

NORMES D'OXFAM SUR LE GENRE EN SITUATION D'URGENCE

ÉDITION 2022



Octobre 2022



OXFAM

Auteurs : Zorica Skakun et Dre Luisa Dietrich

REMERCIEMENTS

La révision de la stratégie d'Oxfam sur le genre en situation d'urgence (2022-2025) est le fruit d'un processus d'engagement participatif à l'échelle de la confédération mené par l'équipe humanitaire mondiale spécialisée dans les questions de genre. Ce processus a également abouti à la révision des normes sur le genre en situation d'urgence (édition 2022). Le processus d'engagement a consisté en une enquête en ligne, des ateliers de co-création, des discussions de groupe et des entretiens au sein des plateformes régionales de l'équipe humanitaire mondiale, des pays et des programmes de la confédération pour une plus grande appropriation et un échange plus large des idées.

Nous remercions Oxfam Amérique et Oxfam Canada pour leur soutien financier et technique, plus particulièrement Tara Gingerich et Fatuma Shideh pour leur contribution à la révision de la stratégie et des normes.

Nous sommes reconnaissant-es envers l'ensemble du personnel pour le temps et les efforts consacrés à ce processus, que ce soit directement ou indirectement :

Pour leur leadership, leur coordination et leur soutien technique, nous remercions les membres de l'équipe humanitaire mondiale spécialisée dans les questions de genre : Julie Lafrenière, Edith Muluha, Iulia Andreea Toma, Maria Libertad (Libby), Xaria Wong, Ignacia Ossul et Fidaa Alaraj (en détachement).

Nous remercions Lydia Zigomo, Nigel Timmins, Marta Valdez, Lisa Bay, Stephen Rous, Gabriela Luz et Henry Isura pour leur contribution sur la manière dont la stratégie et les normes sur le genre en situation d'urgence s'inscrivent dans le cadre du mandat humanitaire et pourraient le faire progresser.

Nous remercions les membres du personnel de la confédération Oxfam pour leurs idées et commentaires : Aime Lukelo, Alex Shoebridge, Alexandra Douard, Amadou Idi, Ana Nietzen, Anisa Osman, Ankets Petros, Amina Hersi, Asuncion Lopez Quintana, Aye Nyein Hlaing, Benedetta Gualandi, Bisika Thapa, Brittany Lambert, Bruno Chaves, Caroline Muturi, Christina Kwangwari, Christine Lundambuyu, Clementine Novales, Colm Byrne, Emily Farr, Erlande Fanord, Esther Ekoue Ekoue, Fatuma Shideh, Florence Uwineza, Francesco Rigamonti, Giuseppe Selvaggi, Hadeel Qazzaz, Hannah Scott Husnia Alkadri, Ines Smyth, Ingrid Kamikazi, Isabelle de Champlain Bringue, Jean Olenga Lomami, Jocelyn M. Villanueva, Jose Chacon, Juan Jose Tarres Sanjurjo, Julie Thekuddan, Kasey Ochiltree, Katja Kjar-Levin, Khin Zar Mon, Laurence Hamai, Lily M S Seguin, Lindsey Grimshaw, Magali deBiolley, Maria Bonilla, Marilia Leti, Margret Muller, Melanie Kesmaecker-Wissing, Muhammad Usman, Namalie Jayasinghe, Nang May Phu Mon, Nesrine Aly, Nicolette Matthijsen, Pilar Orduna Garcia, Raissa Azzalini, Rachel Hastie, Rebecca Shadwick, Rodilyn Tata Bolo, Ruth James, Salomao Tembe, Sam van den Berg, Sandra Sotelo, Saskia Harmsen, Sebastian Thomas, Shreeju Shrestha, Sophie Dupont, Suzan Alostaz, Tara Gingerich, Virginia Mura, Wendy Tayengwa et Zubin Zaman.

Ce document a été écrit afin d'alimenter le débat public autour des questions de politique humanitaire et de développement. Ce document est soumis aux droits d'auteur, mais peut être utilisé librement à des fins de plaidoyer, de campagne, d'éducation et de recherche moyennant mention complète de la source. Le détenteur des droits demande que toute utilisation lui soit notifiée à des fins d'évaluation. Pour copie dans toute autre circonstance, réutilisation dans d'autres publications, traduction ou adaptation, une permission doit être accordée et des frais peuvent être demandés. Envoyez un e-mail à policyandpractice@oxfam.org.uk.

Les informations contenues dans ce document étaient correctes au moment de la mise sous presse.

Publié par Oxfam GB pour Oxfam International sous le DOI : 000015. Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Royaume-Uni.

Image de couverture : Les centres pour femmes de RWS permettent aux femmes de sortir de l'isolement de leur foyer et de se faire des amies. Bangladesh. (Crédit photo : Fabeha Monir/Oxfam)

SOMMAIRE

Remerciements	2
1 Contexte	4
2 Piliers et normes	6
2.1 Les 7 piliers de l'égalité de genre en situation d'urgence	6
2.2 Les 15 normes sur le genre en situation d'urgence	8
3 Perspectives de mise en œuvre	9
3.1 Cadre de mise en œuvre	11
4 Exigences institutionnelles minimales	18
Annexes	19
Annexe 1 Les principes féministes d'Oxfam	19
Annexe 2 Les quatre piliers de l'approche humanitaire d'Oxfam	20
Annexe 3 Glossaire	21
Notes	23



1. CONTEXTE

Chez Oxfam, nous nous sommes depuis longtemps engagé·es à « mettre les droits des femmes au cœur de tout ce que nous faisons »¹. Dans notre travail humanitaire, les Normes minimales sur le genre en situation d'urgence (2013)² constituent la principale référence utilisée pour promouvoir l'égalité de genre et prévenir les violences basées sur le genre, étayée par des outils et des cadres sectoriels supplémentaires. Alors que les interventions humanitaires d'Oxfam intègrent de plus en plus des approches sensibles au genre, il est tout indiqué de mettre à jour les normes afin de les aligner avec la nouvelle stratégie et les nouvelles valeurs mondiales d'Oxfam³.

En 2018, Oxfam a approuvé un ensemble de principes féministes (voir Annexe 1) et entériné une approche humanitaire (voir Annexe 2). La mise en œuvre d'une approche humanitaire véritablement axée sur le féminisme dans sa théorie et dans sa pratique repose sur cinq fondements essentiels :

1

Elle est **centrée sur l'humain** et reconnaît que la communauté comme unité d'analyse peut être discriminatoire ou insensible au genre.

2

Elle reconnaît et adopte le concept d'**égalité de toutes les personnes**, dans toute leur diversité.

3

Elle répond aux **besoins fondamentaux de tou-te-s les membres de la communauté** sans discrimination, grâce à l'intégration transversale du genre qui répond aux besoins pratiques dans ce domaine.

4

Elle implique les **femmes en tant que leadeuses et agentes du changement** dans une action ciblée visant à rétablir l'équilibre du pouvoir afin de faire progresser l'égalité de genre et les droits des femmes.

5

Une fois l'intervention terminée, elle lègue une **nouvelle dynamique de pouvoir** afin que les femmes vivant dans la pauvreté puissent prendre le contrôle sur les décisions qui ont une incidence sur leur vie.



*Hawoua Ali Kékéye (30 ans)
est éleveur de bétail qui
fait face à la sécheresse.
Le Tchad. Crédit photo :
Liga Nassandou/Oxfam*

Une approche féministe appelle à un changement socialement inclusif et transformateur du point de vue du genre. Il s'agit par nature d'une approche dynamique composée d'éléments souvent difficiles à mesurer comme le pouvoir, l'autonomisation, les relations et les normes de genre. Par conséquent, un ensemble rigide de normes ne saurait s'appliquer dans tous les contextes. Il est important de tenir compte en permanence du contexte pour garantir une mise en application fluide, collaborative et réactive des normes afin de mieux s'adapter aux spécificités des contextes uniques dans lesquels nous travaillons⁴.

« La transformation en matière de genre est un processus à long terme visant à corriger les inégalités de genre et les déséquilibres de pouvoir systémiques. Par conséquent, un changement transformateur du point de vue du genre résulte de la conjonction de plusieurs interventions et ne se limite pas à un ensemble spécifique d'activités mises en œuvre à un moment précis. La programmation doit être envisagée comme un continuum où la présence d'activités intégrant le genre de manière partielle et transversale est une condition préalable à la réalisation d'objectifs transformateurs et cumulatifs en matière de genre. Ces objectifs peuvent consister à donner une capacité d'action aux femmes marginalisées, à éliminer les obstacles entravant l'accès des femmes à leurs droits et à transformer les rapports de pouvoir inégaux dans toutes les sphères de la société, y compris au sein des ménages⁵. »

Julia, 44 ans, sa belle-mère Leana, 58 ans, et sa famille de Kharkiv, au centre d'accueil Hallo Kijowska pour les personnes réfugiées d'Ukraine. Pologne. (Crédit photo : JB Russell/Panos/Oxfam)



2. PILIERS ET NORMES

Les normes d'Oxfam sur le genre en situation d'urgence (2022) constituent la principale référence interne pour nous donner les moyens de nos ambitions humanitaires en matière de genre conformément à l'énoncé de la vision 2022-2025 de la stratégie sur le genre en situation d'urgence :

« Les femmes, les hommes et les personnes de diverses orientations sexuelles, identités et expressions de genre et caractéristiques sexuelles (SOGIESC), dans toutes leurs identités croisées, auront le courage, la résilience et les capacités nécessaires pour s'adapter et répondre aux crises. Une action humanitaire de qualité répond à leurs besoins immédiats, tout en leur offrant des espaces sûrs pour décider et déployer des solutions. Toutes les personnes ont le contrôle sur les moyens et les espaces nécessaires pour répondre à leurs besoins et réaliser leurs droits individuels et collectifs. Oxfam est redevable vis-à-vis des communautés affectées et, tout en se concentrant sur le soutien aux communautés et aux personnes en crise, travaille avec elles pour s'attaquer aux causes profondes des inégalités de genre et de pouvoir qui exacerbent les risques et les impacts différenciés en cas de crise. »

Les normes sur le genre en situation d'urgence sont un ensemble de critères de qualité internes utilisés pour garantir :

- **l'adhésion** aux principes et aux valeurs d'Oxfam ;
- **la promotion** de la diversité par le biais d'une approche **intersectionnelle** ;
- **l'harmonisation** de notre travail sur les questions de genre en situation d'urgence à travers la confédération Oxfam ;
- **la cohérence et le déploiement à plus grande échelle** grâce à des interventions humanitaires transformatrices de qualité, sensibles au genre et socialement inclusives ;
- **les performances** de notre personnel et de nos bénévoles en matière de **qualité** ;
- **la redevabilité** à travers la confédération et pour toutes les personnes impliquées dans le travail d'Oxfam, comme le personnel et les bénévoles, les partenaires, les allié-es, les gouvernements hôtes et d'autres acteurs mondiaux, nationaux et locaux ; et
- **les liens** avec les différentes étapes du nexus humanitaire-développement-paix⁶.

