

Soutenir Les Femmes Dirigeantes



Soutenir les femmes dirigeantes

Concepts clés

- Les femmes dirigeantes et le bien-être de la communauté
- Considérations pour les équipes en charge de la VBG qui se préparent à soutenir les femmes dirigeantes

Approches

- Soutenir les femmes dans leur rôles de dirigeantes
- Soutenir les dirigeantes émergentes
- Favoriser un environnement propice aux femmes dirigeantes

Idées d'engagement

- Soutenir les femmes dans leur poste de dirigeante
 - Formations visant à renforcer les connaissances et les compétences
 - Réseaux et forums de pairs
 - Collecte de fonds et partenariats
 - Reconnaissance et récompenses
- Soutenir les dirigeantes émergentes
 - Formation en leadership
 - Autonomisation sociale et civique
 - Initiatives d'épargnes et de prêts
 - Soutien aux adolescentes
 - Mentorat
- Favoriser un environnement propice aux femmes dirigeantes
 - Éliminer les obstacles au leadership des femmes
 - Plaidoyer auprès des structures de leadership
 - Discussions de groupe sur le leadership des femmes et des filles
 - Diffusion et sensibilisation

Outils et ressources

- **Modèle : Informations sur l'organisation à base communautaire (OBC)**
- **Modèle : Plan d'action de mentorat**
- **Fiche d'informations : Aborder les contraintes sur la participation des femmes au leadership**
- **Outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants**
- **Guide de discussion : Étudier le potentiel et les bénéfices liés au leadership des femmes**
- **Points de discussion : Les femmes dirigeantes**

Modules de formation

- *Modules de formation : Soutenir les femmes dirigeantes*

Concepts clés

Les femmes dirigeantes et le bien-être de la communauté

Les femmes dirigeantes sont des membres de la communauté considérées comme dépositaires de l'autorité ou qui motivent ou influencent les autres membres vers un but ou un objectif commun. Les femmes peuvent occuper des positions dirigeantes formelles, via une élection, une succession, ou une nomination au sein de systèmes traditionnels, religieux, de gouvernance ou culturels. Les femmes peuvent également être considérées comme des cheffes en raison de leurs familles ou de la position de leur époux au sein de ces institutions. En plus des positions dirigeantes officielles, les femmes peuvent aussi constituer des dirigeantes informelles de par leur travail, comme les enseignantes, les professionnelles de santé, les dirigeantes d'associations, d'organisations ou d'AVEC de femmes, ou de par leur travail en tant que militantes des droits des femmes ou pour des groupes de femmes et de filles, comme celles en situation de handicap, celles appartenant à des minorités ethniques ou religieuses, ou encore les femmes réfugiées. Tous les types de dirigeantes peuvent militer afin de renforcer la santé, la sécurité, le bien-être et l'inclusivité de leurs communautés. Lorsque les femmes sont habilitées et impliquées dans des rôles dirigeants, à tous les niveaux de la vie publique et sociale, l'ensemble de la communauté en bénéficie. Lorsque les femmes sont habilitées :

- Les communautés enregistrent une baisse des taux de violence et de criminalité.¹
- Il y a un plus grand progrès économique, social et politique pour tous.²
- Les pays sont moins susceptibles d'entrer en guerre avec les pays voisins.³
- Les pays comptant plus de femmes dirigeantes aux postes juridiques enregistrent une baisse des inégalités de revenu.⁴
- Un accord de paix a 35 % de chances en plus de durer au moins 15 ans si des femmes ont participé à sa création.⁵

“The transformation of power relations starts to occur when women and girls have self-determination and access to and control over resources. In order for this to happen, patriarchal systems should give way to more inclusive and representative leadership structures.”

Bill and Melinda Gates Foundation
(2017) A conceptual model of woman and girls' empowerment.

Les femmes dirigeantes et la prévention/réponse à la VBG

Le leadership et l'autonomisation des femmes est un aussi élément clé pour répondre à la VBG. Voici certaines des principales façons dont les femmes dirigeantes peuvent contribuer à la lutte contre la VBG.

1 Featherstone, A., Christian aid, CAFOD, Tearfund, et Islamic Relief Worldwide. Keeping the Faith The Role of Faith Leaders in the Ebola Response. Tearfund/Mairo Retief, 2015..

2 Women Deliver. Balancing the Power Equation Women's Leadership in Politics, Businesses, and Communities, 2018. <http://womendeliver.org/wp-content/uploads/09/2018/Women-Leadership-Policy-Brief9.23.18-.pdf>

3 O'Reilly, M. *Why Women? Inclusive Security and Peaceful Societies*, 2015. Tiré du site <https://www.inclusivesecurity.org/publication/why-women-inclusive-security-and-peaceful-societies/>

4 OECD. *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, OECD Publishing, 2014. <http://dx.doi.org/-9789264210745/10.1787en>

5 *Why Women*, 2015, p.6.

Les femmes dirigeantes aident à promouvoir l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres.

L'inégalité entre les genres entraîne, permet et perpétue la VBG. La VBG se produit dans le cadre de déséquilibres basés sur le genre au niveau du pouvoir social, du contrôle des ressources et de la participation à la vie publique. L'inégalité entre les genres se manifeste dans presque toutes les sphères de la vie, au niveau individuel, communautaire et sociétal. Les inégalités structurelles entraînent des abus de pouvoir que les femmes subissent sous la forme de violences commises par des personnes, des familles, des communautés et l'État.⁶ L'autonomisation des femmes sur le plan individuel et collectif et la transformation des normes, des systèmes et des structures inéquitables sont au cœur de la lutte contre la VBG. Les femmes dirigeantes peuvent contribuer à l'autonomisation des femmes et des filles et à la transformation des conditions qui entretiennent l'inégalité entre les genres de plusieurs façons, y compris :

- Influencer les croyances, les attitudes et les normes qui favorisent les inégalités et maintiennent les femmes au statut de subordonnées au sein de la famille et de la communauté.
- Permettre une représentation et une participation plus équitables des femmes et des filles dans les structures communautaires et les processus de prise de décision.
- Montrer l'exemple aux autres femmes et filles et les aider à développer les compétences, la confiance et les autres atouts qui renforcent leur participation.
- Créer, soutenir et mobiliser une action collective visant à promouvoir la sécurité, la dignité et l'égalité pour toutes les femmes et les filles.
- Influencer de manière positive l'accès et le contrôle des femmes et des filles sur les ressources et les prises de décision au sein de la communauté.

Les femmes dirigeantes sont des actrices et des agents essentielles du changement, dans toutes les actions menées pour lutter contre la VBG. Les équipes en charge de la VBG doivent identifier les dirigeantes à la fois formelles et informelles dans le cadre du processus *Construire les fondements*. Les équipes en charge de la VBG peuvent également œuvrer pour impliquer concrètement les dirigeantes dans la programmation de la *Réponse à la VBG*, de *l'Atténuation des risques et du Changement en profondeur*, comme indiqué dans les sections pertinentes de la présente boîte à outils. Cette section de la boîte à outil sur les dirigeants de la communauté vise à compléter les autres sections en montrant comment les équipes en charge de la VBG peuvent soutenir les dirigeantes dans leur travail et peuvent contribuer à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des genres, en reconnaissant que la lutte contre l'inégalité entre les sexes est non seulement un aspect fondamental de la lutte contre la VBG, mais aussi un élément crucial de toute la programmation humanitaire.

Les femmes dirigeantes représentent et défendent les intérêts et les droits des femmes en matière de VBG.

Les femmes dirigeantes peuvent représenter et promouvoir les voix, les besoins et les points de vue des femmes dans les processus de prise de décision et la programmation communautaires et humanitaires en lien avec la VBG. Les dirigeantes peuvent attirer l'attention et les ressources sur la VBG et plaider pour améliorer l'accès aux services et à la justice pour les femmes et les filles⁷. Elles peuvent également représenter un point d'entrée essentiel au niveau de la communauté afin d'apprendre et de partager des informations sur les expériences, les intérêts, les priorités et les besoins des femmes en matière de VBG, en particulier pour les groupes de femmes marginalisées et/ou moins visibles, comme les jeunes femmes, les femmes en situation de handicap, les minorités et les femmes réfugiées.

⁶ Normes minimales en matière de VBG

⁷ USAID. *The Role of Traditional Leaders in Preventing and Addressing Sexual and Gender-Based Violence: Findings from KwaZulu-Natal, Northwest and Limpopo Provinces in South Africa*, 2010.

Les femmes dirigeantes sont la clé de voûte des actions de prévention, d'atténuation et de réponse à la VBG menées dans les communautés. Les dirigeantes mènent souvent des actions de prévention et de réponse à la VBG dans la communauté, avant, pendant et après les situations d'urgence. Il s'agit notamment des campagnes et des activités de sensibilisation, de soutien et de défense des survivantes, de la mise en place des services et des systèmes de réponse, de l'atténuation des risques et du renforcement de la sécurité des femmes et des filles et de la mobilisation visant à prévenir la VBG.

Considérations pour les équipes en charge de la VBG qui se préparent à soutenir les femmes dirigeantes

Les équipes en charge de la VBG doivent prendre en compte un certain nombre d'éléments lorsqu'elles cherchent le meilleur moyen de soutenir les femmes dirigeantes et l'autorité des femmes dans la communauté.

Le fait de renforcer les compétences et les capacités des femmes en matière de leadership peut amener à transformer les expériences individuelles et collectives des femmes. Développer et soutenir les compétences et les capacités des femmes en matière de leadership peut renforcer leur confiance et leurs aptitudes et leur permettre de trouver leur pouvoir intérieur et collectif afin de contester les structures de pouvoir inéquitables et injustes.

