

Changement Transformateur pour l'Égalité des Genres Apprendre des Stratégies Féministes

Rowan Harvey et Chloe Safier





**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

ETUDES DE CAS

Des Voix Féministes au Moyen-Orient	14
Organisation des Femmes en Asie du Sud-Est et dans la région du Pacifique	16
Fórum Mulher au Mozambique	22
Le Fonds des Femmes Fiji et Les Femmes de Naitasiri dans le Groupe des Produits Laitiers.....	23
La Formation de jeunes cadres au Mozambique	24
La Campagne contre l'Article 308.....	25
Le Laboratoire Roots Liban	36
Pinjra Tod en Inde.....	39
Le Laboratoire de Genre	43
La Campagne du 12 par 12.....	44
La Campagne One Billion Rising	45

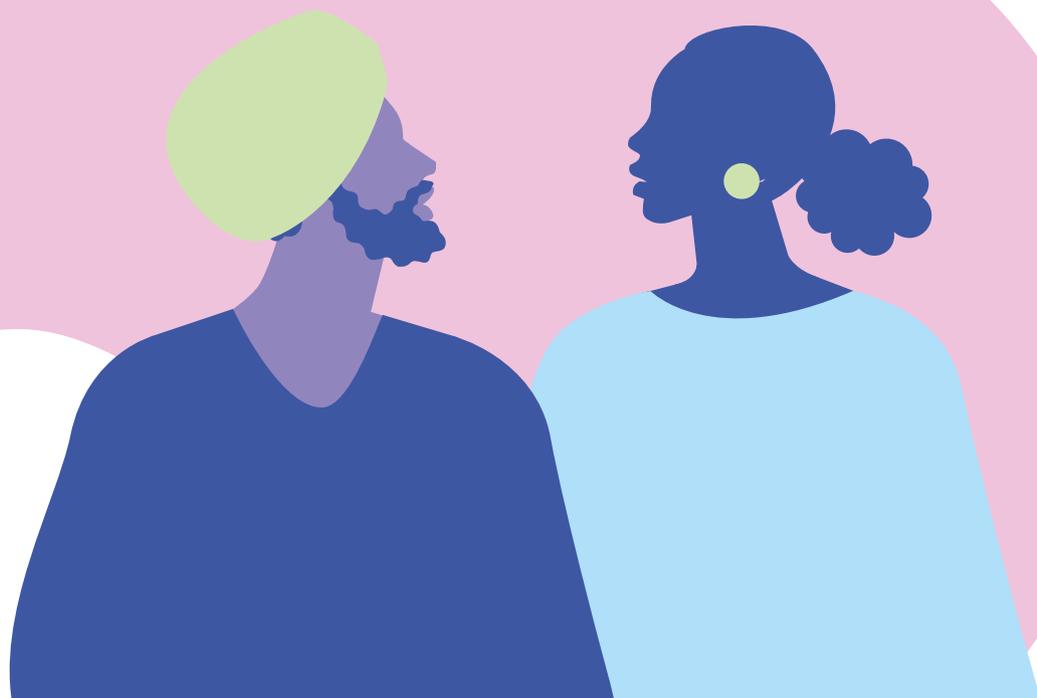


TABLE DES MATIÈRES

PREFACE.....	04
RESUME VISUEL	06
INTRODUCTION	10
Qu'est-ce qu'une stratégie féministe pour un changement transformateur	12
Comprendre le pouvoir	14
COMMENT LE CHANGEMENT TRANSFORMATEUR SE PRODUIT	20
STRATEGIES FEMINISTES EN PRATIQUE	30
Pilier 1 : Empathie et Autoréflexion.....	32
Pilier 2 : Construire la Solidarité	35
Pilier 3 : Déplacer le Pouvoir	37
Stratégies Féministes en Action.....	42
OUTILS DU CHANGEMENT TRANSFORMATEUR POUR L'EGALITE DES GENRES.....	48
Outil #1 : Commencer par l'Autoréflexion et la Réflexion organisationnelle	50
Outil #2 : Analyse du Contexte de Genre.....	51
Outil #3 : Cartographie du Pouvoir de Genre	54
Outil #4 : Intégrer des Stratégies Féministes.....	56
Outil #5 : Suivi et Evaluation	58
ANNEXE	60
Glossaire des Termes	60
Personnes Interviewées	60
Lecture Supplémentaire.....	61
Ressources Consultées.....	63

PREFACE

Pour nous, à la Fondation Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), il va sans dire que " Il n'existe pas de justice sociale sans une égalité des genres ". Nous nous efforçons en permanence d'améliorer notre travail sur l'égalité des genres et de grandir en tant qu'organisation. Dans notre travail de développement international, une nouvelle stratégie d'intégration du genre lancée en 2018 est devenue la base même de notre politique de travail en termes de genre. Par conséquent, le Réseau d'Innovation Genre de FES a été créé et comprend actuellement des pôles régionaux genre en Afrique, en Asie, dans la région du Pacifique, au Moyen-Orient, en Afrique du Nord, en Amérique Latine et dans les Caraïbes. Ce réseau soutient l'application de la stratégie d'intégration du genre dans tous nos projets et met à la disposition des bureaux dans les différents pays un correspondant dans leurs régions et dans notre siège à Berlin. L'échange régulier interne et entre les régions nous permet de promouvoir l'apprentissage collectif, d'évaluer les expériences de notre réseau de bureaux et de partager les bonnes pratiques et innovations des féministes et des militantes des droits des femmes du monde entier avec des collègues et des partenaires. En tant qu'organisation, nous voulons devenir plus féministes et transformateurs dans notre travail avec plus de 100 bureaux dans différents pays et projets dans le monde entier.

En Asie et dans la région du Pacifique, nous sommes engagés à fond à soutenir l'égalité des genres dans la région la plus peuplée du monde. Ce travail est organisé à travers la Plateforme pour l'égalité des Genres en Asie (GEHA), dans le bureau de la FES à Katmandu au Népal. A GEHA, nous travaillons avec des collègues, des militants féministes et des partenaires pour créer des espaces d'apprentissage mutuel et développer des stratégies pour soutenir le changement transformateur.