Le respect des normes sur le genre en situation d'urgence (2022) est essentiel à l'instauration d'une culture, de systèmes et d'un leadership qui exigent de tou-te-s la conviction et les capacités nécessaires pour contribuer à la justice de genre.

2.1

LES 7 PILIERS DE L'ÉGALITÉ DE GENRE EN SITUATION D'URGENCE

Les normes sur le genre en situation d'urgence couvrent sept axes ou « piliers » d'amélioration de l'action d'Oxfam pour permettre à tous les acteurs impliqués dans nos interventions de réaliser notre vision et d'atteindre nos objectifs humanitaires. Dans les sections suivantes, chaque pilier est associé à un ensemble de normes auxquelles Oxfam et ses partenaires aspirent en situation d'urgence. Ces normes sont destinées à libérer notre potentiel pour allier performances et qualité et sous-tendent notre détermination à intensifier notre impact.

2.1 Les 7 piliers de l'égalité de genre en situation d'urgence :

 1 PARTAGE DU POUVOIR ET LEADERSHIP FÉMINISTE LORS DES CRISES	Le travail humanitaire, la culture institutionnelle, ainsi que les processus et les politiques internes d'Oxfam et de ses partenaires sont guidés par des principes féministes, contribuant ainsi à créer des espaces exempts de hiérarchies et de normes patriarcales qui perpétuent les inégalités de genre.
 2 ANALYSE DE GENRE ET DE POUVOIR ET FLEXIBILITÉ DANS LA PLANIFICATION	Oxfam et ses partenaires réalisent des analyses de genre et de pouvoir sensibles aux conflits qui s'appuient sur les connaissances et le vécu des femmes, des hommes et des personnes de diverses SOGIESC, dans toutes leurs identités croisées. Ces analyses permettent une mobilisation collaborative pour étayer des processus de planification opportuns et flexibles. Elles contribuent à remettre en question de manière proactive les structures et systèmes formels (lois et politiques) et informels (normes et coutumes en matière de genre et d'inclusion sociale) qui sont sources d'exclusion et génèrent des inégalités de genre.
 3 INITIATIVES ET ACTIONS EN MATIÈRE DE GENRE	Oxfam et ses partenaires répondent aux crises d'une manière qui contribue à remettre en cause les inégalités de pouvoir ancrées dans l'instruction, les attitudes et les pratiques. Cela permet aux femmes, aux hommes et aux personnes de diverses SOGIESC d'intervenir sur les décisions qui influent sur leur vie, de bénéficier d'un accès équitable et sûr aux services et de contrôler les ressources dans les sphères privées et publiques. L'objectif à long terme est de renforcer leur résilience et leurs capacités d'adaptation et de réaction avant, pendant et après les crises.
 4 SAUVEGARDE, PROGRAMMATION SÛRE ET VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE	Les interventions d'Oxfam et de ses partenaires reposent sur une programmation sûre et protègent les membres des communautés de l'exploitation et des abus sexuels grâce à des approches flexibles, communautaires et centrées sur les personnes ayant été confrontées à des violences concernant la prévention des violences basées sur le genre, la réponse à celles-ci et leur atténuation.
 5 VOIX ET PARTICIPATION SIGNIFICATIVE	Les stratégies et les interventions d'Oxfam et de ses partenaires sont fondées sur les préoccupations, les priorités et les besoins des femmes, des hommes et des personnes de diverses SOGIESC, dans toutes leurs identités croisées. Les personnes affectées ont leur mot à dire dans les décisions qui ont une incidence sur leur vie et ont un pouvoir d'influence significatif sur l'aide et la prestation de services humanitaires.
 6 ALLOCATION DE RESSOURCES EFFICACE POUR LE GENRE EN SITUATION D'URGENCE	Oxfam et ses partenaires garantissent un financement adéquat pour les activités d'intégration transversale du genre, l'analyse des disparités entre les genres et des rapports de pouvoir, une dotation en personnel diversifiée, des ressources et des postes de conseillers et conseillères spécialistes des questions de genre, la mobilisation d'initiatives dirigées par des femmes, d'organisations de défense des droits des femmes et d'organisations ayant un intérêt pour les questions de genre, ainsi qu'une programmation indépendante en matière de genre et d'inclusion sociale.
 7 SUIVI, CONNAISSANCES ET APPRENTISSAGE POUR UN CHANGEMENT SOCIALEMENT INCLUSIF	Oxfam et ses partenaires cherchent en permanence à contribuer de manière significative à un changement socialement inclusif et transformateur du point de vue du genre dans l'action humanitaire, et à documenter de façon adéquate les changements auxquels ils contribuent. Oxfam et ses partenaires valorisent l'impact. Leurs actions se fondent sur des données probantes, avec un apprentissage continu en faveur de programmes adaptables dans le cadre de l'intervention et au-delà.

2.2

LES 15 NORMES SUR LE GENRE EN SITUATION D'URGENCE

Les sept piliers se décomposent en 15 normes.

1	PARTAGE DU POUVOIR ET LEADERSHIP FÉMINISTE LORS DES CRISES	NORME 1.1 Créer un environnement propice au changement transformateur NORME 1.2 Identifier et entretenir des partenariats en faveur de la transformation du point de vue du genre
2	ANALYSE DE GENRE ET DE POUVOIR ET FLEXIBILITÉ DANS LA PLANIFICATION	NORME 2.1 Assurer une analyse flexible, opportune et ciblée sur les rapports de pouvoir selon le genre NORME 2.2 S'engager dans une planification et une programmation propres au genre, fondées sur des données probantes
3	INITIATIVES ET ACTIONS EN MATIÈRE DE GENRE	NORME 3.1 Intégrer la dimension de genre dans toutes nos actions NORME 3.2 Garantir un accès équitable aux services et répondre aux impacts et risques différenciés NORME 3.3 Adopter une approche proactive concernant les actions de transformation du point de vue du genre
4	SAUVEGARDE, PROGRAMMATION SÛRE ET VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE	NORME 4.1 Respecter pleinement les politiques internes en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels, de protection de l'enfance et de sauvegarde NORME 4.2 Intégrer les interventions ciblant les violences basées sur le genre et une approche de programmation sûre
5	VOIX ET PARTICIPATION SIGNIFICATIVE	NORME 5.1 Amplifier la voix des personnes concernées et tenir compte de leurs recommandations NORME 5.2 S'engager dans l'action humanitaire avec des organisations féministes de défense des droits des femmes et des organisations dirigées par des femmes
6	ALLOCATION DE RESSOURCES EFFICACE POUR LE GENRE EN SITUATION D'URGENCE	NORME 6.1 Garantir un financement adéquat et adapté pour le genre en situation d'urgence NORME 6.2 Créer un environnement propice pour attirer et fidéliser un personnel d'horizons divers
7	SUIVI, CONNAISSANCES ET APPRENTISSAGE POUR UN CHANGEMENT SOCIALEMENT INCLUSIF	NORME 7.1 Compiler des preuves pour éclairer la prise de décisions et les actions humanitaires NORME 7.2 Mesurer le changement en permanence pour inscrire la transformation sur le long terme

3. PERSPECTIVES DE MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre des normes sur le genre en situation d'urgence sera fonction du niveau d'urgence. De ce fait, et à la lumière de notre « approche de programme unique », les approches suggérées peuvent être réparties en trois phases représentatives : intégration partielle du genre au début d'une urgence ; intégration transversale du genre au cours de l'intervention humanitaire ; et intégration transformatrice du genre pendant le relèvement ou lors de crises prolongées.

DÉBUT DE L'URGENCE

Intégration partielle du genre

- Reconnaît les différences liées au genre (besoins, opportunités et capacités).
- Garantit un accès, une participation et une influence équitables aux femmes et aux hommes, dans toutes leurs identités croisées.
- N'exacerbe pas les inégalités de genre.

INTERVENTION HUMANITAIRE

Intégration transversale du genre

- Répond aux besoins différents des femmes et des hommes, dans toutes leurs identités croisées.
- S'attaque à la répartition inéquitable des avantages, des ressources, du statut et des droits.
- Répond aux besoins et aux défis uniques des femmes et des groupes traditionnellement marginalisés, et s'appuie sur leurs forces et leurs capacités.
- Peut ne pas s'attaquer pleinement aux causes profondes des inégalités.

