



I. De quoi s'agit-il?

Le genre, les conflits et la gestion de programme

La „ Conflict Prevention and Transformation Division „ (COPRET) de la Direction du développement et de la coopération (DDC) a développé le modèle de la „ Gestion de programme sensible au conflits „ (GPSC). La GPSC vise à améliorer la perception des conflits et à renforcer la contribution des programmes et projets de la DDC en matière de prévention de la violence, de résolution non violente des conflits et de promotion de la paix. La GPSC n'est pas un instrument nouveau, mais elle est destinée à introduire intégralement la perspective des conflits et du genre dans la gestion de programme de la DDC - c'est-à-dire dans la stratégie de programme, la planification, la réalisation, le suivi et l'évaluation (PSER).

La GPSC se base sur l'idée que tout projet de coopération internationale (CI) - et donc aussi d'aide humanitaire (AH) - a un impact positif ou négatif, direct ou indirect, intentionnel ou non sur le contexte du conflit. Il s'agit donc de tenir compte des conséquences possibles des activités de coopération internationale (y compris d'AH) sur les processus de paix et de violence. La prévention de la violence, le traitement civil des conflits, la promotion de la paix et la perspective du genre doivent donc devenir une composante centrale de la CI (peace-mainstreaming et gender

La sensibilité aux conflits:

- Les collaboratrices et collaborateurs CI observent les tensions et les conflits au sein desquels elles/ils agissent et examinent leur rôle de manière critique.
- Les programmes de CI développent des options pour agir en faveur de la prévention de la violence et de la promotion de la paix.
- Par les programmes de CI, les actrices et acteurs développent une conscience approfondie quant aux symptômes de violence et au degré de conflictualité.

mainstreaming). En effet, la justice entre les sexes, c'est-à-dire l'égalité des droits, des chances et du pouvoir décisionnel entre femmes et hommes représente une condition essentielle pour une paix basée sur la justice.

La GPSC vise à contribuer à éviter les effets négatifs, attisant la violence, que peut produire la CI dans les situations de conflits et à en renforcer les impacts positifs, favorisant la paix.

La notion élargie de violence...

...d'une gestion de programme sensible au genre et aux conflits inclut la violence personnelle (directe, physique), structurelle (indirecte) et culturelle (légitimante) contre les femmes, les hommes, les filles et les garçons. La violence ne règne pas seulement dans les contextes de conflit armé, mais également au sein des structures et des actes qui pénalisent les êtres humains selon leur sexe, leur origine, leur appartenance ethnique ou politique, etc. La prévention de la violence ne signifie donc pas uniquement la prévention des conflits armés, mais aussi la prise d'influence sur l'ensemble des actrices et acteurs, structures et symboles qui exercent, encouragent, propagent ou légitiment une violence quelconque envers les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

Editorial

Chère lectrice, cher lecteur

L'objet de cette newsletter est la gestion de programme sensible aux conflits (GPSC), par laquelle la DDC entend intégrer la sensibilité au genre et aux conflits en tant que thème transversal dans la planification, la réalisation, le suivi et l'évaluation de ses programmes et projets de coopération internationale (CI).

La gestion de programme sensible au genre et aux conflits est destinée à aider les collaboratrices et collaborateurs de la CI et de l'aide humanitaire à concevoir les projets et programmes de manière à ce que ceux-ci n'aggravent pas les conflits violents, mais contribuent au contraire à prévenir et à enrayer la violence, à renforcer les forces de paix ainsi que les rapports sociaux et structures basés sur la justice envers les femmes et les hommes, les filles et les garçons. L'objectif de la gestion de programme sensible au genre et aux conflits n'est pas d'éviter les conflits ou de les contourner. Il s'agit au contraire de les intégrer et de les traiter de manière non violente dans le cadre des projets/programmes CI en assurant la participation des femmes, des hommes, des groupes et des institutions concerné-e-s.

Cette édition de la newsletter vise à présenter la gestion de programme sensible au genre et aux conflits et à montrer comment l'intégrer à la pratique de la CI.