L'idée derrière ce projet est de mieux comprendre les stratégies pour soutenir l'égalité des genres. Cette idée est née lors d'une conférence régionale sur le travail syndical de la FES en Afrique en 2018. Des collègues de tout le continent discutaient de la manière dont nos approches de travail peuvent soutenir une plus grande égalité des genres dans le mouvement syndical Africain. Nous avons considéré que cette égalité était d'une importance stratégique pour que les syndicats puissent consolider et renforcer leur pouvoir au service des intérêts des travailleurs en général. Il est devenu bien évident qu'il y avait un écart de représentation entre les hommes et les femmes dans de nombreux endroits et que ce n'était pas un problème de manque d'expertise et de qualification, mais un problème de pouvoir. Pourtant, beaucoup de nos activités avec les femmes syndicalistes mettaient l'accent sur le renforcement des capacités. Bien que le renforcement des capacités soit important pour soutenir nos partenaires, il semblait que notre approche de travail ne correspondait pas à notre analyse du problème. Quelques mois plus tard, j'ai participé à l'organisation d'un atelier de travail à Berlin dans le cadre du projet [↳ FES project](#) intitulé *Le Futur est Féministe*. Une fois encore, j'ai réalisé qu'il y avait beaucoup à apprendre des féministes sur la façon de changer les structures de pouvoir : après tout, c'est l'essence même du féminisme.

Alors, quand je suis arrivé à Katmandou quelques mois plus tard et que j'ai commencé à travailler avec mes collègues Pabitra Raut et Priyanka Kapar sur la coordination du travail de la FES dans l'égalité des genres en Asie et dans la région du Pacifique, nous avons décidé d'examiner de plus près les stratégies féministes transformatrices. Nous voulons apprendre de ces stratégies pour notre propre travail, mais également mettre ces connaissances à la disposition des partenaires dans la région et au-delà.

Par conséquent, ce guide explore les travaux féministes vers un changement transformateur et essaie de mettre en relief les stratégies appliquées. Il est certain que le féminisme a plusieurs aspects, ce qui a rendu la tâche difficile ; voire un défi parce que nous voulions rendre les résultats aussi accessibles

que possible. Les auteurs Rowan Harvey et Chloe Safier se sont chargés de la tâche avec beaucoup d'enthousiasme et l'ont accomplie avec grand succès : Merci d'avoir fait ce voyage avec nous !

Je voudrais également remercier nos collègues, partenaires et nos experts qui ont partagé leurs réflexions et connaissances avec les auteurs : Farah Daibes, Gopika Bashi, Michelle Reddy, Sarah Herold, Tina Hennecken Andrade, Brenda Campos, Eva Nelles, Akshat Singhal, Misun Woo, Julie Thekkudan, Marieke Koning, Natalia Figge, and Lisa Vettori. Sans vous, ce travail n'aurait pas été réalisable ! Enfin, un remerciement spécial à Silke Steinhilber : Vos commentaires étaient, comme toujours, d'une grande valeur !

Vu les nombreux aspects du féminisme – il serait peut-être plus convenable alors de parler de " féminismes " - il serait présomptueux de prétendre que nous avons pu couvrir tous ses aspects. En outre, nous ne prétendons pas que ce rapport contient toutes les réponses. Nous le considérons plutôt comme un point de départ pour lancer une conversation : une conversation sur les stratégies d'un changement transformateur vers l'égalité des genres/ la justice de genre, et de laquelle nous pourrions apprendre les uns des autres.

Notre espoir est que ce rapport s'avérera utile à ceux qui se battent et luttent pour l'égalité des genres – en réfléchissant sur leurs stratégies pour apporter les changements et rendre le futur plus égalitaire et féministe !

Jonathan Menge

Directeur, FES Népal
et la Plateforme pour l'égalité des Genres en Asie (GEHA)



RÉSUMÉ VISUEL

Quelles sont les stratégies que les organisations féministes adoptent pour rendre leur travail transformateur ?

**PILIER 1 :
EMPATHIE ET
AUTORÉFLEXION**

- Conscience de soi
- Leadership réfléchi et basé sur l'autoréflexion
- Soins personnels
- Concentration sur la joie, l'amour et la guérison

Elles nous encouragent à **examiner le pouvoir**, où il est détenu et où il peut être contesté

**PILIER 2 :
CONSTRUIRE LA
SOLIDARITÉ**

- Intersectionnalité
- Intergénérationnalité
- Former de larges alliances

Elles veillent à ce que **les causes sous-jacentes de l'inégalité**, et non seulement ses symptômes, **soient traitées**

**PILIER 3 :
DÉPLACER LE POUVOIR**

- Approches fondées sur les droits
- Approches participatives
- Nommer et contester le patriarcat

*Apprendre plus sur les stratégies féministes transformatrices à la
→ page 30*

Pourquoi sont-elles transformatrices ?

Qu'aident-elles à réaliser ?

Elles garantissent que le **pouvoir peut être partagé** plus équitablement et par les plus marginalisés

Elles promeuvent **l'action collective** des femmes, des personnes transgenres et non-binaires