CRISE PROLONGÉE

Intégration transformatrice du genre

- Modifie les rapports de pouvoir inégaux selon les genres en transformant les rôles et les normes genrés.
- Promeut l'égalité de genre comme objectif pour décupler les capacités de résilience des personnes.
- Suit les réactions négatives potentielles, car les femmes, les personnes de diverses SOGIESC et les groupes traditionnellement marginalisés peuvent subir une hausse des violences basées sur le genre et d'autres représailles lorsque leur statut dans la société s'élève.
- Reconnaît et soutient le rôle central des mouvements et des organisations de femmes au niveau local qui comprennent les cultures et les dynamiques de pouvoir locales, et dont les activités font naturellement le lien entre le travail de développement, d'aide humanitaire et de consolidation de la paix.
- Adopte une vision à long terme des activités humanitaires, étant donné le caractère durable du changement ainsi que la nature prolongée et récurrente de la plupart des crises humanitaires.
- Implique les hommes et les garçons de sorte à en faire de véritables alliés.
- Ne se limite pas à une conception binaire du genre, en reconnaissant que les personnes de diverses SOGIESC font les frais de rapports de pouvoir déséquilibrés fondés sur le genre⁷.



Ces phases soulignent les opportunités et les possibilités de l'action humanitaire pouvant être envisagées dans différents contextes et selon les capacités internes. Chacune des phases de développement reflète une phase représentative de l'urgence (début, intervention humanitaire et crise prolongée/relèvement). Les trois phases de développement sont fluides et interconnectées, tout comme les phases de l'urgence. Par conséquent, les distinctions peuvent se recouper.

Encadré 1 : Oxfam en Iraq

Oxfam en Iraq⁸ contribue à améliorer l'environnement social et politique en permettant une participation plus efficace des femmes et des filles aux structures gouvernementales. Oxfam mobilise les membres de la communauté, en particulier les hommes, afin de faire bouger les lignes et de remettre en question la culture et les normes sociales qui limitent la participation des femmes et des filles aux mécanismes d'élaboration des politiques et de prise de décisions, ainsi qu'aux processus de consolidation de la paix. L'objectif est d'accroître la participation active des femmes et des filles aux processus décisionnels publics et politiques en tant que leadeuses transformatrices. Les participant·es au projet incluent des femmes des gouvernorats de Kirkouk et de Diyala qui vivent depuis longtemps dans un contexte de conflit interminable et doivent faire face à la réintégration de divers groupes touchés par des conflits armés.

Encadré 2 : Cox's Bazar au Bangladesh

Depuis le début de l'action déployée pour les personnes réfugiées à Cox's Bazar, Oxfam s'évertue à amplifier la voix des leadeuses rohingyas en mettant l'accent sur les droits des femmes dans la réponse. Les organisations de défense des droits des femmes peuvent dès lors participer aux plateformes de coordination et exercer leur influence. Aux côtés de RWWS, une organisation féministe dirigée par des Rohingyas, Oxfam souligne l'importance d'aider les organisations locales de défense des droits des femmes à renforcer leurs propres capacités et à participer aux plateformes humanitaires afin de définir des interventions sensibles au genre. L'approche de RWWS, qui consiste à travailler avec des réseaux de leadeuses et d'hommes alliés, a permis d'identifier plus efficacement les besoins liés au genre et de proposer des services mieux adaptés par le biais d'actions communautaires, notamment pendant la pandémie de COVID-19.

Encadré 3 : Soutien à la communauté SOGIESC en Ukraine

Oxfam travaille avec des partenaires pour apporter un soutien à la communauté SOGIESC touchée par la guerre en Ukraine. Gay Alliance Ukraine distribue de l'aide humanitaire aux PDI et aux résident·es de Kiev et d'Odessa. Selon l'organisation, la distribution de l'aide a été fondamentale pour couvrir une population qui n'est pas ciblée dans les critères de vulnérabilité des agences des Nations Unies et des ONG internationales, à l'image des hommes célibataires. Des hommes gays célibataires âgés ont contacté Gay Alliance pour la première fois, car leurs réseaux sont plus restreints et ils ont besoin d'aide. L'organisation a constaté que pour de nombreuses personnes, les kits d'hygiène et la nourriture ont constitué un point d'entrée pour accéder en toute sécurité à d'autres services (soutien psychologique, logement). Certains ont même commencé à faire du bénévolat, trouvant dans une nouvelle ville un endroit sûr pour être eux-mêmes et soutenir les autres.



Razia Sultana (à droite) rit avec les femmes du centre de femmes de RWWS à l'intérieur d'un camp à Cox's Bazar, Bangladesh. (Crédit photo : Fabeha Monir/Oxfam)

3.1 CADRE DE MISE EN ŒUVRE

Le personnel et les partenaires d'Oxfam sont encouragés à utiliser ce cadre comme une grille d'analyse dans leur travail, tout en exerçant constamment une réflexion critique à long terme et en s'efforçant d'avoir un impact plus important.

1. Partage du pouvoir et leadership féministe lors des crises

DÉBUT DE L'URGENCE

Intégration partielle du genre



INTERVENTION HUMANITAIRE

Intégration transversale du genre



CRISE PROLONGÉE

Intégration transformatrice du genre

NORME 1.1 Créer un environnement propice au changement transformateur

Sentez-vous libre et laissez les autres libres d'exprimer des opinions et des idées sans avoir besoin d'approbation ou sans craindre de représailles.

Promouvez des styles de leadership positifs, inclusifs et collaboratifs parmi l'ensemble du personnel et des partenaires.

Promouvez la parité de genre et l'inclusion sociale dans le leadership à tous les échelons de la structure d'Oxfam, avec nos partenaires et parmi les communautés avec lesquelles nous travaillons.

Instaurez les conditions pour que les personnes qui défendent l'égalité de genre, notamment les femmes et les personnes de diverses SOGIESC, puissent tenir des rôles de leaders.

Contestez les dynamiques de pouvoir déséquilibrées et promouvez des formes positives du pouvoir, comme le « pouvoir collectif », le « pouvoir intrinsèque » et le « pouvoir d'agir ».

Assurez-vous de la redevabilité des décisionnaires en termes de justice et de protection des droits, notamment l'État, le pouvoir judiciaire, les institutions religieuses, la communauté et la famille⁹.

NORME 1.2 Identifier et entretenir des partenariats en faveur de la transformation du point de vue du genre

Fournissez aux partenaires nationaux une formation et un encadrement sur le genre en situation d'urgence en amont et tout au long d'une intervention.

Reconnaissez la diversité des organisations de défense des droits des femmes, des organisations dirigées par des femmes et des organisations ayant un intérêt pour les questions de genre, leurs rôles et leurs talents, ainsi que l'importance de ne pas saper, dupliquer ou négliger leur travail par nos actions et nos politiques, mais de s'engager avec elles.

Créez et actualisez régulièrement une carte des organisations de défense des droits des femmes, des organisations dirigées par des femmes et des organisations ayant un intérêt pour les questions de genre, en précisant leurs rôles et aspirations.

Travaillez avec et soutenez les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations ayant un intérêt pour les questions de genre pour promouvoir l'accès et la participation des femmes, des hommes et des personnes de diverses SOGIESC vulnérables et marginalisé-es.

Sélectionnez les partenaires en fonction de leur expérience, de leur compréhension et de leur engagement en faveur de l'égalité de genre et des principes féministes, et mettez en place des procédures de co-création et d'influence conjointe.

Renforcez les liens avec les activistes, les groupes informels, les mouvements sociaux et les organisations religieuses pour atteindre les personnes les plus marginalisées. Expliquez à ces dernières leurs droits et soutenez leur participation sûre, active, équitable et effective à la vie sociale, économique et politique.

Recourez à des modes de renforcement des capacités qui s'éloignent des approches hiérarchiques traditionnelles du partenariat, comme la co-mise en œuvre et les détachements.

Reconnaissez les capacités actuelles des organisations de défense des droits des femmes, des organisations dirigées par des femmes et des organisations ayant un intérêt pour les questions de genre à travailler sur les questions de genre et d'inclusion sociale.

Travaillez avec et soutenez les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations ayant un intérêt pour les questions de genre dans leur plaidoyer pour le changement social ; facilitez la mise en réseau et promouvez la solidarité.

Orientez-vous vers un modèle de mise en réseau des partenariats, notamment avec les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes, en favorisant l'apprentissage et les échanges entre les pays et les régions.

Co-créez des analyses de genre et du pouvoir avec les partenaires pour les utiliser dans le plaidoyer et la mobilisation des parties prenantes dans les pays et les régions.

Travaillez en partenariat avec des organisations de défense des droits des femmes, des organisations dirigées par des femmes et des organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes, des personnes de diverses SOGIESC, des jeunes et des hommes afin de changer les normes sociales qui encouragent et banalisent les violences.

Envisagez de soutenir un financement de base pour les partenaires et de rendre les budgets assez flexibles pour permettre une programmation transformatrice.

Amplifiez la voix des partenaires locaux au sein des mécanismes mondiaux de politique et de coordination.

2. Analyse de genre et de pouvoir et flexibilité dans la planification



DÉBUT DE L'URGENCE

Intégration partielle du genre



INTERVENTION HUMANITAIRE

Intégration transversale du genre



CRISE PROLONGÉE

Intégration transformatrice du genre

NORME 2.1 Assurer une analyse flexible, opportune et ciblée sur les rapports de pouvoir selon le genre

Planifiez, financez et mettez en œuvre une rapide analyse de genre et de pouvoir et, si possible, travaillez avec d'autres organisations sur des initiatives sectorielles.

Recueillez et analysez des données ventilées par sexe, âge et handicap pour étayer le cycle du projet, les plans de contingence et d'autres plans.