Toutes les femmes dirigeantes n'agissent pas dans l'intérêt de l'égalité ou de l'autonomisation des femmes, et elles peuvent parfois même renforcer les intérêts et les points de vue des hommes dirigeants. Cela signifie que les équipes en charge de la VBG doivent déterminer avec précaution quelles femmes dirigeantes représentent les besoins et les intérêts des femmes et des filles de la communauté lors de l'exercice de cartographie de la communauté (voir *Construire les fondements*), et qu'elles doivent utiliser ces informations pour orienter les approches visant à impliquer les différentes femmes dirigeantes pour soutenir l'autonomisation et l'égalité des femmes.

La VBG est un obstacle à la participation des femmes aux rôles dirigeants, il est donc très important de travailler avec les dirigeants communautaires pour lutter contre les déséquilibres de pouvoir entre les hommes et les femmes afin de commencer à supprimer les obstacles qui s'opposent à la participation des femmes aux rôles dirigeants.

Les normes culturelles et sociales peuvent empêcher les femmes de participer aux rôles et aux possibilités de direction formels. Par exemple, les normes qui limitent la mobilité des femmes font qu'elles ne peuvent pas participer aux formations qui sont loin de leur communauté. De plus, les structures et les systèmes patriarcaux soutenus par les normes juridiques, religieuses, sociales et cultures peuvent ne pas reconnaître ni estimer le rôle dirigeant des femmes et discriminer celles qui occupent des positions dirigeantes. Il est donc judicieux de travailler avec l'ensemble de la communauté pour favoriser un environnement plus propice aux femmes dirigeantes.

Les femmes dirigeantes ont de nombreuses responsabilités au sein des foyers, des familles et de la communauté, ce qui peut limiter leur disponibilité et leur participation. Les activités visant à impliquer les femmes dirigeantes ou à promouvoir leur autorité doivent être planifiées en prenant en compte les engagements et les responsabilités rémunérés et non rémunérés des femmes, y compris la garde des enfants, les soins aux autres membres de la famille et de la communauté, et les charges domestiques et ménagères. Il est important d'étudier ces réalités et ces aspects pratiques avec les femmes et de définir comment, où et quand les activités auront lieu pour ne pas ajouter à la charge de travail des femmes et des filles. La mise en place de services de garde d'enfants et de transport peut également aider les femmes et les filles à participer aux activités de développement des capacités de direction.

Les efforts menés pour soutenir les femmes dirigeantes doivent renforcer l'accès des femmes et des filles aux réseaux de pairs et au mentorat. L'autonomisation des femmes est crucial pour leur autorité, et les relations sont un aspect important de l'autonomisation. Les relations, y compris celles avec les pairs, affectent l'accès des femmes aux rôles dirigeants et leur capacité à participer activement aux possibilités de direction⁸. Le personnel en charge de la VBG peut aider les femmes dirigeantes, actuelles et futures, à promouvoir des relations de soutien pour aider les femmes à agir ensemble.

Des ressources peuvent être nécessaires pour soutenir les femmes dirigeantes. Certaines activités pourront être menées dans le cadre d'un programme existant ou avec les ressources de la communauté, mais il est possible qu'un financement soit nécessaire pour les activités et les initiatives visant à développer et à soutenir les compétences et les réseaux des femmes dirigeantes.⁹

L'analyse des difficultés, des contraintes, des points forts et des possibilités pour les femmes dirigeantes selon le contexte aidera à déterminer les points d'entrée et les approches les plus efficaces pour soutenir les dirigeantes. Pendant l'exercice de cartographie des dirigeants communautaires (voir *Construire les fondements*), les équipes en charge de la VBG recueillent des informations sur les femmes et les adolescentes dirigeantes dans la communauté, en particulier celles qui représentent des groupes de femmes et de filles différents ou marginalisés. Le fait de comprendre les différents défis rencontrés par les femmes dirigeantes, y compris les difficultés spécifiques pour les dirigeantes représentant des groupes marginalisés, permettra aux équipes en charge de la VBG de participer et de soutenir de manière efficace le travail des dirigeantes formelles et informelles de la communauté.

8 Pathways of Women's Empowerment Research Programme Consortium. Empowerment: A journey not a destination. Tiré de https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/PathwaysSynthesisReport_0.pdf

9 ONU-Femmes. Traduire les promesses en actions : l'égalité des genres dans le Programme de développement durable à l'horizon 2018 ,2030. <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2/2018/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development>

Approaches

Voici trois approches potentielles visant à soutenir les dirigeantes pour favoriser l'autonomisation et l'égalité des femmes et des filles. Les idées présentées ici et dans la section sur les idées d'engagement ne sont pas exhaustives, mais comprennent entre autres : 1) Soutenir les femmes dans les rôles dirigeants, 2) Soutenir les dirigeantes émergentes et 3) Créer un environnement propice aux femmes dirigeantes.

Les approches et les stratégies choisies par l'équipe en charge de la VBG dépendront de nombreux facteurs, notamment :

- Contexte et pertinence
- Durée et ressources disponibles.
- Points de vue, besoins et priorités des dirigeantes et des autres femmes et filles de la communauté.

Soutenir les femmes dans leur poste de dirigeante

Les types de soutien considérés comme utiles par les femmes occupant des positions dirigeantes changeront selon le contexte et les personnes. Comme première étape, les équipes en charge de la VBG peuvent demander aux dirigeantes quels types de soutien pourraient être utiles, en indiquant clairement ce que vous pouvez et ne pouvez pas apporter. Pour vous aider à en apprendre plus sur les difficultés et les priorités des femmes dirigeantes, ainsi que sur les types d'intervention qui pourraient répondre à leurs besoins et à leurs intérêts, vous pouvez mener des entretiens avec des femmes occupant différentes positions dirigeantes.

Soutenir les dirigeantes émergentes

Dans leur travail avec les communautés, les équipes en charge de la VBG peuvent rencontrer des femmes qui présentent un potentiel intéressant en tant que dirigeantes, ou des dirigeantes informelles qui pourraient être mieux intégrées dans les structures formelles de prise de décision, ou encore des adolescentes qui luttent pour apporter des changements positifs. En étudiant les possibilités de soutenir ces femmes et ces filles en tant que dirigeantes émergentes, vous pouvez habiliter des personnes et renforcer le développement de la communauté.

Favoriser un environnement propice aux femmes dirigeantes

Les équipes en charge de la VBG peuvent aider à construire un environnement plus sûr et plus propice aux femmes dirigeantes en agissant pour réduire les obstacles et renforcer les facteurs favorisant. Encourager un environnement plus propice aux femmes dirigeantes aidera à améliorer les possibilités de direction pour les femmes, contribuera à l'autonomisation des femmes qui occupent déjà des postes de dirigeantes, et renforcera l'acceptation et le potentiel des femmes dirigeantes dans la communauté. Les équipes en charge de la VBG peuvent adopter une approche basée sur les bénéfices pour mettre en avant les conséquences positives des femmes dirigeantes pour toute la communauté.



Exemple concret

Une responsable de programme de VBG a décrit l'expérience de son équipe, qui a travaillé avec des dirigeantes et des dirigeants traditionnels pour transformer la structure de direction des communautés dans l'Extrême-Nord du Cameroun :

« Il y a cinq ans, lorsque nous avons commencé le programme, nous ne travaillions qu'avec des femmes en tant que participantes aux activités du programme. Mais dans les communautés où nous étions, nous avons remarqué certaines associations de femmes informelles et des femmes courageuses qui aidaient leurs congénères, quelles que soient leurs difficultés. Dans chaque communauté, nous avons aidé ces femmes à s'organiser en groupes de dix et à s'enregistrer auprès des ministères en tant qu'organisations communautaires formelles. Nous avons ainsi pu aider les femmes à gagner en force et en reconnaissance, en évitant de s'exposer à titre individuel. Leurs conjoints soutenaient davantage leurs efforts une fois qu'elles appartenaient à des OC reconnues, et ils ont été nombreux à rejoindre des « écoles des maris », qui visaient à soutenir l'autonomisation des femmes et les problèmes signalés par les femmes.