Egalité des Genres

Elles garantissent que le changement est à **long terme et durable**

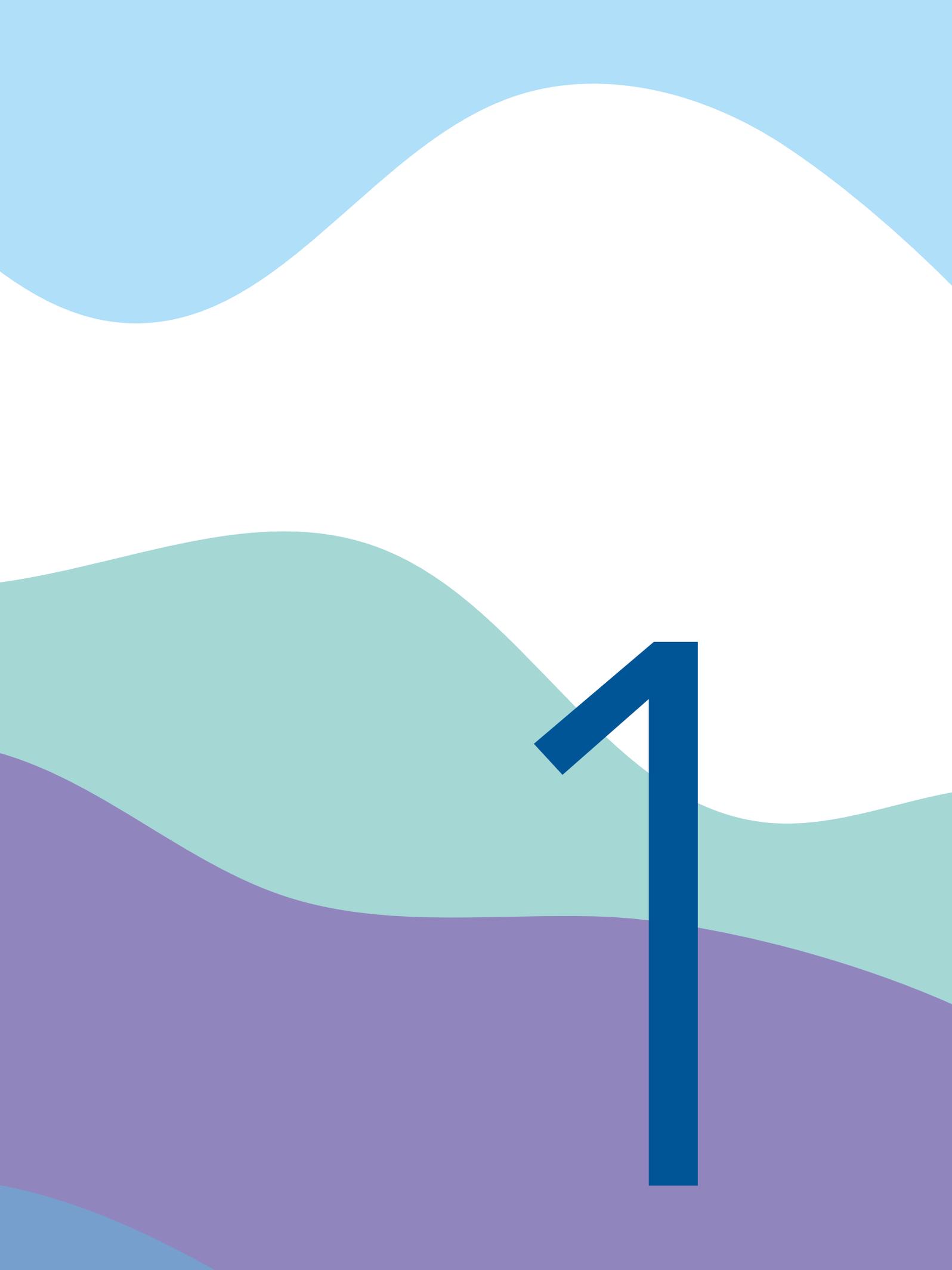
STRATÉGIES FÉMINISTES TRANSFORMATRICES

Aux fins de ce guide, quand nous parlons de stratégies féministes, nous parlons de stratégies de changement qui perturbent les structures et les systèmes patriarcaux existants, remettent en question les inégalités de genre et d'autres inégalités croisées, et sont conscientes du pouvoir.

Apprendre plus sur le pouvoir à la → page 14

Apprendre plus de la manière dont le changement transformateur a lieu à la → page 20





INTRODUCTION

Partout dans le monde, des militants, des organisations et des mouvements prennent des mesures audacieuses pour faire progresser l'égalité des genres. Il y a beaucoup à apprendre des manières innovantes et réfléchies avec lesquelles ils modifient le statu quo. Ce guide vise à identifier certaines des stratégies féministes utilisées pour propulser un changement à long terme et durable vers l'égalité des genres. **Fondamentalement, la promotion de l'égalité des genres nécessite un soutien aux mouvements féministes soutenus tout en favorisant le pouvoir collectif parmi ceux qui se consacrent à réaliser le changement.**

En examinant de plus près les stratégies féministes, nous espérons partager l'apprentissage et l'inspiration de ceux qui contribuent à l'égalité des genres de manière créative et collaborative. **Ce guide vise à générer l'apprentissage, la conversation et l'enquête, dans le cadre des efforts collectifs en cours pour faire de l'égalité des genres une réalité pour tous.**

Le guide a été commandé par la Plateforme de l'égalité des Genres en Asie (GEHA) de la Fondation Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Il vise à encourager la FES et ses organisations partenaires à réfléchir sur leurs approches de travail, et à fournir des informations à toute autre organisation ou personne qui s'intéresse à savoir plus sur les stratégies féministes pour un changement transformateur.

Le guide comprend cinq sections, qui contiennent un mélange d'analyses, de réflexions et d'outils pratiques. Chaque section présente **des études de cas** qui démontre la manière dont les concepts peuvent être appliqués.