Œuvrez en faveur de la mise en place de plateformes et de mécanismes locaux novateurs de partage des informations et des connaissances afin d'étayer la programmation et l'action conjointe.

Appliquez un prisme intersectionnel pour évaluer les caractéristiques qui définissent les vulnérabilités et les capacités des personnes concernées (par exemple, l'âge, le handicap, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité/expression de genre, le statut, etc.)

Veillez à ce qu'une analyse pratique et efficace étaye les processus de théorie du changement qui guident la planification et la mise en œuvre de l'aide humanitaire.

Engagez-vous auprès des organisations de défense des droits des femmes, des organisations dirigées par des femmes et des organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes, des comités locaux de femmes et des groupes informels de femmes pour recueillir les réactions et leur validation.

Mobilisez, diffusez et interagissez sur la base d'une analyse intersectionnelle de genre et de pouvoir, en saisissant les opportunités qui favorisent une action coordonnée et conjointe.

Analysez le contexte de manière systémique et continue avant, pendant et après les crises.

Assurez le renforcement des capacités et l'existence de mécanismes permettant d'intégrer l'expertise en matière d'analyse de genre et de pouvoir dans les structures féministes formelles (par exemple, système éducatif, administration locale) et informelles (par exemple, organisations de défense des droits des femmes, organisations dirigées par des femmes).

NORME 2.2 S'engager dans une planification propre au genre, fondée sur des données probantes

Veillez à ce que les stratégies pays d'Oxfam, qui constituent le cadre de prévention, d'atténuation et de réponse aux crises, soient ancrées dans des données ventilées par sexe, âge et handicap, ainsi que dans les connaissances locales.

Élaborez un plan d'action sur le genre et l'inclusion sociale afin d'articuler les buts, les objectifs et la gestion des ressources (ce plan peut évoluer dans le temps et à mesure que la réponse est affinée).

Assurez-vous que les stratégies pays d'Oxfam s'inspirent des analyses de genre et de pouvoir.

Ciblez la préparation des pays sur les zones géographiques vulnérables aux crises afin qu'elle soit mieux alignée sur les besoins humanitaires et pour offrir une plus grande flexibilité dans les réponses apportées aux crises.

Acceptez qu'il faut du temps pour instaurer la confiance et la compréhension et inclure cet aspect dans les stratégies en lien avec le nexus humanitaire-développement-paix.

Créez une plateforme d'apprentissage et un système de gestion des connaissances permettant de saisir le contenu et la qualité des analyses du pouvoir axées sur le genre et la manière dont elles affectent l'intensification de nos initiatives et notre impact.

3. Initiatives et actions en matière de genre



DÉBUT DE L'URGENCE

Intégration partielle du genre



INTERVENTION HUMANITAIRE

Intégration transversale du genre



CRISE PROLONGÉE

Intégration transformatrice du genre

NORME 3.1 Intégrer la dimension de genre dans toutes nos actions

Répondez aux besoins fondamentaux de toutes les femmes, de tous les hommes et de toutes les personnes de diverses SOGIESC grâce à une intégration solide et cohérente de la dimension de genre dans l'ensemble des programmes et du travail d'influence.

Veillez à ce que l'ensemble du personnel d'Oxfam et des partenaires soit formé à l'intégration du genre et de l'inclusion sociale dans tous les domaines, y compris la sauvegarde et la programmation sûre.

Introduisez une perspective axée sur le genre et l'inclusion sociale dans les stratégies et/ou programmes pays d'Oxfam.

Créez des programmes indépendants d'inclusion sociale et fondés sur le genre qui font partie intégrante des interventions humanitaires.

Intensifiez les actions qui s'attaquent aux causes sous-jacentes de la discrimination et des inégalités de genre, ainsi qu'aux structures et systèmes formels (politiques et lois) et informels (normes de genre, coutumes) de discrimination, de violence et d'oppression en lien avec le genre.

NORME 3.2 Garantir un accès équitable aux services et répondre aux impacts et risques différenciés

Garantissez un accès équitable à la prestation de services humanitaires en consultant les groupes vulnérables et traditionnellement marginalisés, et en vous adaptant aux besoins spécifiques.

Fournissez des informations opportunes, précises et pertinentes, et déployez des actions de sensibilisation pour faciliter l'accès des personnes concernées aux services.

Contrôlez régulièrement la participation des femmes, des hommes et des personnes de diverses SOGIESC tout au long du cycle du projet, et assurez-vous que la participation est significative et garantit leur aptitude à prendre des décisions.

Garantissez un accès équitable aux opportunités de formation, d'emploi et de renforcement des capacités.

Consultez les femmes, les hommes et les personnes de diverses SOGIESC au cours de la conception du programme afin d'identifier les barrières, les obstacles et les risques qui entravent un accès égal et sûr, et élaborez des stratégies pour les surmonter ensemble.

Soutenez les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes afin de promouvoir la participation de divers groupes de bénéficiaires, notamment les personnes vivant avec un handicap, dans le cycle du projet.

Veillez à ce que les plans de plaidoyer prévoient des actions de lobbying en faveur de la participation des femmes et des personnes de diverses SOGIESC à la consolidation de la paix et à la reconstruction post-conflit.

Impliquez les femmes, les personnes de diverses SOGIESC et les groupes traditionnellement marginalisés dans les chaînes de valeur des services.

Renforcez la capacité décisionnelle et l'influence de l'ensemble de la communauté sur la qualité et le type de services offerts.

Planifiez le transfert effectif des services aux structures communautaires, y compris la continuité de la prestation de services de haute qualité et durables par les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes.

NORME 3.3 Adopter une approche proactive concernant les actions de transformation du point de vue du genre

Renforcez la capacité du personnel et des partenaires à identifier et à saisir les opportunités pour :

- intégrer la dimension de genre et l'inclusion sociale dans toutes leurs actions ;
- s'engager dans des actions socialement inclusives et transformatrices du point de vue du genre à mesure de leur déploiement au cours de l'intervention humanitaire.

Avec les communautés concernées, identifiez et élaborez des stratégies pour surmonter les obstacles formels et informels à l'accès et au contrôle des ressources.

Explorez les connaissances, attitudes, pratiques et préjugés sous-jacents du personnel et des partenaires d'Oxfam en adoptant une approche féministe dans vos échanges réguliers.

Identifiez et levez les obstacles à l'accès en travaillant avec les acteurs humanitaires, avec un engagement significatif de divers groupes au sein des populations touchées.

Passez de la prestation de services (c'est-à-dire de la dépendance) au renforcement de la résilience adaptative des femmes, des hommes et des personnes de diverses SOGIESC, dans toutes leurs identités croisées.

Engagez-vous avec les femmes et les personnes de diverses SOGIESC en tant que leaders/euses et agent-es du changement, pour rééquilibrer les rapports de pouvoir et faire progresser l'inclusion sociale, la justice de genre et les droits des femmes.

Alliez-vous à des hommes pour renforcer la participation significative des femmes et des personnes de diverses SOGIESC dans la prise de décisions et pour prévenir les violences basées sur le genre.

Attaquez-vous à la ségrégation de genre dans les sphères privée et publique grâce à la programmation et à la mobilisation communautaire.

Effectuez un travail d'influence et plaidez en faveur de la suppression des obstacles formels (politiques et lois) et informels (normes d'inclusion sociale/de genre) pour un meilleur contrôle des ressources.

Appuyez les mécanismes locaux de soutien entre pair-es qui favorisent un changement significatif des normes sociales.

Soutenez les priorités, les solutions et les initiatives des femmes concernées, des personnes de diverses SOGIESC et des organisations de défense des droits des femmes et des organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes en matière d'inclusion sociale et de transformation des questions de genre afin d'inspirer le changement dans leurs communautés.

Associez le travail humanitaire transformateur aux initiatives de paix, de développement et de justice de genre.

4. Sauvegarde, programmation sûre et violences basées sur le genre



DÉBUT DE L'URGENCE

Intégration partielle du genre



INTERVENTION HUMANITAIRE

Intégration transversale du genre



CRISE PROLONGÉE

Intégration transformatrice du genre

NORME 4.1 Respecter pleinement les politiques internes en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels, de protection de l'enfance et de sauvegarde

Assurez-vous qu'Oxfam et ses partenaires ont mis en place des politiques et des procédures garantissant l'égalité de genre et l'inclusion sociale sur le lieu de travail.

Veillez à ce que les politiques RH promeuvent la protection et la sécurité de l'ensemble du personnel et préviennent l'exploitation et les abus sexuels.

Développez et assurez la diffusion de politiques et de pratiques féministes sur le lieu de travail parmi l'ensemble du personnel d'Oxfam et des partenaires (nationaux et internationaux).

Assurez le déploiement cohérent des formations et des consultations du personnel pour la pleine conformité aux politiques de sauvegarde et de protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

Veillez à ce que des pratiques axées sur les personnes ayant été confrontées à des violences soient en place, ainsi que des systèmes de signalement confidentiels et des mécanismes de diffusion d'informations, et à ce que le personnel sache comment orienter les personnes concernées.

Assurez une communication et une coordination systématiques dans le traitement des plaintes concernant la sauvegarde, la fraude ou les abus de pouvoir par le personnel et les bénévoles d'Oxfam.

Élaborez des politiques et des pratiques qui créent des espaces de travail exempts de normes hiérarchiques et patriarcales et les protègent.

Intégrez délibérément des normes sociales et des changements de comportement propices à l'instauration d'un lieu de travail féministe.

NORME 4.2 Intégrer les interventions ciblant les violences basées sur le genre et une approche de programmation sûre

Réalisez une analyse intersectionnelle de genre et de pouvoir (en collaboration avec d'autres) afin d'identifier les besoins, les capacités, les menaces et les vulnérabilités spécifiques.