Lorsque nous avons mis à l'essai cette Boîte à outils, nous avons passé plus de temps à impliquer les chefs traditionnels, qui ont toujours été des hommes. Après des formations et des discussions, les chefs des deux communautés ont accepté d'accueillir les responsables des OC de femmes au sein de la structure de direction traditionnelle. Aujourd'hui, lorsque des cas de VBG sont signalés aux tribunaux traditionnels de ces communautés, ils sont gérés par ces nouvelles dirigeantes : les OC de femmes. Elles veillent à ce que les cas soient gérés avec attention, et non publiquement comme pour d'autres cas. Elles aident les femmes à répondre à leurs besoins immédiats et les orientent vers le programme de VBG, et elles aident les survivantes à déposer leurs plaintes auprès du Ministère de la Justice. »

Idées d'engagement

Soutenir les femmes dans leurs rôles de dirigeantes

Formations visant à renforcer les connaissances et les compétences

Réseaux et forums de pairs

Collecte de fonds et partenariat

Reconnaissance et récompenses

Soutenir les dirigeantes émergentes

Formation en leadership

Autonomisation sociale et civique

Initiatives d'épargnes et de prêts

Soutien aux adolescentes

Mentorat

Favoriser un environnement propice aux femmes dirigeantes

Éliminer les obstacles au leadership des femmes

Plaidoyer auprès des structures de leadership

Discussions de groupe sur le leadership des femmes et des filles

Diffusion et sensibilisation

Formations visant à renforcer les connaissances et les compétences

Les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer les dirigeantes pour apporter des formations sur les différents domaines de la VBG, comme indiqué dans les autres sections de cette Boîte à outils. Les équipes en charge de la VBG peuvent également parler avec des dirigeantes spécifiques pour définir les domaines de connaissances ou les compétences supplémentaires qu'elles souhaiteraient développer, afin de renforcer leur capacité à diriger la communauté. Les équipes en charge de la VBG peuvent envisager d'inclure un budget flexible dans les plans du programme pour organiser les formations des dirigeantes, selon leurs besoins. Ensuite, selon les résultats des consultations menées avec les dirigeantes, les équipes peuvent offrir les services de facilitateurs spécialisés, le cas échéant. Il se peut que les dirigeantes bénéficient de formations en-dehors de l'expertise des programmes de VBG. Des formations organisées avec des facilitateurs spécialisés peuvent donc être l'occasion pour les équipes en charge de la VBG et les dirigeantes d'apprendre ensemble. Les sujets de formation qui peuvent être pertinents comprennent entre autres :

- Les droits de l'homme internationaux
- Le droit humanitaire international
- Les lois nationales
- Le plaidoyer
- Les compétences en communication
- La gestion organisationnelle
- La gestion financière
- La collecte de fonds

Réseaux et forums de pairs

Les équipes en charge de la VBG peuvent aider à créer des réseaux de pairs en connectant les dirigeantes au sein de la communauté ou avec d'autres communautés, selon leurs rôles en tant que dirigeantes ou les domaines spécifiques d'intérêts ou de priorité. Les forums de soutien entre pairs peuvent permettre aux dirigeantes de développer des relations, de discuter des difficultés et des frustrations, de partager des idées, et de mettre en place de nouveaux plans ou stratégies afin d'atteindre leurs objectifs. Dans les situations où les femmes ont un accès sécurisé aux technologies, les réseaux de pairs peuvent être mis en place en utilisant des outils numériques - mais lorsque c'est possible, il est conseillé d'organiser des réunions en personne pour lancer la relation. Les programmes de VBG peuvent financer des forums visant à rassembler les dirigeantes, en proposant des services de transport ou des rafraîchissements lors des réunions. Ils peuvent également envisager d'organiser des visites d'échange, où les dirigeantes de différentes communautés voire de différents pays peuvent se rencontrer pour échanger leurs expériences et leurs idées. L'élargissement des réseaux et le partage des différentes expériences peuvent contribuer à l'autonomisation, d'autant que le rôle dirigeant des femmes est souvent limité à leurs communautés.

- Organisez un forum régulier pour les dirigeantes au sein d'une communauté
- Rassemblez les dirigeantes formelles et informelles
- Organisez des réunions entre les dirigeantes et les organisations dirigées par des femmes/associations de femmes locales ou nationales
- Facilitez les visites d'échange entre les communautés/pays
- Connectez les dirigeantes grâce à une plateforme technologique partagée

Collecte de fonds et partenariats

Les dirigeantes ont une connaissance approfondie des besoins de leurs communautés et sont souvent au centre des actions de prévention et de réponse à la VBG. Pourtant, la programmation humanitaire, en particulier la programmation menée par des organisations internationales, n'impliquent pas suffisamment les femmes dirigeantes et ne s'en remettent pas assez à leur expertise. Les femmes sont souvent considérées comme des dirigeantes de par leur implication auprès d'organisations dirigées par des femmes ou d'organisations de défense des droits des femmes (WLO et WRO), et l'on reconnaît de plus en plus les importantes contributions de ces organisations à l'action humanitaire, ainsi que les obstacles considérables qu'elles rencontrent pour accéder à la planification, à la coordination et aux mécanismes de financement des programmes humanitaires.

Les programmes de VBG, en particulier ceux mis en œuvre par des organisations internationales, peuvent envisager de s'associer aux dirigeantes qui se sont regroupées en associations ou en organisations enregistrées. Les WLO et les WRO ont souvent des objectifs et des programmes plus vastes et à plus long terme que les organisations qui mettent en œuvre des programmes de VBG en fonction du cycle des programmes humanitaires. Il est donc important que les programmes de VBG travaillent avec les WLO et les WRO pour étudier les possibilités de collaboration en lien avec les domaines de préoccupation communs. Tout partenariat doit servir les intérêts des WLO et des WRO et ne doit pas les détourner de leur mission ni de leur objectif. Les programmes de VBG menés par des organisations internationales ne doivent pas se contenter de financer les WLO et les WRO pour qu'elles mènent des activités pré-établies, au risque de saper les capacités de ces groupes plutôt que de les renforcer. Les programmes de VBG peuvent organiser des réunions pour comprendre les objectifs des WLO et des WRO, discuter d'une éventuelle collaboration, et planifier ensemble les activités du programme dans un partenariat équitable. Les organisations qui mènent des programmes de VBG peuvent investir dans les WLO et les WRO, non seulement pour mener des interventions planifiées ensemble, mais aussi pour renforcer les organisations. Grâce à ce partenariat, les programmes de VBG peuvent également aider les WLO et les WRO à participer plus activement à la coordination humanitaire et à accéder à des sources de financement supplémentaires, y compris des fonds communs au niveau des pays.

Les équipes en charge de la VBG peuvent accéder à des formations et à des ressources en ligne concernant la coordination humanitaire et les mécanismes de financement commun dans plusieurs langues grâce à l'initiative [Building a Better Response initiative: Building a Better Response](#).

➔ Voir le *modèle* : *Informations sur les WLO et les WRO* dans la section Outils et Ressources du soutien aux femmes dirigeantes.

Reconnaissance et récompenses

Depuis toujours, et encore aujourd'hui dans le monde, les femmes ne sont pas assez reconnues pour leurs contributions significatives au bien-être et au développement de la communauté. Dans certains cas, les femmes dirigeantes restent discrètes pour des raisons de sécurité, ou pour conserver leur autorité sans contrarier les structures de direction centrées sur les hommes. Les programmes de VBG peuvent travailler avec les dirigeantes pour comprendre leurs préférences en termes de visibilité. Lorsque c'est possible et qu'elles le souhaitent, les équipes en charge de la VBG peuvent facilement mettre en avant les dirigeantes en reconnaissant et en appréciant publiquement leurs contributions à la communauté. La reconnaissance peut se faire sous forme de citation, de mise en avant ou de remerciements des femmes lors de réunions,

d'entretiens ou de spots radio, dans le cadre d'événements ludo-éducatifs, ou lors d'autres événements publics. Les équipes en charge de la VBG peuvent également nommer des dirigeantes à des fins de représentation, de remerciements et de récompenses au niveau national et même international.

Reconnaître et récompenser les femmes dirigeantes est utile non seulement pour montrer sa gratitude, mais aussi pour sensibiliser et renforcer le soutien aux femmes dirigeantes, tout en motivant et en inspirant de dirigeantes émergentes, y compris des filles.

Formation en leadership

Les programmes de VBG peuvent impliquer les dirigeantes actuelles et émergentes dans les formations aux positions dirigeantes, qui appliquent une approche féministe intersectionnelle. Grâce aux formations, les femmes et les adolescentes peuvent réfléchir aux structures de direction existantes et aux caractéristiques des dirigeants efficaces, en étudiant les possibilités de renforcer les réseaux et le pouvoir collectif, et en déterminant les domaines de compétences et de connaissances à développer. Les équipes en charge de la VBG peuvent aider à organiser des formations supplémentaires pour les dirigeantes émergentes, selon les besoins les plus signalés.

« Je suis une femme mais je suis une dirigeante. Je suis un point central pour la communauté. Des femmes et des hommes viennent me voir pour des orientations, des conseils et des informations, et je travaille dur pour veiller à ce que tout le monde connaisse les besoins que les femmes et les filles partagent avec moi et pour que la communauté reconnaisse et respecte les droits des femmes. »
– Une volontaire d'une communauté et membre active d'un WGSS au Liban

Les programmes de VBG peuvent étudier plusieurs solutions pour apporter une formation sur les positions dirigeantes. Dans l'idéal, la formation aux positions dirigeantes peut être facilitée ou co-facilitée par des femmes et des filles dirigeantes reconnues, des WLO ou des WRO. Les programmes de VBG mis en œuvre par des organisations internationales peuvent s'associer aux dirigeantes et les aider à assurer ou à co-faciliter les formations.

➔ Voir le *Manuel de formation*

Autonomisation sociale et civique

L'autonomisation sociale et civique est favorisée par les activités et les services qui renforcent la participation des femmes et des filles à la vie publique, ainsi que les possibilités de mobiliser et d'organiser le changement social.¹⁰ Les programmes de VBG peuvent appliquer différentes activités qui offrent aux femmes et aux filles des possibilités d'élargir leurs réseaux sociaux, de créer des relations de soutien stratégiques, et de renforcer leur pouvoir collectif. Dans les contextes humanitaires, des espaces sûrs pour les femmes et les filles offrent en endroit indispensable pour cette dimension de l'autonomisation. En fait, l'une des cinq normes et l'un des objectifs visés par les espaces sûrs pour les femmes et les filles (WGSS), comme indiqué dans la [Boîte à outils sur les espaces sûrs pour les femmes et les filles](#), est d'offrir un endroit où les femmes et les filles soient en sécurité et soient encouragées à s'exprimer et à attirer l'attention collectivement sur leurs droits et leurs besoins.¹¹

Les activités qui favorisent l'autonomisation sociale et civique peuvent être particulièrement bénéfiques pour

¹⁰ International Rescue Committee et International Medical Corps. *Women and Girls Safe Spaces: A Toolkit for Advancing Women's and Girls' Empowerment in Humanitarian Settings*, 2020. p. 397.