Patricia Barandun et Yvonne Joos

Impressum

Editeur: cfd - L'ONG en faveur du women's empowerment (www.cfd-ch.org) sur mandat de et en coopération avec la Direction du développement et de la coopération DDC (www.ddc.admin.ch)

Rythme de parution: trimestriel sous forme de pdf en allemand, français et anglais

Commandes: frieda@cfd-ch.org

Le modèle de la GPSC pose deux questions de fond : quelles sont les conséquences du conflit sur le projet ? Quel est l'impact du projet sur le conflit ? Le principe de „ Do no harm „ constitue l'exigence minimale : les programmes et projets veillent à éviter les effets aggravant la violence et à ne pas renforcer les causes des conflits violents. Les documents suivants contiennent des indications sur les effets potentiellement négatifs ou positifs sur un champ de conflit en matière de CI ainsi que des exemples qui illustrent cette thématique:

Lien sur: Do No Harm: „Indications“ for Assessing Aid's Impact on Conflict: http://www.cdainc.com/dnh/archives/2001/07/indications_for_assessing_aids_impacts_on_conflict.php

Lien sur le projet CDA „Reflecting on Peace Practice“: http://www.cdainc.com/rpp/archives/2001/04/negative_impacts.php

Pour analyser un conflit et être en mesure d'évaluer les effets d'un programme ou projet sur un conflit, il s'agit de réunir un certain nombre d'informations du type de celles qui sont

La notion élargie de paix...

...d'une gestion de programme sensible au genre et aux conflits inclut la non violence sur les plans personnel, structurel et culturel ainsi que la justice sociale. Cette notion couvre également la justice entre les sexes : l'égalité des droits, des chances et du pouvoir décisionnel entre les femmes et les hommes constitue une condition essentielle d'une paix basée sur la justice.

La GPSC contribue à la promotion de la paix, car elle vise à enrayer toute forme de violence exercée contre les femmes et les hommes, les filles et les garçons à tous les niveaux de la société (à l'échelle de l'individu, du foyer familial, de la commune, au niveau national, régional, international), et à apporter une contribution en faveur de la justice sociale pour toutes et tous.

rassemblées, recoupées et évaluées par les systèmes d'alerte précoce. Le problème est que ces informations évacuent souvent la perspective du genre et ne sont pas différenciées selon la situation des femmes et des hommes, selon leurs besoins, leurs droits, leurs ressources et leurs espaces d'action respectifs. C'est pourquoi il est important que, pour leur propre recherche d'informations, les collaboratrices et collaborateurs actifs dans la CI prennent

en compte les femmes et les hommes à tous les niveaux de la société (recherche participative des informations). Il peut être utile de recourir aux indicateurs de genre intégrés à l'approche d'alerte précoce tels que définis par les organisations swisspeace et International Alert dans une étude spécifique :

Gender and Conflict Early Warning: A Framework for Action: <http://www.international-alert.org/women/publications/EWGEN.PDF>

La perspective de genre

- interroge les femmes et les hommes dans leurs rôles, leurs fonctions, leurs actes, leurs manières d'être concerné-e-s, leurs revendications, leurs besoins, leurs réalités de vie, leurs capacités, etc., et ce à tous les niveaux de la société (à l'échelle de l'individu, du foyer familial, de la commune / communauté, au niveau régional, national, international), pour l'ensembles des actrices et acteurs et des impacts potentiels des politiques, des programmes / projets ;
- envisage toujours les deux domaines du „ public „ et du „ privé „ ;
- analyse les rapports sociaux de sexe en tant que composante des relations sociales et dénonce les rapports de pouvoir inégaux ;
- thématise les conflits entre les sexes et contribue à les résoudre de manière constructive ;
- vise à réduire la violence et les discriminations envers les femmes ainsi qu'à favoriser l'empowerment des femmes ;
- fait avancer la sensibilisation et la promotion en matière d'images et de rôles non discriminatoires pour les femmes et les hommes ;
- rend visibles les femmes et les hommes au niveau de l'usage du langage.

II. Quels sont les problèmes?

Lessons learnt

Dans leur travail, les collaboratrices et collaborateurs de la CI (et de l'AH) sont confronté-e-s à divers types de conflits. Elles/ils n'ont pas la possibilité de prendre une position de neutralité, car elles/ils deviennent elles/eux-mêmes une composante de la situation de conflit qui est souvent d'une grande complexité.

