cadre et directives d'Oxfam pour un développement résilient. Op. Cit.
- ⁸⁹ Oxfam. (2019). La justice de genre dans le développement résilient : Partage des leçons tirées des programmes implémentés en Afrique, Asie du Sud et Amérique centrale. Op. Cit.
- ⁹⁰ Oxfam. (2021). Gender-Transformative Resilience Programming: Experiences from Myanmar and Bangladesh. Zorica Skakun, Ines Smyth, Valerie Minne.



OXFAM

© Oxfam International Janvier 2021

Ce document a été rédigé par Zorica Skakun, Ines Smyth et Valerie Minne, avec la contribution de Sarah Barakat, Sandra Sotelo Reyes, Namalie Jayasinghe, Emily Brown, Sebastian Thomas, Lourdes Benavides et d'autres professionnels d'Oxfam. Il fait partie d'une série de rapports visant à contribuer au débat public sur les questions de développement et de programmes humanitaires. Publié par Oxfam GB pour Oxfam International, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Royaume-Uni.

Illustrations: Maanya Dhar @maanya_dhar

Édition: Jane Garton

Traduction: Helga Montagut et Fabien Rymland-Ergueta