¹¹ International Rescue Committee et International Medical Corps. *Women and Girls Safe Spaces: A Toolkit for Advancing Women's and Girls' Empowerment in Humanitarian Settings*, 2020.

les dirigeantes émergentes. Les équipes en charge de la VBG peuvent consulter les femmes et les filles pour déterminer les options appropriées et créatives, notamment :

- Organiser des discussions et des réunions afin d'examiner les priorités pour les femmes et les filles de la communauté.
- Soutenir la création de forums ou d'associations de femmes/filles.
- Organiser des événements de réseaux de pairs.
- Organiser des possibilités de renforcement des compétences, où les femmes et les filles peuvent créer des liens grâce à un apprentissage partagé.
- Organiser des projets de développement communautaire, où les femmes peuvent consolider leurs relations grâce à des initiatives conjointes.
- Orienter les femmes et les filles vers les mécanismes de coordination humanitaires et les aider à se connecter aux organisations et aux systèmes afin de militer pour leurs besoins.
- Organiser des événements publics pour que les femmes et les filles partagent leurs préoccupations et leurs idées.

Les programmes de VBG peuvent en apprendre plus sur l'autonomisation sociale et civique et trouver des idées d'activités connexes dans la Boîte à outils sur les espaces sûrs pour les femmes et les filles (Women and Girls Safe Space Toolkit) de l'International Rescue Committee et International Medical Corps : [Women and Girls Safe Spaces \(gbvresponders.org\)](https://www.gbvresponders.org/).

Initiatives d'épargne et de crédit

Les programmes de VBG peuvent soutenir l'autonomisation socio-économique des femmes grâce aux associations villageoises d'épargne et de crédit (AVEC). Les AVEC comprennent des groupes de femmes (généralement entre 15 et 25) qui contribuent à l'épargne sous forme de fonds collectifs, où chaque membre peut effectuer des prêts ou demander une aide d'urgence. Améliorer l'accès des femmes aux ressources financières peut améliorer les autres possibilités offertes aux femmes, y compris les possibilités de participer aux activités dirigeantes. La nature sociale et collective des AVEC, qui impliquent des objectifs et des engagements communs, aide également à renforcer les relations de soutien et les caractéristiques de bonnes dirigeantes. En outre, la structure de gouvernance des AVEC permet aux dirigeantes émergentes d'acquérir de l'expérience dans les processus démocratiques et les prises de décisions transparentes et inclusives.

Les programmes de VBG peuvent soutenir les AVEC existantes au sein de leurs communautés ou identifier les dirigeantes émergentes au sein des AVEC pour les soutenir grâce à d'autres interventions. Les programmes qui souhaitent engager des AVEC peuvent s'associer avec les organisations spécialisées dans les interventions sur les moyens d'existence, ou mettre en œuvre un programme établi d'AVEC, comme l'approche sur l'autonomisation économique et sociale (EA\$E) de l'International Rescue Committee, qui a été conçue spécialement pour les programmes de VBG. Le cadre EA\$E comprend les trois composantes suivantes : 1. AVEC exclusivement féminines, 2. Groupes de discussion sur l'égalité des sexes avec les partenaires ou les conjoints des membres des AVEC afin d'étudier les normes de genre et la gestion financière des foyers, et 3. Formation sur les compétences commerciales.

Les programmes de VBG peuvent en apprendre davantage sur le cadre EA\$E de l'International Rescue Committee à l'adresse suivante : [EA\\$E Approach \(gbvresponders.org\)](https://gbvresponders.org/EA$E-Approach)

Soutien aux adolescentes

Les adolescentes subissent une discrimination et des violences liées à la fois à leur âge et à leur genre, et elles sont très vulnérables à la VBG dans les contextes humanitaires. Certaines formes de VBG sont très souvent commises contre les adolescentes, comme le mariage précoce/mariage forcé et les mutilations génitales féminines. Les programmes de VBG qui mettent les filles au cœur de la conception et de la mise en œuvre du programme peuvent adapter les interventions pour répondre aux besoins et aux intérêts spécifiques des adolescentes. Les interventions sur mesure peuvent aussi promouvoir le rôle dirigeant des filles dans les communautés et élargir leurs possibilités en tant que futures dirigeantes au niveau des communautés et des pays.

Les programmes de VBG peuvent envisager des interventions qui travaillent délibérément avec les filles en tant que dirigeantes émergentes, en renforçant leur compétences en matière de direction, de plaidoyer, et de communication, tout en les associant à des dirigeantes mentors.

Les programmes de VBG peuvent également se concentrer sur les droits et les besoins des adolescentes dans le cadre d'autres interventions, comme la promotion de l'éducation des filles, l'accès à la santé et droits sexuels et génésiques et la prévention du mariage précoce/mariage forcé. Ces interventions ne sont pas axées directement sur le rôle dirigeant des filles, mais le fait qu'elles aident à mener ces interventions peut renforcer leurs compétences en matière de direction. Le fait de renforcer le soutien et les possibilités offerts aux adolescentes et de prévenir la VBG permet aussi d'améliorer l'autonomisation et le potentiel des filles, y compris leur potentiel en tant que futures dirigeantes.

Ressources et outils pratiques de soutien aux adolescentes afin d'améliorer leurs possibilités et leurs capacités de dirigeantes :

- Les Directives du CPI sur le travail avec les jeunes dans les crises humanitaires et prolongées (2020) comprennent une annexe avec des recommandations pour soutenir les jeunes dirigeantes (page 200) : [https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2021-02/IASC Guidelines on Working with and for Young People in Humanitarian and Protracted Crises_0.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2021-02/IASC_Guidelines_on_Working_with_and_for_Young_People_in_Humanitarian_and_Protracted_Crises_0.pdf)
- L'International Rescue Committee a mis au point plusieurs approches pour les programmes de VBG dans des contextes humanitaires afin de mieux impliquer les adolescentes, y compris l'approche Girls Shine - un programme de compétences pratiques pour les adolescentes - et Girl Empower - un programme de mentorat. Les ressources de l'International Rescue Committee sur le soutien aux adolescentes figurent à l'adresse suivante : [Adolescent Girls \(gbvresponders.org\)](https://gbvresponders.org/Adolescent-Girls)
- La Women's Refugee Commission a publié des rapports et des directives indiquant comment répondre

aux besoins des adolescentes en situation d'urgence, y compris l'approche l'm Here destinée aux programmes humanitaires inclusifs avec les adolescentes, et le document Strong Girls, Powerful Women : Program Planning and Design for Adolescent Girls in Humanitarian Settings. Les ressources sont disponibles à l'adresse suivante : [Protection and Empowerment of Adolescent Girls | Women's Refugee Commission \(womensrefugeecommission.org\)](https://www.womensrefugeecommission.org)

- Rise Up a mis au point un programme et des outils de plaidoyer dans le cadre de l'initiative Let Girls Lead, principalement mise en œuvre dans les contextes de développement : [Let Girls Lead - Rise Up \(riseuptogether.org\)](https://riseuptogether.org)
- Le Conseil de population propose une boîte à outils simple qui a été utilisée dans des contextes humanitaire. Girl Centered Program Design: A Toolkit to Develop, Strengthen and Expand Adolescent Girls Programs. (2010) : <http://www.popcouncil.org/research/girl-centered-program-design-a-toolkit-to-develop-strengthen-and-expand-ado>.

Mentorat

Les programmes de VBG peuvent aider à connecter les femmes et les filles dirigeantes à des mentors. Une mentor n'est ni une superviseuse ni une figure d'autorité, mais plutôt une conseillère expérimentée qui souhaite partager son aide et ses conseils. Les femmes et les adolescentes qui montrent un potentiel et un intérêt pour les positions dirigeantes peuvent se porter volontaires pour jouer le rôle de mentors. Les programmes de VBG peuvent aider à promouvoir le mentorat de différentes façons, y compris :

- Inviter les mentors à participer à des interventions spécifiques ou à les diriger, comme des sessions de compétences pratiques ou des discussions de groupe.
- Partager les coordonnées des mentors avec les participantes du programme, en utilisant les WGSS ou les interventions spécifiques comme les classes de compétences pratiques.
- Mettre les participantes des AVEC ou des autres interventions sur les moyens d'existence en lien avec les mentors qui ont eu de bons résultats dans les domaines de travail pertinents.
- Introduire une initiative de mentorat où les mentors sont associées à des personnes bénéficiant d'un mentorat et où elles conviennent de plans pour communiquer et fixer des objectifs.



Exemple concret

Mentorat au Cameroun

Un programme de VBG qui aide les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays et les communautés d'accueil dans la région Extrême-Nord du Cameroun a introduit une initiative de mentorat, où les jeunes femmes âgées de 19 à 25 ans, qui étaient aussi impliquées dans l'éducation des filles et souhaitaient développer leur potentiel de direction, se sont portées volontaires pour être les mentors de jeunes mères et adolescentes. Ces mentors ont participé à des sessions d'accompagnement mensuelles axées sur les capacités de direction et ont accepté de servir de rôles modèles, non seulement pour les jeunes femmes et les filles bénéficiant du mentorat, mais aussi pour la communauté dans son ensemble..