C'est pourquoi il est important que les collaboratrices et collaborateurs CI intègrent la dimension de la sensibilité aux conflits et au genre dans leur travail.

La CI (et l'AH) ne sont pas neutres

L'objectif des projets et des programmes ne doit pas être de contourner les conflits, mais au contraire de les

intégrer à la planification, à la réalisation, au suivi et à l'évaluation. Ainsi, lorsque la CI met des secours en nature à disposition d'un certain groupe d'êtres humains ou lorsqu'elle modifie les rapports de pouvoir (par ex. entre riches et pauvres, entre hommes et femmes) à travers des projets d'empowerment, elle ne se trouve pas en situation de neutralité, mais prend position et devient elle-même une composante du conflit. Il est important que les collaboratrices et collaborateurs CI soient préparé-e-s à se trouver face à des conflits de société qui peuvent parfois être renforcés par la CI, et qu'elles/ils contribuent au traitement non violent de ces conflits.

Les conflits évoluent

Les conflits sont des processus en mutation constante. Les divers-es actrices et acteurs poursuivent différents objectifs et entretiennent des rapports spécifiques entre elles/eux. De plus, la délimitation entre les responsables des violences et leurs victimes est parfois difficile et peut subir des modifications, et la violence peut s'aggraver ou diminuer dans les différentes sphères de la société (à l'échelle de l'individu, du foyer familial, de la commune / communauté, au niveau national, régional, international). Pour les collaboratrices et collaborateurs CI, il est

donc important de développer une perception approfondie du déroulement des conflits et de leur évolution pour être en mesure d'adapter les programmes / projets à l'évolution de la situation.

Recherche des informations et analyse des conflits sous l'angle de la participation

Les programmes et projets sensibles au genre et aux conflits nécessitent des informations liées au genre et aux conflits à tous les stades du cycle de gestion de projet. Pour tenir compte des perspectives, opinions, interprétations et intérêts des divers-es actrices et acteurs, il est important d'intégrer des femmes et des hommes de tous les niveaux de la société à la recherche des informations et à l'analyse des conflits. La prise en compte du niveau de base, souvent négligé, c'est-à-dire la perspective des femmes, des hommes et des groupes (par ex. les organisations de femmes ou les associations luttant pour la paix) au niveau local revêt une importance particulière.

Différencier les perspectives

Si l'on veut que les différentes informations et analyses alimentent la planification, la réalisation, le suivi et l'évaluation des programmes et projets de CI, il est judicieux de différencier les informations selon les perspectives des

actrices et acteurs : comment une actrice ou un acteur donné-e évalue-t-elle/il la situation ? Pourquoi ? Quelles sont les conséquences à tirer pour le programme/ le projet ? Il arrive par exemple que, dans l'ensemble, les hommes se sentent en sécurité dans leur quotidien, alors que les femmes sont victimes de violences „ domestiques „ et se sentent donc menacées.

„basic“ ou „comprehensive“?

Tous les programmes et projets de CI doivent suffire à l'exigence de base du principe „ Do no harm „ : ils veillent à ne pas aggraver les violences et à ne pas renforcer les causes des conflits violents (par ex. la violence structurelle) (travail „ basic „, adaptation d'un projet en cours). Dans les cas où les collaboratrices et collaborateurs CI perçoivent une aggravation de la conflictualité au cours de la planification ou de la réalisation d'un projet, il s'agit d'observer avec précision les dynamiques de la violence à tous les niveaux (à l'échelle de l'individu, du foyer familial, de la commune / communauté, au niveau national, régional, international) et d'adapter le projet de manière à en faire une contribution directe au traitement non violent des conflits (travail „ comprehensive „ ; éventuellement : développement d'un projet spécifique de promotion de la paix).

III. Qu'en est-il en pratique?

Exemples de CI sensible au genre et aux conflits

La gestion de programme / de projet sensible au genre et aux conflits peut contribuer de diverses manières à la prévention et à la réduction de la violence, à un traitement constructif des conflits et à la promotion de la paix, notamment par la réduction de la violence structurelle, la modification des rapports sociaux ou l'empowerment et le renforcement des forces de paix locales.

Réduction des causes structurelles des conflits

La violence structurelle marque souvent

les rapports entre femmes et hommes ou entre les membres de différentes ethnies et/ou nations.