- Dans la première section du guide, **nous définissons les concepts** : que signifie pour nous une stratégie féministe de changement transformateur pour l'égalité des genres ? Nous explorons la manière dont ces termes peuvent avoir nombreuses significations, et la manière dont ils sont utilisés pour servir l'objectif de ce guide.
- L'inégalité est une question de **pouvoir** : qui le détient, qui ne le détient pas, et qui peut avoir accès à quelles ressources. Lorsque nous cherchons à créer l'égalité des genres, nous cherchons à remédier aux déséquilibres de pouvoir. Dans la deuxième section, le guide explore de quelle manière le pouvoir est à l'origine de la compréhension et la création du changement. Le guide offre des modèles pour comprendre où se trouve le pouvoir et la manière dont il opère, afin de mieux comprendre comment diriger le pouvoir vers l'égalité.
- Dans la troisième section, nous examinons la manière dont un **changement transformateur** se produit. Le pouvoir doit changer pour réaliser une égalité des genres, et pour créer le type de changement souhaité. Nous posons alors la question suivante : Comment se produit un changement durable et à long terme ? Nous examinons de près le Cadre du Genre au Travail, qui est un cadre analytique qui aide à expliquer la manière dont le changement se produit et où se trouvent les opportunités et les défis quand il s'agit de réaliser l'égalité des genres.
- Dans la quatrième section, le guide explore la méthode à suivre pour créer un changement. Quand il s'agit de l'égalité des genres, nous nous soucions des résultats (comment le pouvoir change), mais également de la manière d'y arriver : qui est inclus et comment sont-ils inclus dans le processus de changement ? Dans cette section, nous explorons un nombre **des stratégies féministes**

que les militants, les mouvements et les organisations utilisent pour garantir que leur travail a une portée et un impact.

- La cinquième section offre des **outils** qui vous aide à appliquer cet apprentissage à votre travail et à votre pratique. Ces outils sont également référencés tout au long du guide pour indiquer la manière avec laquelle les concepts discutés peuvent être compris en termes pratiques.
- Tout au long du guide, nous offrons des **études de cas** qui montrent comment les organisations et les mouvements réfléchissent à la manière de transférer le pouvoir et de contribuer à l'égalité des genres. Ces études de cas proposent des exemples inspirants de ce à quoi ressemblent les stratégies de changement dans la pratique.

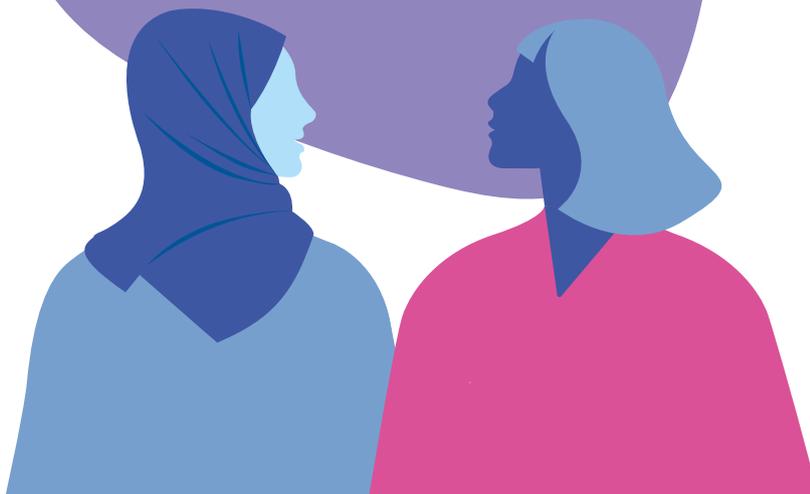
Pour créer ce guide, nous avons mené des entretiens avec 12 militants, défenseurs et organisateurs des cinq continents. Les informations tirées de ces entretiens ont été déterminantes pour le guide et nous voudrions remercier toutes les personnes interrogées pour avoir pris le temps de les partager avec nous.

Nous avons également consulté une série de publications d'organisations féministes et de défense des droits des femmes y compris Créer des Ressources pour l'Autonomisation en Action (CREA), le réseau JASS, l'Organisation Oxfam, Genre au Travail (Gender at Work), le Fonds des Jeunes Féministes et le Forum Féministe Africain (FRIDA) qui sont référencés tout au long du guide pour une lecture supplémentaire. Un aperçu complet du matériel est disponible dans → **Annex 2**.

REMARQUE :

nous nous référons aux " femmes, personnes transgenres et non binaires " tout au long du guide dans le but d'éviter les binaires de genre et d'être aussi inclusifs que possible.

Pour avoir partagé leur temps et leurs connaissances, la FES et les auteurs voudraient remercier : Farah Daibes, Gopika Bashi, Michelle Reddy, Sarah Herold, Tina Hennecken Andrade, Brenda Campos, Eva Nelles, Akshat Singhal, Misun Woo, Julie Thekkudan, Marieke Koning, Natalia Figge, and Lisa Vettori. Les détails de leurs rôles et organisations sont disponibles dans → **Annex 1**.



QU'EST-CE QU'UNE STRATÉGIE FÉMINISTE POUR UN CHANGEMENT TRANSFORMATEUR

Les stratégies féministes peuvent avoir plusieurs sens vu qu'il n'existe pas une définition unique et convenue du féminisme ; il existe un pluralisme et une diversité de " féminismes " qui sont définis et déterminés par ceux qui revendiquent ce mot. Aux fins de ce guide, **lorsque nous parlons de stratégies féministes, nous parlons des stratégies de changement qui perturbent les structures et les systèmes patriarcaux existants, contestent l'inégalité de genre et d'autres inégalités pertinentes, et qui sont conscientes du pouvoir.**

De nos jours, les mouvements féministes du monde entier remettent en question le statu quo et réclament **l'égalité des genres**. L'égalité des genres signifie que toutes les personnes, indépendamment de leurs identités de genre, ont le même accès aux ressources, aux opportunités, à la voix, à la participation, à la prise de décision et aux droits.

Comprendre le pouvoir est essentiel pour comprendre comment et pourquoi le changement se produit. Nous remarquerons dans le chapitre suivant qu'il existe différents types de pouvoir. **Les stratégies féministes utilisent le pouvoir transformateur pour favoriser les relations équitables et inclusives tout au long du processus de changement** qui défie le patriarcat directement et toutes les formes d'inégalités (que ce soit en genre, race, classe, capacité ou d'autres identités). Les stratégies féministes sont également souvent holistiques et intersectionnelles, et créent des liens pour favoriser la solidarité à long terme. Ces concepts sont également expliqués plus en détail plus loin dans ce guide.

Ce guide devrait être considéré comme le point de départ d'une conversation ; nous ne couvrons pas l'immense complexité de toutes les stratégies féministes existantes. Les stratégies féministes varient selon le contexte et les communautés, et celles que nous avons rassemblées pour ce guide proposent une gamme variée d'approches de militants, de mouvements et d'organisations.