➔ Voir l'exemple de modèle : Le plan d'action de mentorat dans les Outils et les ressources visant à soutenir les femmes dirigeantes

Éliminer les obstacles au leadership des femmes

Au niveau mondial, la participation des femmes aux positions dirigeantes est limitée à différents degrés par un certain nombre de facteurs communs. Pour renforcer un environnement favorable aux femmes dirigeantes, les équipes en charge de la VBG peuvent aider à déterminer les facteurs spécifiques au sein de leur communauté qui limitent la participation des femmes aux positions dirigeantes, ainsi que les facteurs favorisant qui doivent être renforcés. Après avoir cartographié les structures de direction dans le cadre de **Construire les fondements de l'engagement**, les équipes en charge de la VBG peuvent consulter les dirigeantes et les dirigeants, ainsi que les femmes et les adolescentes, pour mieux comprendre les obstacles liés à la participation des femmes aux affaires publiques, aux structures de direction formelles, et aux prises de décisions communautaires. En parlant avec les dirigeantes et les femmes et filles intéressées par les postes de direction, les équipes en charge de la VBG peuvent chercher d'autres facteurs susceptibles d'encourager ou de permettre leur participation.

Selon les résultats de l'apprentissage participatif, les équipes en charge de la VBG peuvent définir les actions à mener pour renforcer un environnement propice aux femmes dirigeantes. Lorsque c'est possible, les équipes en charge de la VBG doivent intensifier les efforts déjà en cours dans la communauté, y compris les initiatives menées par les WLO ou les WRO, ainsi que toute action menée par les dirigeants communautaires visant à améliorer l'égalité et l'inclusion dans les structures de direction.

➔ Voir la **fiche d'informations : Résoudre les obstacles face à la participation des femmes aux positions dirigeantes** dans les *Ressources et Outils pour le soutien aux dirigeantes*

Plaidoyer auprès des structures de leadership



Exemple concret

Une responsable de programme de VBG a décrit son expérience lorsqu'elle a plaidé pour inclure les femmes dans la prise de décision communautaire au Kivu, en République démocratique du Congo

« Dans les communautés où nous avons travaillé, nous avons eu beaucoup de difficultés. Nous demandions aux dirigeants d'adapter leurs mécanismes juridiques traditionnels pour répondre à la VBG, et nous plaidions pour impliquer les femmes dans le processus de prise de décisions. Ils doivent changer, et ce n'est pas chose facile. Il était important de montrer aux dirigeants communautaires les bénéfices du changement. Ils devaient revoir leurs normes sociales, comprendre la VBG, et comprendre en quoi c'était un problème. Nous n'étions pas opposés à leurs croyances, mais aux normes qui entretiennent la VBG. Nous n'avons pas demandé directement à inclure davantage les femmes dans les prises de décisions. Nous avons d'abord rassemblé les femmes et leur avons demandé quelles difficultés elles rencontraient. De nombreuses femmes ont indiqué que les violences étaient directement liées aux pratiques en matière de mariage et aux autres traditions. Elles disaient « ça arrive parce que dans notre culture... » Nous avons ensuite rencontré les hommes dirigeants de la communauté et leur avons demandé de décrire les difficultés rencontrées par les femmes. Les dirigeants ont parlé des problèmes généraux de la communauté - comme l'eau et les besoins en termes de santé. Ils ont mentionné la violence à l'égard des femmes et des filles, mais uniquement les viols commis par des groupes armés en-dehors de la communauté. Nous leur avons ensuite présenté les problèmes soulevés par les femmes, et ils ont été très étonnés. Ça a été l'occasion de parler de la VBG. Une fois qu'ils avaient mieux compris le problème, et que c'était un problème pour les femmes, nous avons cherché comment régler ces questions. Ils sont ensuite convenus que les femmes devaient être plus impliquées. »

Les programmes de VBG qui reconnaissent les lacunes en matière de participation et de prise de décision des femmes peuvent trouver des moyens d'impliquer les dirigeants existants afin de plaider pour une meilleure inclusion des femmes. S'agissant des autres domaines de plaidoyer, les équipes en charge de la VBG peuvent appliquer une approche basée sur les forces, en reconnaissant les rôles importants des dirigeants dans la protection de la communauté et la résolution des problèmes communautaires, et en se concentrant sur l'inclusion des femmes dans les positions dirigeantes. Selon le contexte, les équipes en charge de la VBG peuvent étudier plusieurs solutions pour améliorer l'inclusion des femmes. Si certaines structures de direction peuvent être plus flexibles que d'autres, l'expérience montre que la plupart s'adaptent et changent avec du temps et de nouvelles circonstances, y compris en situation d'urgence et de déplacements.

➔ Voir *Outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants* dans les *Outils et les ressources du soutien aux femmes dirigeantes*

Discussions de groupe sur le leadership des femmes et des filles

Les équipes en charge de la VBG peuvent organiser des discussions de groupe sur la place des femmes et des filles dans les positions dirigeantes dans le cadre d'une évaluation des obstacles et des facteurs favorisant, ou elles peuvent contribuer à un processus de renforcement du soutien des femmes dirigeantes. Lorsque les discussions visent à renforcer l'environnement propice aux femmes dirigeantes, il peut être utile d'organiser une série de dialogues avec les mêmes groupes. Grâce à ces dialogues, les membres de la communauté peuvent définir les mesures à prendre pour renforcer le soutien aux dirigeantes, ainsi que les actions permettant de réduire les obstacles et d'élargir les possibilités pour les dirigeantes émergentes.

Lorsque vous impliquez les dirigeants communautaires dans les discussions de groupe, faites attention à la composition des groupes. Réfléchissez de manière stratégique à l'objectif des discussions et aux personnes à inclure dans les différentes discussions. Les équipes peuvent adapter les questions et les amorces des discussions pour les groupes de dirigeants actuels et émergents, et les groupes des autres participants.



Exemple concret

Rassembler les chefs religieux et les femmes dirigeantes

Un programme de VBG mené à Tombouctou, au Mali, a pris l'habitude de mener des sessions de formation et des discussions de groupes sur différents sujets en rassemblant des chefs religieux masculins et des dirigeantes informelles. Les groupes de discussion conjoints ont offert aux femmes de nouvelles possibilités de parler en présence des chefs religieux et ont aidé les chefs religieux à accepter la participation des femmes aux affaires communautaires. Au fil du temps, le programme a constaté que les femmes avaient plus confiance pour s'exprimer sur les problèmes lors des discussions de groupe.

➔ Voir le **Guide de discussion : Étudier le potentiel et les bénéfices liés aux femmes dirigeantes** dans les *Outils et les Ressources du soutien aux femmes dirigeantes*

Diffusion et sensibilisation

Les programmes de VBG peuvent envisager d'utiliser les canaux de communication pour promouvoir les valeurs qui soutiennent l'autorité des femmes et sensibiliser la population sur les bénéfices liés aux femmes dirigeantes pour les communautés. Le fait de renforcer la sensibilisation grâce à la radio, la télévision, les réseaux sociaux, l'art, le théâtre ou d'autres supports d'IEC peut aider à normaliser la place dirigeante des femmes et à renforcer le soutien apporté aux dirigeantes actuelles et émergentes. Toutes les activités de diffusion ou de sensibilisation doivent être bien coordonnées avec les dirigeantes, pour veiller à ce qu'elles soient conformes à leurs intérêts et pour examiner les risques de rejet.

Les programmes de VBG peuvent également collaborer avec les dirigeantes pour qu'elles mènent des activités de sensibilisation, y compris lors des campagnes de lutte contre la VBG comme les 16 Journées d'activisme. Les programmes de VBG peuvent soutenir les initiatives menées par des femmes, en apportant du personnel, du temps, un soutien financier, des services de transport ou d'autres ressources.



Exemple concret

Sensibilisation en République centrafricaine

Dans les communautés où les hommes refusent d'écouter les femmes et où la plupart n'acceptent pas l'autorité des femmes, un programme de VBG a intégré les femmes dans les comités de protection. Pour les activités de sensibilisation, seuls les hommes facilitateurs ont réussi à rassembler des groupes d'hommes pour parler des problèmes de protection. La solution de facilité consistait à diviser les femmes et les hommes et à toujours faire en sorte que des hommes mènent les groupes de discussion masculins, mais le programme pensait qu'il était important que les hommes entendent des femmes. Le programme a donc organisé des équipes facilitées par deux personnes : une femme et un homme. Le facilitateur aidait à rassembler les hommes et laissait ensuite la femme mener la majeure partie de la discussion. Ainsi, les hommes étaient prêts à participer et ont pu tirer des enseignements - non seulement sur les sujets abordés, mais aussi sur le potentiel des femmes à diriger.

➔ Voir le **p**oints de discussion : *Les femmes dirigeantes dans Outils et ressources du soutien aux femmes dirigeantes*

Soutenir les femmes dirigeant outils et ressources :

Outils et ressources

- **Modèle : Informations sur l'organisation à base communautaire (OBC)**
- **Modèle : Plan d'action de mentorat**
- **Fiche d'informations : Aborder les contraintes sur la participation des femmes au leadership**
- **Outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants**
- **Guide de discussion : Étudier le potentiel et les bénéfices liés au leadership des femmes**
- **Points de discussion : Les femmes dirigeantes**

Modules de formation

- *Modules de formation : Soutenir les femmes dirigeantes*

Modèle : Informations sur l'organisation à base communautaire (OBC)

Ce modèle est conçu pour aider les programmes de VBG à recueillir des informations préliminaires sur les éventuels partenaires de la programmation dans les contextes humanitaires. Les questions peuvent être adaptées et concernent en grande partie les organisations communautaires, y compris les organisations dirigées par des femmes (WLO) et les organisations de défense des droits des femmes (WRO). **Les questions surlignées en rose peuvent être posées aux associations de femmes plus informelles.** Veuillez noter que les informations recueillies ici ne suffiront pas pour la planification du programme, qui doit impliquer un processus collaboratif fondamental en vue d'un partenariat équitable.