> Exemple : la minorité palestinienne en Israël (env. 20% de la population) est souvent perçue comme un „ risque interne de sécurité „. Les femmes palestiniennes ne sont pas seulement victimes de la politique discriminatoire d'Israël à l'encontre de ses minorités, mais aussi des

structures patriarcales de leur propre société. Ainsi, les filles sont souvent retirées de l'école pour se marier avant la fin de leur scolarité. Le projet „ Kayan „, à Haïfa, s'attaque aux racines des problèmes sociaux et culturels des femmes palestiniennes en Israël, ceci par un travail d'information, de formation et de lobby et, sur demande, par l'organisation de groupes d'empowerment pour les

femmes et les filles dans les villages. Récemment, les formations de „ spécialiste de l'empowerment „ ont même accueilli des hommes qui travaillent actuellement avec des enseignants et des classes de garçons. L'objectif du projet est de susciter un changement social de fond et la modification des rapports entre femmes et hommes. (cf)

La perspective du genre et des conflits au sein de la CI met en évidence les différentes lignes de conflit structurelles. Dans l'exemple qui précède, ces lignes se dessinent au niveau de l'appartenance ethnique / nationale et du genre. Cette perspective montre aussi que l'empowerment d'un groupe donné peut provoquer des conflits avec d'autres groupes. Le traitement de ce type de conflit représente une contribution importante à la prévention et à la réduction de la violence structurelle.

Modification des rapports sociaux

Les femmes et les hommes ont une expérience très différente en matière de violence – et ce non seulement dans les contextes de conflit violent. C'est pourquoi les offres psychosociales doivent être différenciées selon le genre. En outre, dans les phases d'après-guerre immédiat, on observe souvent un „ retour de manivelle „, en ce qui concerne les rapports entre les sexes : les femmes et les hommes se trouvent rejetés sur leurs anciens rôles et le niveau de violence contre les femmes reste élevé.

> Exemple : la société kosovare est marquée par une tradition patriarcale. Les inégalités dans les rôles des sexes sont la source d'un grand potentiel de violence. Après les viols subis pendant la guerre, les femmes sont soumises aux violences commises sur elles par les hommes (époux) à leur retour. Ces hommes se retrouvent désorientés et sans modèle de résolution non violente des conflits. Le Women's Wellness Center (WWC), à Peja, s'engage à différents niveaux contre la violence envers les femmes : il propose un lieu protégé

(foyer d'accueil), un service de conseil ainsi qu'un soutien social et juridique destiné aux femmes victimes de violences et à leurs enfants. Le centre offre également la possibilité de se former, notamment des cours d'informatique, d'anglais et de journalisme qui permettent aux femmes d'accroître leur indépendance économique. Parallèlement, le WWC organise des conférences pour les femmes et les hommes ainsi que des campagnes d'information annuelles sur le thème de la violence au quotidien. Ces activités menées dans les campagnes de la région de Peja visent à sensibiliser la population à cette problématique. Le WWC organise également des formations destinées aux professionnels-le-s de la santé, du social et de la police. L'objectif de ces formations est de montrer comment reconnaître la violence „ domestique „, et quelles sont les réactions et les mesures possibles. Ce travail d'information a conduit à une prise de conscience dans la région, le thème de la violence „ domestique „ n'étant plus aujourd'hui tabouisé. (cf)

La GPSC sensible au genre peut contribuer à rendre visible la violence à ses différents niveaux et à concevoir des programmes / projets qui visent à favoriser une vie commune sans violence et des rapports sociaux basés sur la justice entre les femmes et les hommes.

Empowerment et renforcement des forces de paix locales

Dans chaque société, il y a des personnes, des institutions et des rapports qui créent des liens entre les êtres humains („ connectors „, forces de paix locales) et au contraire des forces qui favorisent la violence et qui affaiblissent les liens sociaux („ dividers „). La CI doit avoir pour objectif de renforcer les „ connectors „ / les forces de paix locales et d'enrayer l'action des „ dividers „. Or, il est souvent malaisé de différencier ces deux types de forces, qui peuvent en outre se modifier. Il est donc

important d'acquiescer une vision précise des „ connectors „, potentiels / des forces de paix locales et de travailler à les renforcer (empowerment).