Veillez à ce que le personnel et les partenaires d'Oxfam puissent traiter de manière appropriée les révélations des personnes ayant été confrontées à des violences et à des abus, notamment en proposant des premiers soins psychologiques.

Créez des mécanismes de plainte accessibles aux groupes traditionnellement marginalisés.

Veillez à ce que les évaluations de la programmation sûre identifient les risques spécifiques liés à l'exploitation et aux abus sexuels et définissent des mesures pour les atténuer.

Investissez dans la recherche pour mieux comprendre la nature des risques de violences basées sur le genre et leurs causes profondes, en particulier pour les femmes, les filles et les personnes de diverses SOGIESC, dans toutes leurs identités croisées.

Développez et/ou déployez les outils, la formation et les conseils techniques existants pour prévenir les violences basées sur le genre et atténuer les risques dans la pratique.

Veillez à intégrer la gestion de la résistance et des réactions négatives dans toutes les stratégies et tous les plans.

Contestez les normes sociales patriarcales qui banalisent les violences faites aux femmes, aux filles et aux personnes de diverses SOGIESC, dans toutes leurs identités croisées.

Reliez la programmation sûre et l'atténuation des risques de violences basées sur le genre aux causes profondes des inégalités de genre.

Travaillez avec les organisations de défense des droits des femmes et les organisations dirigées par des femmes pour lutter contre les atteintes à l'environnement et le changement climatique.

Assurez-vous que le plaidoyer en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité est en lien avec le travail sur le genre en situation d'urgence réalisé en matière de VBG et de participation des femmes.

Travaillez avec les hommes et les garçons à la remise en cause des pratiques nuisibles et des causes profondes des violences basées sur le genre.

5. Voix et participation significative



DÉBUT DE L'URGENCE

Intégration partielle du genre



INTERVENTION HUMANITAIRE

Intégration transversale du genre



CRISE PROLONGÉE

Intégration transformatrice du genre

NORME 5.1 Amplifier la voix des personnes concernées et tenir compte de leurs recommandations

Pour orienter la conception dans les étapes initiales d'une intervention, consultez les populations concernées pour identifier les points suivants :

- Mécanismes de participation communautaire
- Normes de genre au niveau local qui encouragent ou entravent la participation des personnes
- Moyens dont disposent les femmes, les hommes et les personnes de diverses SOGIESC pour faire entendre leur voix
- Niveau de mobilisation de la jeunesse dans la prise de décisions à l'échelle communautaire
- Barrières, obstacles et risques entravant une participation égale et sûre aux structures décisionnelles

Mettez en place un mécanisme de dialogue régulier avec les femmes, les hommes et les personnes de diverses SOGIESC concerné-es afin de discuter et de valider les hypothèses et d'élaborer des stratégies tenant compte de la culture pour lever les obstacles et gérer les risques.

Écoutez explicitement et attentivement les femmes, les hommes, les personnes de diverses SOGIESC, ainsi que les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes pour comprendre leurs besoins, leurs préoccupations et leurs points de vue sur la conduite à tenir, en accordant une attention particulière à la façon dont l'impact de la crise diffère entre les membres de la communauté.

Créez des espaces de communication bidirectionnelle, d'apprentissage et de feedback pour impliquer les personnes concernées dans la planification et la mise en œuvre des programmes, ainsi que dans le travail d'influence connexe.

Valorisez et amplifiez la voix des communautés pour orienter les stratégies au niveau des programmes et aux échelons national et mondial.

Impliquez les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations ayant un intérêt pour les questions de genre, ainsi que les comités sectoriels de gouvernance des femmes dans le partage du pouvoir, de l'autorité et des prises de décision afin de faire progresser l'égalité au sein et au-delà de l'intervention humanitaire, ce qui entraînera un changement des structures de pouvoir à plus long terme.

Soutenez les mécanismes et les espaces existants utilisés par les communautés, les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes, et aidez-les à inclure d'autres groupes marginalisés.

NORME 5.2 S'engager dans l'action humanitaire avec des organisations féministes de défense des droits des femmes et des organisations dirigées par des femmes

Interagissez avec les femmes, les personnes de diverses SOGIESC et leurs groupes locaux en tant que parties prenantes ayant des capacités et un rôle important à jouer dans l'intervention, et non simplement comme des bénéficiaires potentiels à consulter.

Impliquez les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations de défense des droits des personnes de diverses SOGIESC dans les consultations et les sphères décisionnelles.

Collaborez avec les acteurs de la paix et du développement pour veiller à ce que leurs voix soient incluses dans les espaces humanitaires.

Veillez à ce que les partenariats et la collecte de données soient mutuellement bénéfiques, et non extractifs.

Promouvez une plus grande inclusion et participation des organisations de défense des droits des femmes, des organisations dirigées par des femmes et des organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes dans les processus de consultation et de conception des projets.

Investissez dans le renforcement des capacités des organisations de défense des droits des femmes, des organisations dirigées par des femmes et des organisations ayant un intérêt pour les questions de genre, notamment concernant les systèmes et processus permettant d'accéder à davantage de financements et de répondre aux exigences des bailleurs.

Garantissez des ressources suffisantes pour les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes afin d'apporter des solutions à leurs besoins immédiats et à leurs intérêts stratégiques.

Donnez aux femmes, aux personnes de diverses SOGIESC et aux organisations de défense des droits des femmes, aux organisations dirigées par des femmes et aux organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes les moyens de participer directement aux espaces de prise de décisions aux niveaux national, régional et mondial. Ne vous contentez pas de les inviter aux conférences, mais co-créez des travaux basés sur leurs priorités.

6. Allocation de ressources efficace pour le genre en situation d'urgence



DÉBUT DE L'URGENCE

Intégration partielle du genre



INTERVENTION HUMANITAIRE

Intégration transversale du genre



CRISE PROLONGÉE

Intégration transformatrice du genre

NORME 6.1 Garantir un financement adéquat et adapté pour le genre en situation d'urgence

Allouez des fonds pour les points suivants :

- Activités d'intégration transversale du genre
- Analyse rapide de genre et de pouvoir
- Embauche d'un personnel chargé des questions de genre et d'inclusion sociale
- Tenue des consultations avec les femmes
- Mobilisation de la communauté

Assurez un soutien technique sur les questions de genre et l'inclusion sociale par le biais d'une expertise dédiée ou de postes à responsabilité.

Veillez à constituer des équipes respectant l'équilibre entre les genres sur le terrain.

Assurez une budgétisation adéquate pour le suivi des données probantes et de l'apprentissage.

Budgétisez pour financer des activités autonomes sur les questions de genre et d'inclusion sociale, et pour assurer le soutien opérationnel en vue d'une exécution inclusive et efficace du programme.

Élaborez des budgets pour permettre un financement adéquat des initiatives des femmes, des filles et des personnes de diverses SOGIESC.

Veillez à ce que les femmes, les filles et les personnes de diverses SOGIESC soient incluses dans les décisions relatives à l'octroi des financements.

Maintenez un financement de base flexible et à long terme pour les acteurs locaux défendant les droits des femmes. Mobilisez et financez des approches expérimentales propices à l'innovation, aux essais et à l'adaptation en cas d'erreurs.

Permettez aux organisations de défense des droits des femmes, aux organisations dirigées par des femmes et aux organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes de piloter et de diriger la mise en œuvre des interventions humanitaires.

Révisez régulièrement les processus, les procédures et les méthodes de travail d'Oxfam afin de permettre des partenariats avec les organisations de défense des droits des femmes, les organisations dirigées par des femmes et les organisations ayant un intérêt pour les questions de genre, ainsi qu'avec les réseaux féministes avec un minimum de formalités administratives et de bureaucratie.

NORME 6.2 Créer un environnement propice pour attirer et fidéliser un personnel d'horizons divers

Recrutez le personnel sur la base de son expérience, de sa compréhension et de son engagement en faveur de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale.

Dispensez des formations régulières, assurez un soutien informel (observation, encadrement et mentorat) et fournissez des dossiers d'initiation incluant les normes sur le genre en situation d'urgence.

Réfléchissez régulièrement sur les questions de genre avec les partenaires et le personnel.

Veillez à constituer des équipes diversifiées et respectant l'équilibre entre les genres. Conservez toutes les données relatives au personnel ventilées par sexe et autres facteurs de diversité (âge, origine ethnique, etc.), conformément à la législation nationale, afin de faciliter le suivi.

Renforcez les capacités et la confiance du personnel à appliquer les directives VBG et le Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire du Comité permanent interorganisations (IASC), et identifiez les risques potentiels de violences basées sur le genre, d'exploitation et d'abus sexuels.

Approfondissez les connaissances du personnel sur les questions de genre et l'inclusion sociale, comme l'intersectionnalité, le féminisme, la décolonisation, etc.

Veillez à ce que le personnel ait une idée claire de ses responsabilités sur les questions de genre et en matière d'inclusion sociale, et incluez des objectifs spécifiques au genre dans la gestion des performances.

Soutenez le personnel pour qu'il respecte les principes féministes dans son travail quotidien, et assurez un suivi sur ce point par le biais d'évaluations des performances individuelles et nationales.

Faites porter la responsabilité de l'intégration transversale du genre des responsables/équipes spécialisées dans les questions de genre vers les directeurs et les directrices programmes, les coordinateurs et coordinatrices, et les managers. La responsabilité finale revient aux directeurs et directrices pays.

Soutenez le congé parental et proposez des modalités de travail flexibles aux parents, y compris sur le terrain.

Soutenez les incitations à la relocalisation pour obtenir davantage de candidatures de femmes.

Concernant le recrutement, engagez-vous à respecter des quotas pour une plus grande parité et diversité de genre.