L'intention des stratégies féministes est d'atteindre un changement transformateur. **Ce dernier est un changement durable et à long terme, et qui fondamentalement conteste et modifie à la fois le pouvoir et les inégalités systémiques et structurelles.** Le changement transformateur garantit que les personnes les plus touchées par un problème ont le choix, l'accès et le pouvoir pour le résoudre.

Les stratégies féministes pour un changement transformateur adoptent ces éléments – en utilisant des approches durables et à long terme pour aborder les causes de base de la discrimination, y compris la discrimination structurelle, l'inégalité et les dynamiques inégales de pouvoir pour réaliser une égalité des genres. Ces stratégies peuvent sembler très différentes en pratique. Au fond, les stratégies féministes pour un changement transformateur comprennent les nombreuses méthodes que les militants, les mouvements, les réseaux et les organisations utilisent pour contribuer aux efforts de diverses personnes pour s'organiser collectivement. De cette façon, ils travaillent ensemble pour contester et démonter les obstacles à la justice et au bien-être pour tous.

Puisque le **pouvoir** est essentiel pour comprendre le changement et le créer, nous l'examinerons en détail dans la section suivante.



COMPRENDRE LE POUVOIR

Étude de cas

Des Voix Féministes au Moyen-Orient

La FES au Liban accueille le projet régional de féminisme politique, qui travaille à intégrer les stratégies féministes dans les conversations socio-économiques et politiques de la région. L'un de leurs projets, lancé l'année dernière, était une série de podcasts intitulée "Masha" (c'est-à-dire "espace") qui aborde des questions d'actualité, telles que les droits économiques et la discrimination dans le lieu de travail d'un point de vue féministe. La plateforme a donné aux féministes de toute la région un espace pour être progressistes et critiques, parce que les podcasts ne sont pas (encore) fortement présents sur les radars du gouvernement. Il est intéressant de noter qu'environ 40% des auditeurs sont de l'Arabie Saoudite, ce qui indique qu'il existe un vrai appétit pour les discours politiques féministes dans des endroits où les gouvernements interdisent les discours qui abordent de tels sujets.

Comme Farah Daibes, la directrice du programme du projet régional du féminisme politique, l'a déclaré : " Nous n'avons rien inventé ; ces conversations avaient lieu déjà. " Toutefois, en créant une plateforme et en amplifiant les voix féministes qui militent pour l'égalité des genres, La FES met ces conversations au premier plan – et déplace le pouvoir en tendant le microphone à ceux qui, autrement, ne seraient pas entendus dans la région.

SOURCE: Entretien avec Farah Daibes, FES au Liban

Vu que le pouvoir est au cœur des stratégies féministes pour un changement transformateur, comprendre le pouvoir – et la manière de le changer – est alors fondamental pour faire progresser l'égalité des genres. L'étude de cas ci-dessus montre comment le déplacement du pouvoir permet au changement de se produire. Lorsque nous parlons de pouvoir, **cela veut dire : la capacité d'accomplir un acte d'une manière particulière, ou de diriger ou d'influencer les actions ou la capacité d'autrui.**

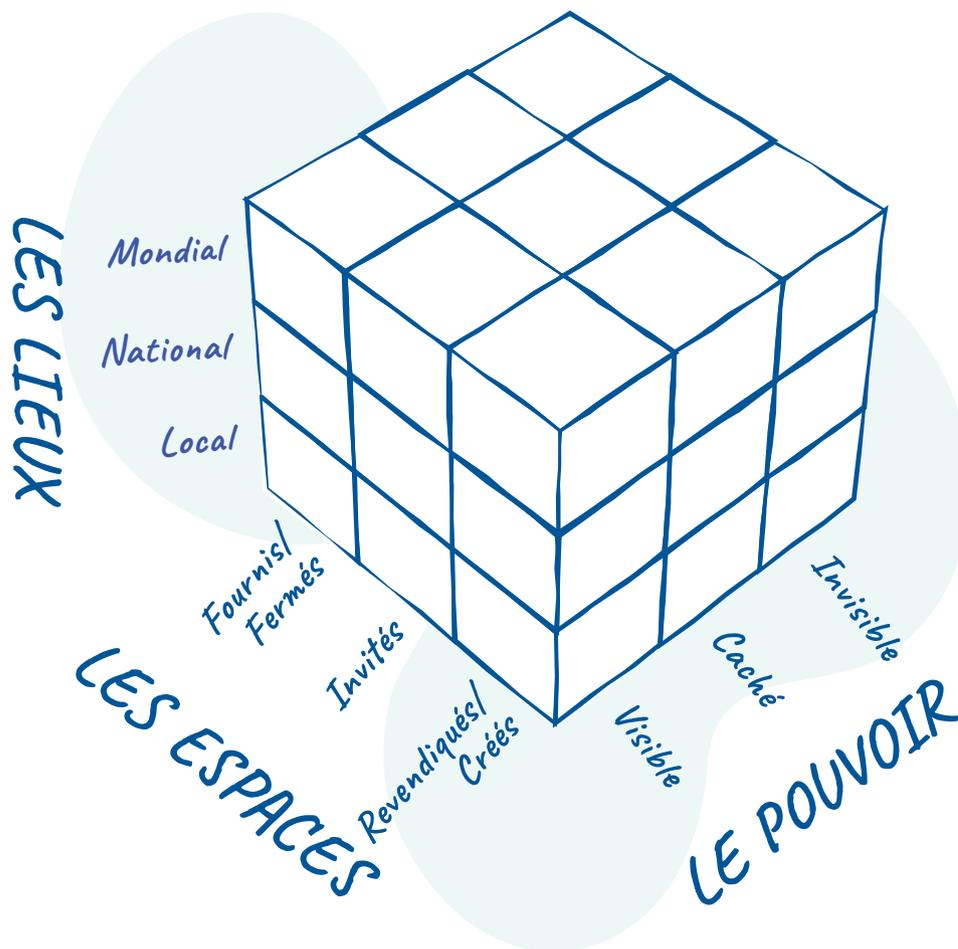
Dans cette section, nous présentons quelques modèles pour comprendre le pouvoir, les dynamiques du pouvoir et où le pouvoir est détenu ou accessible. Ces modèles renforcent le reste du guide : avant de parler de la manière dont nous pouvons changer le pouvoir, nous devons tout d'abord comprendre ce qu'est le pouvoir.