> Exemple : dans le cadre de la structure Jerusalem Link, l'organisation palestinienne Jerusalem Center for Women (JCW) s'engage en faveur du dialogue avec les organisations de femmes israéliennes et les organisations de militantes pour la paix. En outre, elle stimule l'empowerment des femmes palestiniennes afin que celles-ci puissent participer activement au processus de paix. Les projets d'empowerment de JCW incluent des formations sur les droits humains et sur les droits des femmes, sur la démocratie et la participation politique ainsi que des cours de formation pour de jeunes Palestiniennes travaillant dans des ONG et désirant s'engager en faveur de la paix. (cf)

Etant donné la dégradation de la situation politique, les rencontres de dialogue entre femmes israéliennes et palestiniennes, qui étaient l'occasion de définir des positions politiques autour d'une table ronde, n'ont pas lieu régulièrement pour l'instant. Néanmoins, des manifestations silencieuses communes sont organisées pour protester contre l'occupation israélienne, et les femmes israéliennes et palestiniennes entretiennent un échange de lettres ouvertes dans lequel elles décrivent le conflit et leurs besoins respectifs. (cf)

Dans le contexte politique régnant actuellement en Israël / Palestine, l'empowerment des femmes revêt une grande importance. La GPSC sensible au genre peut aider à reconnaître les besoins des femmes et des hommes qui s'engagent (ou souhaitent s'engager) activement en faveur de la paix. Sur cette base, les programmes / projets de CI peuvent être adaptés en fonction de l'objectif du renforcement des forces de paix locales. Ils stimulent ainsi la formation d'une société civile démocratique et créent les conditions nécessaires à une paix durable.

IV. Comment procéder?

La gestion de programme sensible au genre et aux conflits et le cycle de PSER

Ce chapitre vise à introduire la perspective de la sensibilité au genre et aux conflits dans le cycle de gestion de programme / de projet (PSER). Outre un aperçu des principes de base et des questions clés, cette partie propose également des liens sur des sites qui peuvent être une aide dans la mise en œuvre concrète d'une GPSC sensible au genre. Enfin, la page 8 contient des indications bibliographiques, des liens sur cette thématique ainsi qu'une liste des organisations actives dans le domaine du genre et de la paix.

Planification

1. Analyse du contexte

a) Principes d'une analyse du contexte sensible au genre

- Remettre en question ses propres idées sur le genre de manière critique : quelle sont les conceptions des rapports entre les sexes que nous véhiculons en raison de notre origine ? Comment organisons-nous le partage du travail entre femmes et hommes dans notre quotidien ?
- Éviter les stéréotypes en matière de genre : notre vision de la situation (prétendue) des femmes ou des hommes au niveau local est-elle éventuellement marquée par des images préconçues ? Quelles sont les réalités des femmes et des hommes au niveau local ?
- Veiller à la participation dans une perspective sensible au genre : lors de la recherche d'informations et de l'analyse du contexte, est-ce que nous saisissons les perspectives, opinions, interprétations et intérêts spécifiques des divers-es actrices et acteurs ? C'est-à-dire : les femmes et les hommes participent-elles/ils à notre analyse du contexte ? Le niveau de base intervient-il dans nos travaux ?
- Différencier les perspectives selon le sexe : est-ce que nous différencions les informations et les analyses selon la perspective des actrices et des acteurs ? C'est-à-dire : qui (femmes / hommes / garçons / filles) porte quel jugement sur la situation ? Pourquoi ? Quel est l'impact de ces éléments sur le programme / projet ?
- Remettre en question les rapports de pouvoir entre les sexes :
 - > Au sein de notre équipe de travail : quelles sont les

fonctions assumées par les femmes et les hommes dans notre équipe ? Qui dispose du pouvoir décisionnel en matière de définition des objectifs de programme / de projet ? La définition des priorités du programme / du projet est-elle influencée tant par les femmes que par les hommes ?