Renforcez ou partagez les capacités du personnel et des partenaires d'Oxfam à remettre en question le patriarcat et à transférer le pouvoir à l'aide d'outils techniques et d'approches participatives basées sur les droits, en suivant les principes de renforcement des capacités de leadership humanitaire au niveau local.

Promouvez une représentation équitable des leadeuses dans les interventions humanitaires dans les bureaux pays.

Travaillez avec des organisations de défense des droits des femmes, des organisations dirigées par des femmes et des organisations ayant un intérêt pour les questions de genre féministes afin d'identifier les opportunités, les réseaux et les alliances propices à un changement transformateur du point de vue du genre.

7. Suivi, connaissances et apprentissage pour un changement socialement inclusif



DÉBUT DE L'URGENCE

Intégration partielle du genre



INTERVENTION HUMANITAIRE

Intégration transversale du genre



CRISE PROLONGÉE

Intégration transformatrice du genre

NORME 7.1 Compiler des preuves pour éclairer la prise de décisions et les actions humanitaires

Collectez et analysez des données ventilées par sexe, âge et handicap et utilisez-les pour orienter la programmation.

Reconnaissez et appuyez-vous sur les expériences et connaissances locales avant de prendre des décisions et d'intervenir.

Échangez des données avec d'autres parties prenantes et analysez-les de manière collaborative pour éviter les doublons et mettre à profit les données existantes.

Ventilez les données selon un prisme intersectionnel en incluant davantage de facteurs de diversité dans l'analyse.

Échangez des données avec d'autres acteurs humanitaires du secteur sur des modèles, des tendances et des sujets donnés afin d'élaborer des propositions conjointes de recherche et d'évaluation.

Intensifiez la collecte de données qualitatives et participatives dans toutes les évaluations (plutôt que des données quantitatives rapides).

Normalisez l'implication des femmes, des hommes et des personnes de diverses SOGIESC concerné-es dans le suivi, l'évaluation, la redevabilité et l'apprentissage.

Développez et utilisez des indicateurs plus participatifs, inclusifs et collaboratifs afin d'intégrer davantage les perspectives des personnes concernées dans le processus d'apprentissage.

Réalisez des études longitudinales et à plus long terme sur l'impact intégré des programmes humanitaires sur la résilience.

Aidez les partenaires et les communautés à renforcer leur capacité à mesurer le changement.

NORME 7.2 Mesurer le changement en permanence pour inscrire la transformation sur le long terme

Ventilez et analysez au minimum les données par sexe, âge et handicap tout au long du cycle du projet.

Utilisez les données qualitatives et quantitatives de manière complémentaire pour démontrer le changement et l'impact de la programmation adaptative.

Mesurez les changements au niveau des résultats de manière holistique afin de garantir que les besoins pratiques et stratégiques sont satisfaits.

Allouez des ressources pour une planification et une mise en œuvre opportunes du suivi et des évaluations des programmes sur le genre en situation de crise.

Affectez des ressources pour effectuer des essais de recherche participative inclusive.

Documentez la façon dont le changement se produit et intégrez cette théorie dans les stratégies visant à gérer la résistance et les réactions négatives.

Adoptez des principes féministes dans le suivi et l'évaluation afin de remettre en question les rapports de pouvoir inégaux et les postulats sur les rôles et les identités de genre.

4. EXIGENCES INSTITUTIONNELLES MINIMALES

Bien qu'il n'existe pas d'approche unique pour la mise en œuvre des normes sur le genre en situation d'urgence, il existe des exigences minimales que chaque équipe et chaque bureau pays d'Oxfam doivent respecter afin de garantir l'harmonisation au sein de la confédération :

1

Respect total des politiques et procédures d'Oxfam en matière d'égalité de genre et de culture organisationnelle féministe.

2

Affectation d'un minimum de 15 % des fonds au genre en situation d'urgence.

3

Gestion, examen et évaluation des performances sensibles au genre, y compris des objectifs de performance spécifiques au genre pour chaque membre du personnel.

4

Espaces (sessions, cercles de réflexion) et **structures** (équipes ou groupes de pair-es en ligne) formels et informels propices à la réflexion et l'apprentissage sur les questions de genre et l'inclusion sociale.

5

Apprentissage régulier sur les questions de genre pour l'ensemble du personnel et des partenaires (formation, encadrement, mentorat et formation sur le tas).

6

Présence d'une équipe chargée des questions de genre sur tous les sites, avec des liens hiérarchiques et des méthodes de travail clairs entre les activités sur la justice de genre et celles sur le genre en situation d'urgence, ainsi que des méthodes de travail convenues avec d'autres équipes et structures, notamment les responsables de plateforme et l'équipe humanitaire mondiale spécialisé-es sur les questions de genre.

7

Mécanismes de conseil et de retour d'information formels et/ou informels avec les mouvements de femmes et les organisations de défense des droits des femmes et les organisations dirigées par des femmes féministes au niveau local.

8

Partenariats formels et informels avec des organisations de défense des droits des femmes et des organisations dirigées par des femmes féministes au cœur de l'intervention.

9

Analyses de genre et de pouvoir comme base et justification de toute action. Il est également nécessaire de réaliser une analyse « instantanée » du genre au niveau national, régulièrement mise à jour et comprenant des données sur les points suivants :

- Lois et politiques nationales en lien avec l'égalité de genre
- Normes et coutumes locales
- Données ventilées par genre sur l'accès et le contrôle des ressources et des structures décisionnelles
- Besoins, capacités et aspirations des femmes, des hommes et des personnes de diverses SOGIESC

10

Proactivité dans la coordination inter-agences et création d'espaces sûrs pour la société civile locale féministe et d'autres acteurs humanitaires indépendants.

ANNEXES

Annexe 1: LES PRINCIPES FÉMINISTES D'OXFAM

Partage des pouvoirs : nous reconnaissons le pouvoir et les privilèges présents au sein de l'organisation, nous contestons les rapports de force déséquilibrés et nous mettons un point d'honneur à donner aux personnes des pays du Sud, et en particulier aux femmes et aux personnes d'identités de genre différentes militant pour l'égalité entre les genres, l'espace nécessaire pour leur permettre de s'engager.

Le privé est politique : nous reconnaissons que la lutte contre le patriarcat, la suprématie blanche, le racisme, le néolibéralisme et le colonialisme dans leurs différentes expressions (abus de pouvoir, exclusion et oppression...) commence par un questionnement et une remise en question personnelle. Nous faisons tous et toutes partie de systèmes plus larges et nos croyances, actes, attitudes et comportements peuvent soit renforcer l'injustice soit faire progresser l'égalité. Les transformations sociales, institutionnelles et individuelles sont étroitement liées. Nous reconnaissons qu'il n'y a pas de problèmes privés.

Le féminisme est un mouvement local et mondial : nous interprétons le(s) féminisme(s) comme un mouvement de résistance s'opposant au patriarcat et à ses différentes formes à travers le monde. Nous reconnaissons la diversité des acteurs et actrices féministes et l'importance pour nos actions et nos politiques de ne pas mettre en danger, dupliquer ni perdre de vue leur travail. Nous adoptons l'approche de la localisation et nous reconnaissons notre responsabilité en tant qu'acteur international plaidant pour mettre fin aux inégalités entre les genres.

Pas de travail sur ces questions sans la participation des principales/aux intéressé-e-s : nous nous assurons de ne pas instrumentaliser (c'est-à-dire faire de la récupération dans notre propre intérêt) les questions liées aux droits des femmes et des communautés LGBTQ+. Avant tout, nous donnons l'opportunité à nos allié-e-s, aux femmes et aux personnes d'identités de genre différentes impacté-e-s par les programmes et campagnes que nous soutenons de participer entièrement et de manière directe aux décisions les concernant. Nous leur assurons aussi que nous faisons campagne pour des espaces dans lesquels elles/ils peuvent parler en leur propre nom.

Interagir avec les hommes et prendre en compte les masculinités : le féminisme est un mouvement pour toutes et tous. Notre travail consiste à lutter contre les normes et structures fondées sur le genre, les privilèges masculins et la masculinité toxique. Bien que les femmes et les personnes d'identités de genre diverses restent les personnes les plus profondément impactées par le patriarcat, celui-ci peut aussi être nocif pour les hommes.

Il n'y a pas de justice économique, sociale et environnementale sans justice entre les genres : pour éliminer toute forme d'exclusion et d'oppression, nous devons admettre que les progrès économiques et sociaux sont étroitement liés. Cela signifie qu'il faut repenser notre bien-être collectif en termes de droits positifs : une participation et une émancipation totales, ainsi qu'une reconnaissance complète des autres.

Diversité et inclusion, intégration transversale du genre et analyse intersectionnelle : nous célébrons et encourageons la diversité, et nous luttons contre toute forme de discrimination interne ainsi qu'au sein des communautés avec lesquelles nous travaillons. Nous reconnaissons qu'aucun conflit ne porte sur une question unique et nous insistons sur l'égalité entre toutes les personnes. Être différent-e ne veut pas dire être inférieur-e à une autre personne. Nous croyons que des personnes de différents horizons apportent une certaine richesse au sein de notre organisation.

Sécurité : nous croyons au droit à un environnement sûr pour toutes les personnes travaillant pour Oxfam et avec Oxfam. Cela veut dire que nous garantissons une sécurité à la fois physique et morale dans les espaces tangibles et virtuels, où le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que l'intimidation collective, le harcèlement moral et toute autre forme d'abus de pouvoir ne sont tolérés d'aucune manière. De plus, chaque personne signalant des abus de pouvoir doit se sentir en sécurité, tout en sachant que ses préoccupations seront prises au sérieux traitées avec respect, et ce, dans les plus brefs délais.