Il existe un modèle pour comprendre la manière dont le pouvoir fonctionne est c'est le Cube de Pouvoir ou [↳ Power Cube](#), développé par l'équipe Participation, Pouvoir et Changement Social de l'Institut des Etudes en Développement. Le Cube de Pouvoir propose une méthode pour comprendre les nombreuses formes du pouvoir, ce qui aidera les militants, les mouvements et les organisations à mieux comprendre comment le pouvoir peut être modifié et transformé pour conduire au changement.

Le Cube de Pouvoir nous aide à comprendre les nombreuses couches du pouvoir.

LE POUVOIR VISIBLE est le pouvoir visible au public, soit-il clair ou formel ; par exemple, le pouvoir du gouvernement. Dans le cadre d'un réseau ou d'un mouvement, l'organisation ou le groupe ayant le plus de ressources ou occupant une position bien définie de leadership détient une forme de pouvoir visible. **Un exemple de pouvoir visible** : le chef d'une organisation a le pouvoir de prendre des décisions, d'embaucher ou de licencier des membres du personnel, et d'établir des politiques.

LE POUVOIR CACHÉ est le pouvoir qui existe dans les endroits moins visibles à cause d'obstacles qui rendent difficile la participation de certains. Dans le contexte d'une organisation, le pouvoir caché pourrait ressembler à une réunion tenue dans une langue que tout le monde ne comprend pas, ce qui permet à certaines personnes d'accéder aux informations et aux opportunités alors que d'autres ne le peuvent pas. **Un exemple de pouvoir caché** : de riches donateurs individuels qui défendent une organisation prenant des mesures conformes à leurs intérêts personnels.



LE POUVOIR INVISIBLE : Alors que le pouvoir caché peut être dévoilé, le pouvoir invisible est plus difficile à identifier. **Ce pouvoir fonctionne à travers des normes culturelles, des systèmes de croyances dominants, des structures et des systèmes qui privilégient les intérêts d'un groupe par rapport à un autre, et qui sont difficile à nommer ou à identifier.** *Un exemple de pouvoir invisible : dans un réseau d'organisations qui travaillent pour lutter contre l'impact du changement climatique, les organisations qui se concentrent explicitement sur les droits des femmes pourraient recevoir moins de financement en raison des normes patriarcales profondément ancrées qui existent parmi ceux qui allouent les ressources.*

Le Cube de Pouvoir nous montre également la manière dont le pouvoir est détenu dans différents lieux et espaces : mondial, national et local. Le pouvoir existe dans les espaces privés (comme la maison) et dans les espaces publics (comme l'école). Le pouvoir peut exister au sein de groupes fermés, dans des espaces où les personnes ne peuvent rejoindre que sur invitation, et dans des espaces qui sont soit revendiqués, soit créés (ce que font souvent les mouvements).

Il existe une autre façon d'examiner le pouvoir, qui est également explorée dans l'outil du Cube de Pouvoir. Cette façon consiste à réfléchir aux différentes manières dont le [pouvoir est exprimé](#). Comprendre où le pouvoir existe et comment le pouvoir est exprimé sont deux éléments clés pour comprendre comment le pouvoir est modifié et peut être utilisé pour faire progresser l'égalité des genres.

Les Expressions du Pouvoir :

Le Pouvoir "sur" c'est quand un groupe ou un individu exerce un pouvoir sur un autre. Ce type de pouvoir peut être problématique (par exemple, lorsque le chef d'une organisation ou d'un mouvement

Étude de cas

L'organisation des Femmes en Asie du Sud-Est et dans la région du Pacifique

L'Agence Internationale pour le Développement des Femmes (IWDA) a travaillé en partenariat avec 18 organisations de défense des droits des femmes pour lancer le programme de l'Action des Femmes pour la Voix et l'Autonomisation (WAVE) dans cinq pays au Sud-Est de l'Asie et la région du Pacifique, financé par le Gouvernement des Pays-Bas entre 2016 et 2020. WAVE convoque et améliore les espaces où les femmes leaders et les organisations peuvent se connecter, nouer des relations, partager, apprendre, et s'organiser ensemble pour renforcer et approfondir les mouvements féministes déjà forts et dynamiques en Asie et dans la région du Pacifique.

Pour IWDA, un élément clé d'un mouvement féministe fort est un lien fort avec les circonscriptions marginalisées et socialement exclues. Par conséquent, IWDA pense que les mouvements sont souvent le moyen le plus efficace afin que les groupes de femmes marginalisées puissent devenir visibles et faire entendre leur voix. WAVE a aidé des partenaires de toute la région à organiser des forums pour différentes femmes afin de renforcer leur conscience, de partager leurs expériences, de se lancer dans des analyses conjointes des problèmes et de coordonner des réponses collectives. Depuis le début de WAVE, ces forums de femmes ont construit une base solide de circonscriptions, ont renforcé leur analyse féministe collective et ils créent maintenant une dynamique d'action coordonnée pour le changement. En ce qui concerne l'initiative, Elizabeth Tongue, la directrice de la Wide Bay Conservation Association (PNG), qui travaille en partenariat avec WAVE, a déclaré : " Lorsque les gens disposent d'un espace pour apprendre et partager des informations, ils deviennent confiants de se déplacer dans des espaces dans lesquels ils n'étaient pas sûrs d'entrer plus tôt. "

SOURCE: Études de cas fournis par l'Agence Internationale pour le Développement des Femmes, <https://iwda.org.au/>

utilise son pouvoir pour faire avancer ses intérêts personnels plutôt que de travailler dans l'intérêt du collectif). Le pouvoir "sur" est une manière très courante d'abuser du pouvoir.