> Au sein de la société locale : quelles sont les fonctions assumées par les femmes et les hommes au sein de la société locale ? Qui, au sein de la population locale, dispose du pouvoir décisionnel en matière de définition des objectifs de programme / de projet ? La définition des priorités du programme / du projet est-elle influencée tant par les femmes que par les hommes ?

b) Les domaines de l'analyse du contexte sensible au genre et aux conflits

- Modifier les rapport sociaux entre les sexes : comment le conflit a-t-il modifié les rapports entre les sexes ? L'espace d'action des femmes et des hommes a-t-il été diminué ou au contraire élargi, par ex. au sein du foyer familial ou

dans la sphère publique ? Quel est l'impact de ces éléments sur le programme / projet ?

- Analyser la violence liée au genre : qui (femmes / filles / garçons / hommes) subit quel type de violence ? Qui exerce quel type de violence et / ou en profite ? Quelles sont les stratégies des femmes et des hommes au niveau local face à cette violence ? Pouvons-nous soutenir les femmes et les hommes au niveau local dans l'effort de diminuer et de surmonter la violence ?
- Observer les éléments du contexte favorisant la paix : existe-t-il des éléments qui favorisent la paix ? Qui (femmes / hommes) participe à ces efforts, et de quelle manière ? Comment veillons-nous à ce que des femmes et des hommes y participent ? Dans quelle mesure ces efforts en faveur de la paix sont-ils liés au genre ? Quelle peut être notre contribution en faveur du renforcement des efforts pour la paix ? Quels sont les thèmes spécifiques au genre importants pour le processus de paix ? Comment les intégrer au processus de paix ?

„Egalité entre les sexes. Consolidation de la Paix“ de CIDA: (tabl. 1 et 3): [http://www.acti-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/\\$file/C-Gender-FR.pdf](http://www.acti-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/$file/C-Gender-FR.pdf)

„Gender Profiles of Countries in Conflict“ de UNIFEM: <http://www.womenwarpeace.org/conflict.htm>

„Gender & Do No Harm“ du KOFF: <http://www.swisspeace.org/koff/uploads/website/gender/genderdonoharm.pdf>

„Gender Toolkit“ de la DDC (fiches 7, 8a, 8b): <http://www.deza.admin.ch/index.php?navID=2920&userhash=9772209&IID=2>

„Women, War and Peace“ de UNIFEM (S. 112): http://www.unifem.org/index.php?_page_pid=149

„Gender and Conflict Early Warning“ de swisspeace et d'International Alert: <http://www.international-alert.org/women/publications/EWGEN.PDF>

2. Stratégie de programme sensible au genre

Intérêts pratiques et/ou stratégiques liés au genre : l'objectif est-il d'améliorer concrètement la situation en matière de besoins spécifiques des femmes et des hommes ? C'est-à-dire : l'objectif est-il d'améliorer les situations de vie des femmes et des hommes à l'intérieur des rôles sexuels qui leur sont assignés ? Et/ou s'agit-il de modifier les besoins stratégiques des femmes et des hommes ? C'est-à-dire : l'objectif est-il de modifier les rapports entre les sexes (par ex. : diminution des discriminations structurelles envers les femmes en matière de droits de propriété) ?

Quelle est donc la stratégie de genre qui convient à notre programme / projet ?

- assurer l'empowerment des femmes ?
- effectuer un travail auprès des hommes ?
- introduire une sensibilité au genre dans un programme/projet en cours ?
- mettre en œuvre plusieurs stratégies

parallèles ?

Quels conflits liés au genre cette (ces) stratégie(s) pourrai(en)t-elle(s) provoquer ou renforcer (par ex. : double journée de travail pour les femmes ? Résistances de la part des hommes envers un programme / projet) ? Comment faire face à ces problèmes ?

3. Définition des objectifs et des indicateurs

Lors de la définition des objectifs, il s'agit d'accorder une priorité élevée aux objectifs spécifiques aux conflits et au genre (de nature pratique et stratégique) au sein de la hiérarchie d'un programme / projet.

- Quels objectifs principaux, quels objectifs secondaires (objectifs de programme / de projet et objectifs opérationnels) définissons-nous ?
- Parmi ces objectifs, quels sont ceux qui importent pour les femmes et les hommes concerné-e-s (définition participative des objectifs) ?