Bien-être et solidarité : nous promouvons un espace sans normes hiérarchiques et patriarcales et nous nous engageons à reconnaître l'autorité de chacun-e d'entre nous tout en respectant nos différences. Nous pensons que promouvoir le bien-être personnel et savoir s'écouter est un acte politique qui favorise le respect des droits humains et des droits individuels, tout comme l'efficacité et le développement durable de notre travail et de chaque personne. Nous nous engageons à prendre soin des autres et à respecter, soutenir et encourager chacun-e d'entre nous en toute solidarité.

Un développement synonyme de liberté : nous acceptons notre liberté ainsi que la liberté des personnes qui nous entourent d'exprimer des opinions et des idées sans crainte de représailles, censures ou sanctions. Nous valorisons l'autonomie en tant que pouvoir d'agir de manière indépendante ainsi que la capacité à prendre nos propres décisions tout en tenant compte de la responsabilité que cela engendre.

Élimination de toute forme de violences basées sur le genre : nous reconnaissons les violences basées sur le genre comme l'une des violations des droits humains les plus répandues et les plus fréquentes dans le monde. Nous nous engageons à renforcer nos partenariats avec les organisations féministes et de défense des droits des femmes, les jeunes et les hommes, de manière à faire évoluer les normes sociales qui reproduisent et normalisent la violence. Nous nous engageons également à tenir pour responsables les institutions compétentes afin qu'elles respectent les normes internationales, développent, mettent en œuvre et évaluent les lois et les politiques pour lutter contre les violences basées sur le genre, et à soutenir les survivant-e-s dans leur travail de reconstruction.

Annexe 2: LES QUATRE PILIERS DE L'APPROCHE HUMANITAIRE D'OXFAM

Pour tirer profit des tendances du secteur et de son positionnement en tant que moteur du changement, Oxfam a développé sa propre approche humanitaire.

MOBILISATION DE LA COMMUNAUTÉ	PROGRAMMATION SÛRE	PARTENARIATS ET LEADERSHIP LOCAL	APPROCHE FÉMINISTE
<p>Les communautés en situation de crise sont les principales actrices de leur propre survie et de la réponse aux événements :</p> <p>Les personnes concernées doivent exercer un contrôle sur la façon dont les ressources sont utilisées pour satisfaire à leurs besoins.</p> <p>Les interventions doivent être fondées sur les besoins, les capacités et les décisions des personnes les plus directement affectées.</p> <p>Elles doivent se baser sur une compréhension des dynamiques, systèmes et structures des communautés.</p> <p>Cela nécessite une écoute et un dialogue avec les communautés.</p> <p>Cette approche permet au personnel impliqué dans les interventions de travailler avec et pour les communautés, pour un impact plus durable.</p> <p>Toutefois, les analyses doivent donner lieu à une réflexion sur la gestion des déséquilibres de pouvoir au sein des communautés, pour donner de la portée à la voix des personnes marginalisées et vulnérables.</p>	<p>Oxfam cherche à éviter que le travail humanitaire ne nuise accidentellement à autrui :</p> <p>Prévenir ou atténuer les risques, notamment les risques d'exploitation sexuelle et d'autres formes de violences basées sur le genre.</p> <p>Tenir compte des conflits en cours et respecter les principes humanitaires.</p> <p>Gérer activement les risques sur le terrain, de manière continue.</p> <p>Pour y parvenir, inviter tout le personnel de programme à comprendre, évaluer et suivre les risques.</p> <p>Faire la démonstration de notre programmation sûre aux communautés et aux autorités qui régulent notre travail.</p>	<p>L'objectif d'Oxfam est de travailler dans des écosystèmes humanitaires inclusifs et collaboratifs :</p> <p>Les groupes locaux et nationaux prennent les choses en main, pour modeler les programmes et influencer leur secteur.</p> <p>Les organisations internationales reconnaissent et complètent mutuellement leurs avantages respectifs au lieu de se faire concurrence.</p> <p>Un espace sûr pour le leadership local doit être créé, le recours aux partenaires doit être limité à une place de sous-traitants dans nos programmes.</p> <p>Nous devons nous écarter du leadership et des opérations dès que possible lors des interventions rapides en réponse à des urgences soudaines.</p> <p>Il est nécessaire d'aider les communautés à renforcer leurs capacités en matière de préparation et d'intervention en situation d'urgence.</p> <p>Oxfam endosse le rôle d'intermédiaire en termes de création d'espace et d'influence pour divers groupes et réseaux.</p>	<p>Oxfam s'efforce de remettre en cause les causes profondes des inégalités reposant sur les normes de genre :</p> <p>Nous nous engageons à promouvoir un leadership et des pratiques féministes.</p> <p>Nous nous demandons continuellement en quoi notre pouvoir influence nos actions, qui en profite et qui se retrouve exclu-e.</p> <p>Nous reconnaissons les attributs qui alimentent et conditionnent nos relations : genre, âge, origines, classe sociale, aptitude physique, orientation sexuelle, religion, ethnicité et éducation.</p> <p>Nous utilisons cette conscience de soi et cette compréhension des dynamiques de pouvoir pour promouvoir la justice sociale.</p>

Documents connexes et informations supplémentaires :

<https://compass.oxfam.org/communities/humanitarian/wiki/oxfams-humanitarian-approach>

Annexe 3: GLOSSAIRE

Analyse des disparités entre les genres (Analyse genre).

La collecte et l'examen systématiques d'informations sur les disparités entre les genres et les relations sociales afin d'identifier, de comprendre et de corriger les inégalités fondées sur le genre. Toutes les évaluations ou analyses de situation devraient intégrer une analyse genre afin de s'assurer que les interventions humanitaires n'exacerbent pas les injustices et les inégalités fondées sur le genre et qu'elles favorisent si possible davantage d'égalité et de justice dans les relations entre les genres.

Autonomisation des femmes. Le processus par lequel les femmes (individuellement et collectivement) prennent conscience de la manière dont fonctionnent les structures de pouvoir dans leur vie et acquièrent la confiance nécessaire pour remettre en question les inégalités de genre qui en résultent.

Besoins pratiques et stratégiques en matière de genre. Les besoins pratiques concernent les besoins des hommes et des femmes en fonction de leurs rôles traditionnels de genre, tandis que les besoins stratégiques en matière de genre visent à transformer les relations de genre. En tant que tels, ils ont tendance à s'inscrire davantage dans le long terme et à être plus intangibles, comme les changements dans les relations, les rôles et les responsabilités. Par exemple, le fait d'impliquer les femmes dans l'amélioration de l'accès à l'eau dans un camp répond aux besoins pratiques des femmes d'aller chercher de l'eau (cela leur facilite la tâche, mais ne remet pas en cause l'hypothèse selon laquelle c'est à elles qu'il incombe d'aller chercher de l'eau), tandis que l'intensification de la participation des femmes dans les structures décisionnelles concernant la distribution de l'eau dans un camp répondrait aux besoins stratégiques en matière de genre des femmes : avoir plus de pouvoir, remettre en cause le rôle traditionnellement dévolu aux femmes en raison de leur genre. Répondre aux besoins pratiques des femmes est une première étape pour répondre aux besoins stratégiques en matière de genre.

Décolonisation de l'apprentissage. Oxfam reconnaît que le système humanitaire mondial repose actuellement sur des structures hégémoniques, centrées sur l'Occident, capitalistes et coloniales, qui entraînent des injustices généralisées. La décolonisation de l'apprentissage consiste à remettre en question ces systèmes dans la façon dont nous mesurons notre impact et à veiller à ce que les leçons ne soient pas imposées aux communautés locales, mais plutôt construites à partir de leur propre capacité d'action. Il s'agit d'un processus, et non d'un événement ponctuel, qui consiste à questionner les dynamiques de pouvoir en jeu et à chercher à les modifier.

Données ventilées par sexe. Données collectées sur les individus réparties par sexe dans le but de mettre en évidence les différences entre les hommes et les femmes. Les données peuvent également inclure d'autres aspects de l'identité des individus tels que l'origine ethnique, la classe sociale, la caste, l'âge et le handicap.

Égalité de genre. Une situation dans laquelle les femmes, les hommes et les personnes non binaires jouissent du même statut et ont les mêmes conditions, responsabilités et opportunités pour réaliser pleinement leurs droits humains et leur potentiel, et peuvent bénéficier équitablement des résultats.

Équilibre entre les genres. La participation d'un nombre égal de femmes, d'hommes et de personnes non binaires dans une activité ou une organisation, par exemple leur représentation dans les comités ou toute structure décisionnelle.

Équité entre les genres. Ce concept reconnaît que les femmes, les hommes et les personnes non binaires ont des besoins et un pouvoir différents, et que ces différences doivent être identifiées et traitées de manière à corriger les déséquilibres entre les genres. Cela peut inclure l'égalité de traitement, ou un traitement différent mais considéré comme équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et d'opportunités.

Exploitation et abus sexuels. Dans le contexte de l'aide d'urgence, l'exploitation et les abus sexuels font référence aux comportements répréhensibles des travailleurs et travailleuses humanitaires envers les bénéficiaires. L'exploitation sexuelle désigne tout abus de vulnérabilité, de pouvoir ou de confiance à des fins sexuelles ; cela inclut le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Il peut notamment s'agir d'un-e membre du personnel qui demande à des bénéficiaires d'avoir des relations sexuelles en échange de droits à l'aide ou d'une autre assistance humanitaire. Les abus sexuels désignent une intrusion physique de nature sexuelle réelle ou la menace d'une telle intrusion, y compris des attouchements inappropriés, par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Cela inclut les remarques, les gestes et les contacts physiques ouvertement sexuels.