Nom

Veuillez indiquer le nom complet de votre organisation

Enregistrement

Votre organisation est-elle enregistrée ? Veuillez indiquer les informations sur l'enregistrement : date, type d'organisation, durée de validité de l'enregistrement

Direction

Qui dirige votre organisation ? Veuillez indiquer si l'organisation est menée par une seule personne, un comité ou une autre structure. Veuillez également préciser si la direction comprend des hommes, des femmes, un ensemble de femmes et d'hommes, et si la direction comprend des enfants.

Principaux contacts

Veuillez indiquer les principaux contacts de votre organisation, y compris les noms complets, titres, numéro de téléphone, adresse mail et adresse professionnelle

Structure de gestion

Veillez donner des informations sur la façon dont votre organisation est gérée. Y a-t-il un conseil d'administration ? À quoi ressemble l'organigramme ?

Partenaires

L'organisation a-t-elle des partenariats formels avec d'autres organisations d'exécution ?

Donateurs

Est-ce que des donateurs ont récemment soutenu votre organisation ? Lesquels ?

Couverture géographique

Dans quelles régions œuvre votre organisation ? Combien de communautés/personnes sont touchées par votre organisation dans son ou ses domaines d'activité ?

Pour les domaines d'activité intéressants pour un éventuel partenariat, veuillez indiquer ci-dessous les informations sur vos membres.

Informations sur le personnel/les bénévoles	Nombre total	Femmes	Hommes
Membres rémunérés, à temps plein			
Membres rémunérés, à temps partiel			
Travailleurs bénévoles (indiquer le nombre d'heures de travail moyen par semaine)			
Membres affiliés (ne contribuent pas au travail)			

Mission et valeurs

Quelle est la mission générale de votre organisation ? Quelle est votre cause ?

Type de travail

À quels principaux secteurs de travail votre organisation participe-t-elle ? Par exemple, êtes-vous axés sur la santé ? Les moyens d'existence ? L'aide aux enfants ? Les droits des femmes ?

Pour les organisations axées sur les femmes et les filles

Veillez indiquer les activités qui décrivent le mieux l'orientation de votre organisation (cochez les cases qui se rapportent aux principales activités).

- Plaider pour réformer les lois/politiques
- Sensibiliser sur les droits des femmes et des filles au sein des communautés
- Mettre fin aux pratiques spécifiques qui nuisent aux femmes et aux filles
- Collecter des fonds/dons en faveur des femmes et des enfants
- Associations d'épargne ou de crédit de femmes
- Former les femmes ou les adolescentes sur de nouveaux métiers/moyens d'existence
- Éducation/alphabétisation informelles pour les femmes et les filles
- Activités récréatives pour les femmes et les filles
- Soutenir les femmes touchées par la violence domestique
- Soutenir les services destinés aux femmes et aux filles touchées par la violence au sein de la communauté/en situation de conflit
- Soutenir les services aux enfants
- Autre

Veillez donner des informations plus spécifiques ci-dessous, le cas échéant

Principales activités

Veillez donner des informations sur vos actuels projets, y compris des informations sur les activités régulières sur une base quotidienne/hebdomadaire/mensuelle.

Une journée typique...

Quelles seraient les responsabilités et les activités d'un travailleur actif dans votre organisation lors d'une journée typique ?

Modèle : Plan d'action de mentorat

Le mentorat est une relation informelle où une femme expérimentée ou dirigeante (mentor) guide et encourage une autre femme ou adolescente (personne bénéficiant d'un mentorat). Les relations de mentor-personne bénéficiant d'un mentorat peuvent se faire naturellement, mais lorsque ces relations sont arrangées, il peut être judicieux de se mettre d'accord sur les préférences en termes de réunions et de communication, de types de soutien, d'objectifs et des principes de la relation. Le plan d'action suivant peut être adapté pour aider les participantes aux initiatives de mentorat à se mettre d'accord sur l'objectif et les modalités de leur relation.

Temps consacré :

- Convenez d'une fréquence et d'une durée pour les réunions
- Convenez des moyens de communication
- Convenez d'un emploi du temps pour prendre des nouvelles sur la relation mentor/personne bénéficiant d'un mentorat

Nous donnerons la priorité aux formes de mentorat suivantes (cochez les cases qui s'appliquent) :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Encouragement | <input type="checkbox"/> Aider à trouver des solutions |
| <input type="checkbox"/> Conseils sur l'apprentissage | <input type="checkbox"/> Discuter des difficultés liées aux positions de dirigeantes |
| <input type="checkbox"/> Conseils professionnels | <input type="checkbox"/> Autre (veuillez décrire) |
| <input type="checkbox"/> Aide pour suivre les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs | |

Attentes	
Mentor	Personne bénéficiant d'un mentorat

Préférences en termes de style de communication

Mentor	Personne bénéficiant d'un mentorat

Peurs et préoccupations à partager

Mentor	Personne bénéficiant d'un mentorat

Objectifs de la personne bénéficiant d'un mentorat

La personne bénéficiant d'un mentorat peut définir des objectifs spécifiques puis travailler avec la mentor pour définir les étapes permettant de réaliser cet objectif, en utilisant le tableau ci-dessous.

Exemples :

- En apprendre davantage sur un domaine de travail
- Recevoir des conseils sur mon éducation et mon projet professionnel
- Renforcer mon réseau
- Améliorer mes compétences en communication
- En apprendre davantage sur le rôle de dirigeante
- Recevoir des conseils sur les défis à venir

Objectif spécifique	Étapes pour réaliser l'objectif	Soutien demandé à la mentor	Calendrier	Difficultés

Modalités de la relation

Nous participons toutes les deux volontairement à cette relation mentor/personne bénéficiant d'un mentorat. Nous convenons d'axer la réunion sur les objectifs de la personne bénéficiant d'un mentorat. Nous convenons de construire une relation basée sur la confiance et l'honnêteté. La mentor apportera des observations et des conseils constructifs, et la personne bénéficiant d'un mentorat gardera un esprit ouvert. Nous convenons de respecter le temps de l'autre et de communiquer de manière respectueuse. Si nous n'arrivons pas à communiquer de façon efficace, ou si une des parties sent que la relation ne répond pas aux objectifs fixés, nous sommes libres de mettre fin à la relation mentor/personne bénéficiant d'un mentorat dans le respect.

Confidentialité : Les détails de nos communications resteront confidentiels et ne devront pas être partagés avec d'autres parties, sauf accord mutuel.

Option de signatures de l'accord.

Fiche d'informations : Aborder les contraintes sur la participation des femmes au leadership

Quelles sont certains des obstacles face à la participation des femmes aux positions dirigeantes ?

Les contraintes pesant sur la participation des femmes aux positions dirigeantes peuvent varier, selon des facteurs comme l'origine raciale, l'origine ethnique, l'âge, la santé, le statut socio-économique, la situation de handicap, l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

Travail domestique et responsabilités au sein de la famille - Les femmes sont responsables d'une grande partie des tâches à la maison. Prendre soin des enfants et des membres de la famille et gérer le travail domestique, en plus du travail en-dehors du foyer, constituent de nombreuses responsabilités et limitent le temps que les femmes peuvent consacrer à leur participation aux affaires et à la direction de la communauté.

Normes et attentes culturelles et sociales - la participation des femmes aux positions dirigeantes peut être limitée à cause de rôles de genre marqués, où il est attendu que les hommes soient les chefs. Dans certaines situations, il est établi que les femmes ne devraient pas se déplacer sans être accompagnées, ni parler publiquement, voyager ou participer à d'autres activités qui peuvent être essentielles pour diriger.

Stéréotypes et préjugés - des rôles de genre marqués peuvent également être liés à des stéréotypes selon lesquels il est considéré que les femmes n'ont pas les attributs de cheffes. Par exemple, les femmes peuvent être stéréotypées comme étant attentionnées, prévenantes, ou indécises, ce qui peut ne pas être considéré comme les qualités de bons dirigeants. Les femmes peuvent également reculer devant les possibilités de devenir dirigeantes si elles ont peur d'être associées à des caractéristiques mal vues pour une femme.

Manque de soutien de la famille - Les partenaires des femmes ou les membres de leurs familles n'approuvent pas la participation des femmes, souvent à cause des normes sociales et des stéréotypes.

Représentation et réseaux limités - Les femmes n'ont pas de rôle modèle de dirigeante et n'ont pas accès aux réseaux d'influence essentiels pour monter dans la hiérarchie de la direction.¹²

Violence basée sur le genre - les chemins vers les positions dirigeantes sont minimisés ou bloqués lorsque les femmes et les filles font face à des menaces, à du harcèlement sexuel, et à d'autres formes de VBG. Le mariage précoce/mariage forcé, les lois discriminantes en matière d'héritage, ou le déni des possibilités et des services essentiels, y compris les services d'éducation et de planification familiale, représentent des obstacles de taille face à la participation des femmes dans les rôles dirigeants.