- Qui établit la pondération des divers objectifs d'un programme / projet (différenciation des perspectives selon le sexe) ?
- Quelles mesures planifions-nous en vue de la mise en œuvre des objectifs ?
- Sur quels indicateurs de genre nous basons-nous pour l'évaluation des objectifs ?

„Programming for Results in Peacebuilding – Objectives <Tree> & Performance Indicators“ de CIDA: http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf/vLUallDocByIDEn/A001A78F1C02FBD38525699700195E03?OpenDocument

„Egalité entre les sexes. Consolidation de la Paix“ (tableau 4: indicateurs) de CIDA: <http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/Sfile/C-Gender-FR.pdf>

4. Coopération

- Avec qui coopérons-nous ? Avec des organisations de femmes, d'hommes, des organisations mixtes ?
- Quelles sont nos attentes quant à cette coopération ?
- Cette coopération pourrait-elle conduire à des conflits avec d'autres actrices et acteurs ? Comment faire face à ce type de situation ?

5. Budget

- La stratégie de genre choisie se reflète-t-elle au niveau des moyens budgétisés ?
- Les formations liées à la sensibilisation au genre et aux conflits et le recours

éventuel à des expertes et experts sont-ils prévus au budget ?

Réalisation

1. Organisations partenaires

- Par qui le projet va-t-il être réalisé ? Par des organisations de femmes, d'hommes, des organisations mixtes ? Pourquoi ?
- Comment les organisations partenaires traitent-elles le genre et les conflits ?
- La réalisation est-elle confiée uniquement à des femmes ou à des hommes, ou est-ce que les deux sexes participent à la réalisation ?

2. Groupes cibles

- A qui les mesures prévues s'adressent-elles ? Uniquement à des femmes, respectivement à des hommes ? A des femmes et des hommes ?
- Au cas où le programme / projet s'adresse aux femmes et aux hommes : quels sont les éléments dont il faut tenir compte afin que les femmes et les hommes tirent profit du programme / projet ?

- Quelles sont les mesures d'accompagnement spécifiques au genre qui s'avèrent nécessaires ?

3. Compétence en matière de genre et de conflits

- Comment favoriser et renforcer la compétence des collaboratrices et collaborateurs de la DDC et de ses partenaires en matière de „ genre „ et de „ conflits „ ?

„Gender Toolkit“ de la DDC (fiches 9a, 10): <http://www.deza.admin.ch/index.php?navID=2920&userhash=9772209&ID=2>

Suivi

1. Instruments de suivi sensibles au genre

Les objectifs et les indicateurs sensibles au genre et aux conflits doivent être réexaminés et les mesures éventuellement adaptées (voir planification : définition des objectifs et des indicateurs).

„Gender Toolkit“ de la DDC (fiche 11): <http://www.deza.admin.ch/index.php?navID=2920&userhash=9772209&IID=2>

- Dans quelle mesure faut-il adapter le programme / projet en vue d'atteindre les objectifs définis ?
- Les femmes et les hommes concerné-e-s sont-elles/ils satisfait-e-s des résultats obtenus ? Quelles sont les modifications ou adaptations du programme / projet qui leur importent ?
- Les objectifs sont-ils encore pertinents au vu des expériences faites au sein du programme / projet ? Doivent-ils éventuellement être redéfinis ? Comment ?
- Les indicateurs s'avèrent-ils utiles ? Dans quelle mesure convient-il éventuellement de les modifier ou des compléter ?

Evaluation

1. Instruments d'évaluation sensibles au genre

Les instruments d'évaluation sensibles au genre sont - comme pour le suivi - axés sur les résultats et les processus. Il s'agit de poser des questions d'évaluation et des questions ciblées sur l'avenir.

„Gender Toolkit“ de la DDC (fiche 12): <http://www.deza.admin.ch/index.php?navID=2920&userhash=9772209&IID=2>

- Quels sont les éléments à prendre en compte en matière de genre et de conflits ?
- Quel a été l'évolution des objectifs liés au genre et aux conflits au cours du projet / au cours du processus de PSER ? Pourquoi les objectifs ont-ils changé (comment ?) ou ont-ils été abandonnés ?

2. Lessons Learnt

- Quelles sont les „ lessons learnt „ en matière de genre et de conflits ?
- Quels sont les éléments dont il faut tenir compte ?
- Quels changements devons-nous effectuer ?