Le Pouvoir "sous" se produit lorsqu'un groupe ou un individu utilise des expériences d'abus, d'oppression et de traumatisme pour gagner du pouvoir et agir de manière destructrice envers lui-même et les autres. **Le pouvoir "sous" et le pouvoir "sur" sont des exemples de pouvoir oppressif.**

Toutefois, il n'est pas nécessaire que le pouvoir soit oppressif ! Les militants, les mouvements et les organisations ont tendance à mettre l'accent sur la promotion de méthodes plus positives de l'utilisation du pouvoir. L'organisation [\[→ Just Associates \[JASS\]\]](#) appelle cela un pouvoir transformateur, qui contribue à des changements durables et à long terme vers l'égalité des genres.

Le pouvoir transformateur " offre des méthodes positives d'exprimer le pouvoir ce qui crée la possibilité de former des relations et des structures plus équitables et de transformer le pouvoir "sur". En affirmant la capacité des gens à agir de manière créative et collective, ces méthodes fournissent quelques principes de base pour construire des stratégies d'autonomisation. "

[→ Le cadre de travail de JASS pour un pouvoir transformateur :

→ **Le pouvoir intérieur** : une prise de conscience individuelle que l'on abrite soi-même du pouvoir. Le pouvoir intérieur est le sens de l'estime de soi, de la dignité et de la connaissance de soi d'une personne, ainsi que sa capacité à penser, imaginer, remettre en question et avoir de l'espoir.

→ **Le pouvoir de** : agence personnelle. Le pouvoir " de " est la volonté et la capacité d'agir (comme s'exprimer, faire son propre choix, résister aux idées ou comportements répressifs). Le potentiel unique de chaque personne à façonner sa vie et son monde.

- **Le pouvoir avec** : le pouvoir des nombres de travailler pour un objectif commun ou partagé. Trouver un terrain d'entente entre les différents intérêts comme base du soutien mutuel, de la solidarité, de la force et de l'impact collectifs.
- **Le pouvoir pour** : identifier ce que nous défendons, le changement souhaité. Définir une vision alternative du monde et travailler dans ce sens.







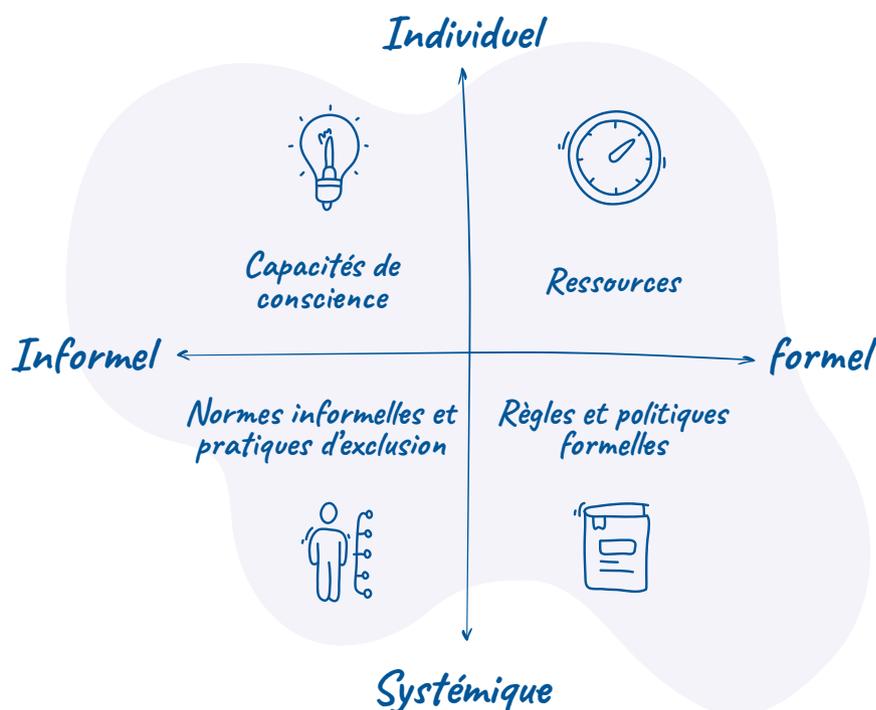
COMMENT LE CHANGEMENT TRANSFORMATEUR SE PRODUIT ?

Le changement transformateur se produit lorsque le statu quo du pouvoir est remis en question. Cette section examine comment les militants, les organisations et les mouvements contribuent au changement transformateur – ce qui signifie qu'un tel changement **modifie les inégalités de pouvoir sous-jacentes et perturbe les systèmes et les structures qui distribuent le pouvoir inégalement.** Le changement transformateur met l'accent sur les causes de base de l'inégalité. Ainsi, lorsque le changement se produit, il sera à long terme et plus durable.

Un cadre de travail analytique pour aider à comprendre la manière dont le changement se produit

Il existe un cadre de travail analytique précieux pour comprendre le changement transformateur. Sa source est le Genre au Travail ([↳ Gender at Work](#)), une organisation qui construit des cultures d'égalité et d'inclusion. Le cadre de travail (**voir la figure ci-dessous**) met l'accent sur les dimensions interdépendantes du changement requises pour effectuer un progrès durable dans l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

Il est possible d'appliquer ce cadre de travail à des contextes nombreux et différents. Il peut être appliqué aux organisations pour déterminer de quelle manière la culture organisationnelle, les règles, les politiques, les ressources et les capacités et la conscience individuelles permettent ou restreignent la capacité de l'organisation à être inclusive et équitable. Il peut également être appliqué aux contextes tels que les ménages, les communautés, les pays ou les régions, pour aider à comprendre où existent les déséquilibres du pouvoir et les mesures nécessaires pour y remédier. **Ce cadre est souvent utilisé pour créer une " théorie du changement "**, qui est une idée ou un ensemble d'hypothèses sur la façon dont le changement se produit. Voir → **Outil no. 4** pour identifier comment votre travail peut contribuer à l'égalité des genres, en utilisant le Cadre de travail de l'organisation Genre au Travail (Gender at Work).