Genre. La construction sociale et culturelle des normes et des comportements attribués aux personnes en fonction de leur sexe. Ces attributs sont acquis et peuvent évoluer au fil du temps. Le genre peut également s'entendre comme une identité : le sentiment inné qu'a une personne de son propre genre peut ou non correspondre au sexe qui lui a été assigné à la naissance, par exemple, les hommes et les femmes trans et les personnes non binaires.

Inclusion sociale. Le processus par lequel des efforts sont déployés pour assurer l'égalité des chances par une double approche (intégration transversale et approches ciblées pour répondre à des besoins spécifiques et surmonter les obstacles), afin que chacun-e puisse réaliser pleinement son potentiel indépendamment de son origine, son genre, son âge, son lieu de résidence, sa profession, sa race, son origine ethnique, sa religion, son statut de citoyenneté, son handicap, son orientation sexuelle, son identité de genre, etc.

Intégration transversale du genre. Une stratégie qui vise à instaurer l'égalité de genre et à faire progresser les droits des femmes en tenant compte des préoccupations et des expériences des femmes et en renforçant les capacités et la redevabilité dans tous les aspects de la politique et des activités d'une organisation. Cela comprend l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des programmes, le plaidoyer, la culture organisationnelle et l'allocation des ressources. L'intégration transversale du genre peut ainsi entraîner une transformation profonde de l'organisation en faveur de l'égalité de genre.

Intersectionnalité. Un cadre permettant de comprendre comment divers aspects de l'identité sociale et politique d'une personne se conjuguent pour créer différents modes de discrimination et de privilège. L'intersectionnalité part du principe que les différentes formes d'oppression (racisme, sexisme, homophobie, par exemple) ne sont pas indépendantes les uns des autres. Elles sont au contraire interdépendantes et forment une « intersection » de différentes formes de discrimination.

Justice de genre. L'objectif d'une égalité totale entre les femmes, les hommes et les personnes de diverses SOGIESC dans toutes les sphères de la vie. Cela permettrait aux femmes de définir et de façonner conjointement et sur un pied d'égalité avec les hommes les politiques, les structures et les décisions qui affectent leur vie et la société dans son ensemble, en fonction de leurs propres intérêts et priorités. La justice de genre s'engage à adopter une perspective de genre dans la définition et l'application des droits civils, politiques, économiques et sociaux.

Leadership féministe transformateur. Des personnes ayant une perspective et une vision féministes de la justice sociale qui adoptent des changements individuellement et collectivement pour utiliser leur pouvoir, leurs ressources et leurs compétences dans des structures et des processus inclusifs et non oppressifs. Les leaders féministes œuvrant pour la transformation cherchent à mobiliser les autres autour d'un programme commun de transformation sociale, culturelle, économique et politique pour l'égalité et la réalisation des droits humains pour tou-te-s.

Marqueur de genre et d'âge (MGA). Un outil conçu par le Comité permanent interorganisations pour que la coordination humanitaire améliore la programmation équitable entre les genres. Au moment de la planification, de la mise en œuvre et du suivi d'un projet, le MGA met en évidence les besoins spécifiques de la population selon le genre, l'âge et le handicap, à l'aide d'un questionnaire.

Organisation ayant un intérêt pour les questions de genre. Organisations dont certains buts, objectifs, programmes ou activités sont liés aux droits des femmes et à l'égalité de genre (il peut s'agir ou non d'organisations de femmes).

Organisation de défense des droits des femme. Organisations autonomes de la société civile, locales et nationales, œuvrant pour la justice de genre. Il peut s'agir d'organisations structurées et enregistrées, mais aussi de petits groupes de femmes au niveau local, non enregistrés.

Organisation dirigée par des femmes. Organisations autonomes locales et nationales qui sont dirigées par des femmes. Elles n'ont pas nécessairement pour objectif la justice de genre ou les droits des femmes. Elles remettent en question les normes patriarcales en confiant la direction des opérations à des femmes.

Orientation sexuelle, identité et expression de genre et caractéristiques sexuelles (SOGIESC). Il s'agit de l'expression convenue dans le secteur humanitaire pour les droits liés aux personnes dont l'orientation et le comportement sexuels et/ou l'identité et/ou l'expression de genre s'écartent de la « norme » acceptée dans un contexte donné.

Patriarcat. Un système d'autorité masculine qui légitime l'oppression des femmes et des personnes de diverses SOGIESC par le biais d'institutions politiques, sociales, économiques, juridiques, culturelles, religieuses et militaires. L'accès des hommes aux ressources et aux récompenses et leur contrôle sur celles-ci dans la sphère privée et publique tirent leur légitimité de l'idéologie patriarcale de la domination masculine.

Personne non binaire. Il s'agit d'un terme générique pour les personnes qui ne s'identifient pas à un genre binaire, qui ne se considèrent ni comme des hommes ni comme des femmes et qui rejettent les rôles de genre traditionnels, quelles que soient leurs caractéristiques sexuelles biologiques. Une identité non binaire n'est pas corrélée à une quelconque orientation sexuelle. Les personnes non binaires utilisent souvent des pronoms autres que « il » ou « elle », leur préférant des pronoms non spécifiques comme « iel ». Des adaptations similaires existent dans d'autres langues pour créer un espace et reconnaître les personnes non binaires. Reconnaître la diversité des genres permet d'identifier et de se préparer à répondre à des besoins différents qui risqueraient sinon de passer inaperçus.

Prisme intersectionnel. L'utilisation de l'intersectionnalité permet à un acteur humanitaire de travailler efficacement dans le domaine de la justice de genre, en analysant et en reconnaissant le recoupement des divers obstacles systémiques aux opportunités, ainsi que les multiples formes de préjugés basés sur l'identité d'un individu. La discrimination peut résulter de l'intersection spécifique de l'identité d'une personne ou de l'accumulation de différents types d'oppression. On parle alors d'additionnalité. Par exemple, dans le premier cas, une femme handicapée peut avoir plus de difficultés à être traitée de manière égale en termes de droits reproductifs qu'une femme valide ou qu'un homme handicapé. Cela tient spécifiquement à l'intersection de ses identités. Dans le second cas, du fait que les femmes sont généralement moins payées et que les personnes handicapées ont moins de chances de trouver un emploi, être une femme handicapée constitue un double désavantage pour trouver un emploi bien rémunéré. L'intersectionnalité et l'additionnalité ne sont pas identiques, mais peuvent avoir le même effet en matière de réduction des opportunités des femmes.

Programmes autonomes sur le genre. Programmes humanitaires dont l'objectif unique et principal est de faire progresser la justice de genre et d'accroître la capacité des femmes et des filles à revendiquer et à exercer leurs droits.

Queer. Terme utilisé par les personnes qui veulent rejeter les étiquettes spécifiques d'orientation amoureuse, d'orientation sexuelle et/ou d'identité de genre.

Sexe. Désigne les caractéristiques anatomiques, génétiques, hormonales et autres qui jouent un rôle dans les processus de reproduction ou de développement. Ce concept est utilisé en substance comme système de classification pour identifier les personnes comme étant de sexe masculin ou féminin (ou parfois indéterminé ou intersexé), généralement attribué à la naissance.

Transformation. Un changement fondamental et durable. Dans le travail d'Oxfam sur la justice de genre, la transformation fait référence à un changement fondamental dans les structures et les cultures des sociétés.

Violences basées sur le genre. Violences dirigées contre une personne en raison de son genre. Les violences faites aux femmes en sont la forme la plus courante et la plus répandue et causent (ou sont susceptibles de causer) un préjudice physique, sexuel ou psychologique. Elles incluent les menaces de tels actes, la contrainte et la privation arbitraire des libertés, que ce soit dans la sphère publique ou privée.

Vulnérabilité. La susceptibilité d'une personne, d'un groupe ou d'une société à subir des préjudices. En situation d'urgence, elle dépend de l'intersection de nombreux identifiants sociaux dans un contexte donné, par exemple le genre, l'âge, la classe, la caste, la religion, la tribu et le lieu de vie.

NOTES

1. C. Green. (2013). *Gender Issues in Conflict and Humanitarian Action*. Oxfam. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/gender-issues-in-conflict-and-humanitarian-action-305870/>
2. Oxfam. (2013). *Oxfam Minimum Standards for Gender in Emergencies*. <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/oxfam-minimum-standards-for-gender-in-emergencies-305867>
3. Équipe d'Oxfam spécialisée dans les questions de genre en situation d'urgence. (2018). *Advancing women's rights and gender justice through a feminist principled approach to Oxfam's humanitarian work*. Document de travail interne.
4. Oxfam GB. (2019). *Feminist Principles at Oxfam*. https://www.oxfam.org.uk/documents/41/FEMINIST_PRINCIPLES_-_OGB.pdf
5. Oxfam Canada. (2019). *Making gender-transformative humanitarian action a reality*. P.2 <https://www.oxfam.ca/publication/gender-transformative-humanitarian-action/>
6. Oxfam (2019). *Le nexus humanitaire-développement-paix : Quelles implications pour les organisations multi-mandatées ?* <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620820/dp-humanitarian-development-peace-nexus-260619-fr.pdf>
7. Edge Effect. (non daté). *The Only Way is Up: Monitoring and Encouraging Diverse SOGIESC Inclusion in the Humanitarian and DDR Sectors*. <https://www.edgeeffect.org/project/0022/>
8. Le projet « Femmes et filles reconstruisant un nouvel Irak » est mené par Oxfam en Irak avec Affaires mondiales Canada, Youth Activity Organization et l'organisation iraqi Al-Amal Association. <https://oxfam.qc.ca/projet/international/irak/>
9. Oxfam. (2014). *Le leadership transformateur pour les droits des femmes. Un guide d'Oxfam. Comprendre comment le leadership peut produire un changement durable en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes*. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/317242/ml-transformative-leadership-womens-rights-220514-fr.pdf>



OXFAM