Bibliographie

- Anderson, Mary B.: Do No Harm. How Aid Can Support Peace – or War. London 1999
- Bush, Kenneth: A Measure of Peace: Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA) Of Development Projects In Conflict Zones. Working Paper No. 1 by The Peacebuilding and Reconstruction Program Initiative & The Evaluation Unit of IDRC. 1998: http://web.idrc.ca/uploads/user-S/10533919790A_Measure_of_Peace.pdf
- Bush, Kenneth: Hands-on PCIA. A Handbook for Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA). Author's version, October 2003
- Agence canadienne pour développement international (CIDA): Gender Equality and Peacebuilding: An Operational Framework: [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/\\$file/C-Gender-FR.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/$file/C-Gender-FR.pdf)
- Direction du développement et de la coopération (DDC): Konfliktsensitives Programm-Management / KSPM. Ein Konzept zur Verankerung der Konfliktperspektive in den Programm- und Projektmanagementzyklus der DEZA. 2004
- Piza-Lopez, Eugenia / Schmeidl, Susanne: Gender and Conflict Early Warning: A Framework for Action. June 2002: <http://www.international-alert.org/women/publications/EWGEN.PDF>
- UNIFEM (Hg.): Rehn, Elisabeth / Johnson Sirleaf, Ellen: Women, War and Peace: The Independent Expert's Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-building. 2002: http://www.unifem.org/index.php?f_page_pid=149

Liens Gestion de programme sensible au genre et aux conflits

- Berghof Handbook for Conflict Transformation
<http://www.berghof-handbook.net>
- Briefing Paper: Peace & Conflict Impact Assessment (PCIA) and NGO Peacebuilding – Experiences from Kenya & Guatemala
<http://www.international-alert.org/pdf/pubdev/pcia.pdf>
- CDA: Do No Harm: «Indications» for Assessing Aid's Impacts on Conflict
http://www.cdainc.com/dnh/archives/2001/07/indications_for_assessing_aids_impacts_on_conflict.php
- CIDA: document „Egalité entre les sexes. Consolidation de la Paix: un cadre opérationnel“ (Questions pour une analyse de genre)
[http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/\\$file/C-Gender-FR.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Peacebuilding4/$file/C-Gender-FR.pdf)
- International Alert: publications sur „Gender and Peacebuilding“ (y compris la newsletter „Engendering Peace“)
<http://www.international-alert.org/publications.htm#gen>
- International Alert: publications sur „Development and Peacebuilding“ y compris la newsletter „Conflict Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance & Peacebuilding. Tools for Peace and Conflict Impact Assessment“)
<http://www.international-alert.org/publications.htm#dev>
- VENRO: étude „Armutsbekämpfung und Krisenprävention. Wie lässt sich Armutsbekämpfung konflikt sensitiv gestalten?“
<http://www.2015.venro.org/publikationen/dokumente/konflikte/konflikte.pdf>
- BRIDGE-Report No. 65: „Gender Websites“ (contient un chapitre intitulé „Conflict Prevention“)
<http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/re%2065.pdf>
- novib (Oxfam Netherlands): Rights and Security for Women
<http://gender.novib.nl/fr>

Organisations

- | | |
|--|--|
| Berghof Forschungszentr. f. konstruktive Konfliktbearbeitung
http://www.berghof-center.org | CRDI – Centre de recherches pour le développement internat.
http://www.idrc.ca |
| CDA – The Collaborative for Development Action, Inc.
http://www.cdainc.com | International Alert
http://www.international-alert.org |
| cfid – L'ONG en faveur du women's empowerment
http://www.cfid-ch.org | KOFF – Center for Peacebuilding: Gender and Peacebuilding
http://www.swisspeace.org/koff/t_gender.htm |
| CIDA – Agence canadienne pour développement international
http://www.acdi-cida.gc.ca | Siyanda mainstreaming gender equality (BRIDGE)
http://www.siyanda.org |
| GTZ (prévention des crises, traitement des conflits, développement de la paix
http://www.gtz.de/crisisprevention/english/publications.htm | swisspeace – Fondation suisse pour la paix
http://www.swisspeace.org |
| | UNIFEM – United Nations Development Fund for Women
http://www.unifem.org |