¹² AAUW. (2016). *Barriers and Bias THE STATUS OF WOMEN IN LEADERSHIP*. https://www.aauw.org/app/uploads/03/2020/Barriers_and_Bias_summary.pdf

Accès limité aux ressources financières - Les femmes ont une autonomie financière limitée et peu de contrôle des ressources financières au niveau de la communauté et du foyer. Ces contraintes limitent les possibilités des femmes et entretiennent les perceptions selon lesquelles les femmes ne sont pas faites pour être dirigeantes.

Obstacles pratiques - Les femmes sont touchées de manière disproportionnée par un certain nombre d'obstacles, dont le transport, la langue, l'alphabétisation, et les locations de salles pour exercer le rôle de dirigeantes.

Pourquoi résoudre les obstacles pesant sur la participation des femmes ?

Résoudre ces obstacles peut aider les femmes à participer pleinement aux affaires communautaires. Lorsque les femmes participent à la direction, le bien-être de la communauté s'en trouve amélioré.

Que peut-on faire pour résoudre les obstacles qui pèsent sur la participation des femmes ?

Il existe de nombreux moyens de régler les obstacles face à la participation des femmes, avec un soutien de haut niveau apporté par les législateurs, ou en travaillant avec les familles et les femmes et les filles à titre individuel.

➔ Offrir des possibilités de formation et de renforcement des connaissances et des compétences aux femmes et aux filles.

➔ Impliquer les dirigeants communautaires pour comprendre et résoudre les contraintes qui pèsent sur la participation des femmes aux postes de dirigeantes.

➔ Encourager les hommes à participer à la garde des enfants et au travail domestique.

➔ Consulter les femmes sur le calendrier des réunions ou des activités de direction.

➔ Offrir des espaces sûrs où les femmes puissent se réunir pour construire des réseaux et des stratégies de direction.

➔ Organiser des formations sur les droits humains et les droits des femmes.

➔ Choisir des endroits pour les réunions sur les positions dirigeantes qui sont facilement accessibles pour les femmes et les filles. Envisager de fournir des services de transport, ou de faire tourner les endroits choisis pour élargir la participation.

➔ Créer et renforcer des possibilités de mentorat.

➔ Organiser des discussions et des réunions pour aborder les obstacles face à la participation des femmes aux postes de dirigeantes.

➔ Envisager de fournir des services de transport, ou de faire tourner les endroits choisis pour élargir la participation

➔ Organiser des événements de réseautage et des possibilités sociales.

➔ Interdire le mariage précoce/mariage forcé et promouvoir l'éducation des filles.

➔ Promouvoir des relations saines et une prise de décision conjointe au niveau du foyer.

➔ Organiser des réunions dans une langue commune ou dans plusieurs langues, en s'adaptant aux différents niveaux d'alphabétisation.

➔ Plaider auprès des législateurs pour changer les politiques et les structures sectaires.

➔ Remettre en question les normes sociales et culturelles, les stéréotypes et les préjugés néfastes qui limitent la participation des femmes aux postes de dirigeantes.

➔ Faire appliquer des politiques de tolérance zéro face au harcèlement sexuel et autres formes de VBG.

➔ Reconnaître les importantes contributions des femmes qui occupent des postes de dirigeantes formels et informels.

Outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants

Résumé des problèmes et des demandes

En résumé, quels sont les problèmes que vous voudriez que les dirigeants règlent ?

Éthique et sécurité

Est-ce que le personnel se sent en sécurité et à l'aise à l'idée de rencontrer les dirigeants ?

Oui Non

Est-ce que le personnel a :

- Les moyens de communication et de transport nécessaires ? Oui Non
- Les connaissances nécessaires sur le soutien disponible, en cas de menaces ou d'autres risques de sécurité ? Oui Non

Objectif

Quelle est votre principale demande ?

Quelles mesures souhaitez-vous que les dirigeants prennent ?

Dirigeants communautaires impliqués : _____

Intérêts des dirigeants

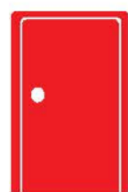
À quel point les dirigeants sont-ils ouverts sur la question ?



Ouverts. Soutiennent le programme de VBG et ses objectifs



Partiellement ouverts. Ont montré un intérêt pour les activités du programme de VBG et une certaine souplesse.



Fermés. Inconnus du programme de VBG et/ou réputés inflexibles face au changement.

Le dirigeants sera probablement préoccupé en premier lieu par...

Principaux points de discussion

Quels sont les principaux points à souligner ?

Quels points susciteront le plus l'intérêt du dirigeant (**Voir les points de discussion**)?

Se préparer aux éventuelles difficultés

Anticipez les points de vue différents et les éventuels débats.
Comment réorienterez-vous la discussion sur les points essentiels ?

Style de communication

Les points importants à ne pas oublier lorsque vous communiquez avec un dirigeant.
Salutations spécifiques ?
Le dirigeant a-t-il apporté des contributions positives à la sécurité de la communauté, ou au programme de VBG, que vous souhaitez mettre en avant ?

Guide de discussion : Étudier le potentiel et les bénéfices liés au leadership des femmes

Des discussions de groupe sur le potentiel et les bénéfices des femmes dirigeantes peuvent être organisées avec les dirigeants (hommes ou femmes) ou d'autres membres de la communauté. Ce guide de discussion comprend des suggestions pour organiser et mener des discussions de groupe, ainsi que des exemples de questions et d'idées importantes pour discuter des femmes dirigeantes.

Organisation des groupes de discussion (en amont de la discussion)

- Déterminez un lieu confortable et calme où mener les discussions.
- Limitez les groupes à 15 participants
- Limitez les discussions à 1h30.
- Veillez à ce que l'animateur principal possède de l'expérience et/ou soit formé en matière d'animation. Le facilitateur doit être capable de poser des questions d'approfondissement ou de clarification, de faire preuve d'aisance et de patience lorsqu'il aborde des sujets sensibles, de gérer de manière positive les commentaires négatifs ou blessants, et de réagir de manière appropriée aux dénonciations d'actes de VBG.
- Ayez une liste d'orientation des services disponibles en cas de divulgation de VBG.
- Lorsque c'est possible, prévoyez des animateurs de même sexe pour les groupes non mixtes.

Introduction (5 à 10 minutes)

- Accueillez tout le monde, faites les présentations, échangez des civilités et exprimez votre gratitude pour toute action positive entreprise récemment.
- Partagez des informations générales concernant votre organisation et votre programme (avec les nouveaux participants).
- Présentez l'objectif de la discussion.
- Acceptez de ne pas partager de récits dans lesquels des individus sont identifiables

Discussion (30 à 45 minutes)

- Présentez le sujet de la discussion et commencez par une question ou une amorce.
- Veillez à réviser vos questions et amorces et à les adapter au contexte.
- Évitez de « faire la leçon », de trop parler ou d'entrer dans un débat. Utilisez des amorces pour entretenir la conversation et n'oubliez pas que la discussion est aussi l'occasion pour vous d'apprendre.
- Ne vous sentez pas obligé d'utiliser toutes vos questions ou amorces.

Conclusion (5 minutes)

- Résumez les points principaux à retenir ou idées de la discussion.
- Décidez des points nécessitant une discussion approfondie et planifiez en fonction.
- Remerciez tous les participants.

Amorces/questions

- Reconnaissez-vous les femmes dirigeantes dans la communauté ?
 - Interrogez sur les dirigeantes informelles, en particulier lorsque la place des femmes dans les structures de direction formelles est limitée. Reconnaissez-vous les femmes de confiance dans la communauté ? Y a-t-il des femmes dirigeantes au sein des institutions religieuses ? Parmi les sages-femmes ? Les anciens ? Les chefs d'entreprise ?
- Que pensez-vous des femmes dirigeantes ?
- La communauté bénéficie-t-elle des femmes aux positions dirigeantes ? Quels sont les avantages ?
 - Interrogez sur les avantages que les femmes pourraient présenter aux positions dirigeantes - par exemple, atteindre certaines populations, être un exemple de dirigeante pour les filles, représenter les besoins des autres femmes.
 - Partagez certains avantages liés aux femmes dirigeantes ainsi que des statistiques mondiales pour lancer la conversation. (Voir les *points de discussion* : *Les femmes dirigeantes* dans Outils et ressources du soutien aux femmes dirigeantes)
- Quelles sont les difficultés pour les femmes dirigeantes ? Que peut-on faire pour résoudre ces difficultés ?
- Que faudrait-il faire pour renforcer la participation des femmes aux postes dirigeants ?
- Que peut-on faire pour améliorer l'équilibre du pouvoir entre les dirigeants et les dirigeantes de la communauté ?

Idées importantes pour la discussion

- Les questions et les amorces peuvent être adaptées aux différents intérêts. Pendant une évaluation, il peut être judicieux de recueillir simplement des informations sur le ressenti de la population à l'égard des femmes dirigeantes et sur la présence de femmes dirigeantes. Si vous organisez des discussions de groupe axées sur le renforcement d'un environnement propice aux femmes dirigeantes, vous devrez approfondir la discussion sur les attitudes et les obstacles.
- Les questions et les amorces peuvent être adaptées aux différents groupes. Lorsque vous discutez des problèmes liés à la place des femmes aux positions dirigeantes avec des femmes et des filles dirigeantes, établies ou émergentes, vous pouvez vous concentrer sur leurs expériences et sur les difficultés spécifiques qu'elles rencontrent.
- N'oubliez pas : ne soyez pas choqué(e) si quelqu'un exprime un point de vue problématique. Il s'agit probablement d'un signe positif qui montre que vous avez créé un espace sûr où les idées peuvent être partagées et exprimer ses idées est une étape importante du processus de changement. Vous pouvez faire part de votre inquiétude ou de votre désaccord sans mettre fin à la discussion. Approfondissez la discussion. Demandez aux autres participants de partager leur point de vue.

Points de discussion : Les femmes dirigeantes

Les points de discussion sont des affirmations courtes qui peuvent servir de plan ou de rappel des points à souligner lors d'une discussion avec les différentes parties prenantes, y compris des dirigeants communautaires. Les points de discussion sont plus utiles lorsque l'animateur a une bonne connaissance des sujets et peut pousser la discussion au-delà des points de discussion.

Voici ci-dessous des points de discussion pour aider les équipes en charge de la VBG à discuter des femmes dirigeantes et de l'équilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes.

Nous ne pouvons pas garantir pleinement la sécurité, le bien-être et le succès de notre communauté sans avoir des femmes à des postes dirigeants.

- Nous devons tous travailler ensemble pour garantir la sécurité et le bien-être de notre communauté en soutenant les femmes avec des possibilités et un accès aux rôles de dirigeantes.
- En soutenant les femmes dirigeantes, nous aidons notre communauté à tirer pleinement profit du potentiel humain pour nous permettre de mieux faire face aux défis actuels et à venir, comme les pandémies, la pauvreté, l'insécurité alimentaire, la guerre ou le changement climatique.
- Soutenir les femmes dirigeantes s'est avéré « ... indispensable dans tous les domaines d'une société saine, de la réduction de la pauvreté à la promotion de la santé, de l'éducation et du bien-être des filles et des garçons. » (Objectifs de développement durable des Nations Unies)
- Pour garantir la sécurité, le bien-être et la réussite de notre communauté, nous devons comprendre les besoins et les intérêts de nos membres. Les femmes dirigeantes sont les mieux placées pour comprendre les besoins des femmes et des filles, étant qu'elles sont elles-mêmes des femmes, et que les femmes et les filles sont plus à l'aise à l'idée de discuter de leurs besoins et de leurs intérêts avec des dirigeantes en qui elles ont confiance.

Lorsque des femmes dirigeantes sont impliquées dans des rôles dirigeants à tous les niveaux, alors les femmes, les filles et l'ensemble de la communauté en bénéficie !

- Les femmes représentent une ressource inestimable non exploitée : elles ont de nombreuses compétences, connaissances et expertises qui peuvent bénéficier à nos communautés. Élever les femmes au rang de dirigeantes, avec des responsabilités en termes de prises de décision, permet d'exploiter leurs compétences, leurs connaissances et leur expertise au profit de la politique, du commerce et de la communauté.
- Lorsque les femmes dirigeantes sont intégrées, elles peuvent représenter les meilleurs intérêts des femmes et des filles et participer aux prises de décisions essentielles qui déterminent leurs vies et leurs avenir. Il en résulte des familles plus saines, une paix et une sécurité renforcées et un meilleur bien-être de la communauté dans son ensemble.
- Lorsque les femmes participent aux rôles dirigeants, les progrès économiques, sociaux et politiques s'en trouvent améliorés pour tout le monde.¹³
- Par exemple, les pays qui comptent plus de femmes dirigeantes aux postes juridiques enregistrent une baisse des inégalités de revenu.¹⁴

¹³ *Women Deliver. Balancing the Power Equation Women's Leadership in Politics, Businesses, and Communities*, 2018. <http://womendeliver.org/wp-content/uploads/09/2018/Women-Leadership-Policy-Brief9.23.18-.pdf>

¹⁴ OECD. *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, OECD Publishing, 2014. <http://dx.doi.org/10.1787/en>

- Renforcer l'autorité des femmes au sein des foyers signifie qu'elles ont plus de pouvoir en termes de prise de décision, ce qui s'est avéré améliorer l'accès des membres de la famille à la prestation de soins de santé et à l'éducation¹⁵ entraînant ainsi un impact positif sur le bien-être actuel et futur de la famille.

Un équilibre des pouvoirs entre les femmes et les hommes contribuera à garantir le bien-être général de notre communauté.

- Le pouvoir ne vient pas en quantités limitées - un équilibre des pouvoirs créé simplement davantage de pouvoir et de force.¹⁶ Pensez à ce que nous pourrions accomplir si nous unissons notre pouvoir et nos forces.
- Pour aider à créer un équilibre des pouvoirs, nous pouvons soutenir la place des femmes dans les rôles dirigeants, dans les prises de décision, et dans les actions collectives, qui sont des moyens essentiels pour les femmes et les filles de contrôler leurs propres vies et de commencer à transformer l'équilibre des pouvoirs entre les hommes et les femmes.
- Nous pouvons transformer l'équilibre des pouvoirs en changeant les choses sur notre lieu de travail. Il peut s'agir de politiques justes et équitables pour tout le personnel, comme des possibilités d'évolution professionnelle, des avantages, des salaires justes et égaux, ou de politiques de tolérance zéro face à n'importe quel type de violence au travail.
- Il y a plein de possibilités de transformer l'équilibre des pouvoirs. Nous pouvons commencer par corriger les dynamiques de pouvoir au sein de notre propre foyer ; nous pouvons condamner les actes de violence à l'égard des femmes et des filles ; nous pouvons faire en sorte que nos filles reçoivent une éducation de qualité ; nous pouvons mettre fin aux pratiques néfastes comme le mariage d'enfants ; nous pouvons offrir aux femmes à des rôles traditionnellement occupés par des hommes ; nous pouvons soutenir les activités rémunératrices et l'indépendance financière pour les femmes ; et nous pouvons soutenir les droits des femmes en matière d'héritage.
- Lorsque la vie des femmes s'améliore, il en va de même de leur capacité à prendre des décisions à tous les niveaux, dans tous les domaines de la vie, ce qui a un impact positif¹⁷ non seulement sur les femmes, mais aussi sur leurs familles et sur la communauté dans son ensemble. Pour aider à améliorer les vies de femmes et leur pouvoir en matière de prise de décision, nous devons transformer l'équilibre des pouvoirs entre les hommes et les femmes.

Promouvoir et soutenir les femmes dirigeantes commence avec nous.

- Promouvoir et soutenir les femmes dirigeantes commence avec chacun et chacune d'entre nous, et avec la façon dont nous traitons les femmes et les filles au sein de nos propres familles et dans nos vies personnelles. Nous pouvons pour cela commencer par réfléchir à nos propres vies et à la façon dont nous utilisons notre pouvoir, ainsi qu'à nos croyances, nos valeurs et nos actions qui affectent la façon dont nous encourageons et soutenons les femmes dirigeantes.
- Nous pouvons examiner nos structures de direction, nos politiques et nos pratiques, et supprimer les obstacles au sein de ces systèmes qui s'opposent ou limitent directement l'accès des femmes aux possibilités et aux postes de direction.
- Nous pouvons tous agir pour promouvoir les femmes dirigeantes dans nos communautés, que ce soit avec le soutien de haut niveau des législateurs ou des chefs traditionnels, ou en travaillant avec les communautés, les organisations, les chefs religieux et spirituels, les familles et les personnes.
- Nous pouvons aider les femmes à accéder aux services essentiels et créer un accès et un contrôle équitables des ressources, pour que les femmes puissent participer aux possibilités de direction.¹⁸

¹⁵ O'reilly, M. *Why Women? Inclusive Security and Peaceful Societies*, 2015. Tiré de <https://www.inclusivesecurity.org/publication/why-women-inclusive-security-and-peaceful-societies/>

¹⁶ Raising Voices. *SASA! Together: Une approche militante pour prévenir la violence à l'égard des femmes*, Kampala, Ouganda, 2020.

¹⁷ FNUAP. *Women Empowerment*. FNUAP - Fonds des Nations Unies pour la population, (n.d.). Volume 7. <https://www.unfpa.org/pcm/node/9551>

¹⁸ Bureau de l'égalité des genres du PAM. *Gender & Participation*, 2019. Tiré de <https://gender.manuals.wfp.org/en/gender-toolkit/gender-in-programming/participation/>

Nous pouvons tous soutenir les femmes dirigeantes en modelant l'équilibre des pouvoirs dans la communauté.

- Nous pouvons célébrer le rôle dirigeant des femmes et leurs réussites avec la communauté grâce à des activités de sensibilisation, des campagnes, les réseaux sociaux, des discussions avec les familles, les amis, les membres de la communauté et les dirigeants.
- Nous pouvons veiller à un pouvoir partagé avec nos propres foyers, avec nos familles et nos amis, et à notre travail, en nous écoutant les uns les autres, en se traitant avec respect et bienveillance, et en agissant ensemble.
- Nous pouvons veiller à ce que les femmes soient invitées et incluses dans les espaces de prise de décision.
- Nous pouvons aider en assumant les tâches ménagères traditionnellement réalisées par des femmes et des filles, pour qu'elles ne ratent pas des possibilités importantes comme le fait de recevoir une éducation ou des formations, de se porter candidates à des fonctions politiques ou d'occuper un poste politique, etc.
- Nous pouvons modeler l'équilibre des pouvoirs chez nous pour que nos enfants voient et apprennent de ce modèle. Les parents jouent un rôle important en façonnant les croyances de leurs enfants, et le fait de voir l'équilibre des pouvoirs entre les hommes et les femmes au sein de leur famille peut aider à changer leurs croyances sur la place des femmes aux positions dirigeantes.