Le cadre de travail a quatre quadrants. **Pour contribuer au changement durable et à long terme, les dimensions du pouvoir dans les quatre quadrants doivent être comprises et idéalement, traitées.** Les inégalités de pouvoir qui existent doivent être transformées dans chaque quadrant pour apporter et maintenir un changement réel. Cette responsabilité n'incombe pas à un groupe, un mouvement ou une organisation en particulier : souvent, différents acteurs travaillent dans différents quadrants pour atteindre l'objectif commun de l'égalité des genres.

De même, ces quadrants se chevauchent et s'influencent mutuellement, comme le montrent les études de cas ci-dessous. Ce cadre de travail est utilisé par des réseaux, des mouvements, des militants et des organisations féministes pour développer une théorie de la manière dont le changement se produit pour atteindre une égalité des genres.

*Voir la page → 56
pour l'outil # 4 et
pour apprendre plus
sur cette stratégie
féministe*

Le côté droit du cadre de travail indique la manière dont l'inégalité de genre existe dans les espaces formels.

Le quadrant inférieur droit fait référence aux règles et aux politiques formelles, telles que les constitutions, les lois et les politiques institutionnelles. Si ces règles et ces politiques sont injustes, dans le sens qu'elles perpétuent des dynamiques de pouvoir inégales entre les personnes de genres différents, alors ces structures et ces systèmes fondamentaux doivent être traités. Par exemple, une loi qui dicte que seuls les hommes peuvent hériter d'un terrain est un exemple de loi formelle qui maintient l'inégalité de genre. Pour atteindre l'égalité des genres, il faudrait changer cette loi.

Les questions relatives à ce quadrant comprennent :

- *Quelles lois et politiques discriminent explicitement les femmes, les filles et les personnes transgenres ou non binaires ?*
- *Quelles lois et politiques existe-t-il pour protéger les personnes de genres différents contre la discrimination et le harcèlement ?*
- *La constitution ou le système légal garantit-il des droits égaux pour tous ? Si non, qu'est-ce qui manque ?*

Le quadrant supérieur droit du cadre de travail indique la manière dont les personnes de genres différents ont accès aux ressources. Cela comprend toutes sortes de ressources, d'opportunités ou d'avantages matériels auxquels les personnes de genres différents peuvent avoir accès de façons différentes. Par exemple, dans certaines communautés, les garçons peuvent être scolarisés alors que les filles en sont privées.

Les questions relatives à ce quadrant comprennent :

- *Qui a accès à plus d'opportunités et pourquoi ? Existe-t-il une différence entre les façons dont les hommes, les femmes, les personnes transgenres et non binaires ont accès aux opportunités professionnelles, personnelles et éducatives ?*
- *Existe-t-il une différence entre la manière dont les personnes de genres différents accèdent aux ressources ? Les ressources peuvent comprendre de l'argent, des terres, de l'eau et d'autres avantages tangibles.*

Le côté gauche du cadre de travail met l'accent sur les éléments informels d'une société, d'une organisation ou d'une culture. Il est souvent difficile de cerner ces éléments ; contrairement aux lois et aux politiques, ils ne sont souvent pas écrits. Comprendre le côté gauche du cadre de travail né-

Étude de cas

L'organisation Fórum Mulher au Mozambique

Au Mozambique, il peut être difficile pour les victimes de violences sexistes d'accéder à la justice et à un soutien juridique. Oxfam a soutenu l'organisation Fórum Mulher pour coordonner un réseau d'organisations de femmes, dont l'Association des Femmes Désavantagées (AMUDEIA), pour faire pression en faveur d'une Loi sur la Violence Domestique. Le réseau a promu des débats au niveau national (menant une campagne médiatique), a mené des recherches, a organisé des marches et des sit-in à l'Assemblée Nationale, où la loi était discutée. Toutes ces actions ont contribué à l'adoption d'une Loi sur la Violence Domestique en 2009, une décision historique qui a donné aux victimes de violence domestique un terrain juridique de protection.

Malgré la nouvelle loi, la majorité des Mozambicains vivent dans des zones rurales, où l'accès aux mécanismes formels de la justice est difficile. Au lieu de cela, les victimes se tournent vers un système informel de lois coutumières, présidé par des chefs traditionnels et des tribunaux communautaires, et qui sont souvent discriminatoires envers les femmes et les filles. Au cours des années avant (et après !) l'adoption de la loi, l'organisation Fórum Mulher, avec le soutien d'Oxfam, a travaillé pour générer des ressources et aider les victimes dans leurs communautés, afin qu'ils puissent surmonter les obstacles culturels à la loi et accéder à la justice.

SOURCE: Oxfam " Changer les lois, changer des vies : soutenir les victimes de violences sexistes au Mozambique ".
<https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/changing-laws-changing-lives-supporting-survivors-of-gender-based-violence-in-m-345994>

cessite souvent une connaissance approfondie d'un contexte.

Le quadrant supérieur gauche examine les aspects informels individuels de l'inégalité, qui comprennent la conscience individuelle (comment les gens pensent et se rapportent aux problèmes d'égalité des genres) et la capacité individuelle (si les gens ont la capacité de remédier à l'inégalité existante).

Les questions relatives à ce quadrant comprennent :

- *Les individus dans le contexte donné ont-ils une compréhension claire des inégalités de genre dans ce contexte ainsi que de la manière dont ces inégalités affectent leur vie ?*
- *Les individus ont-ils la capacité et les compétences nécessaires pour remédier aux inégalités de genre dans leur vie ? Pourquoi ou pourquoi pas ?*

Le quadrant inférieur gauche, qui indique le changement systémique/informel, est souvent le quadrant le plus difficile à comprendre ou à modifier. Ce quadrant fait référence aux normes, aux croyances et aux pratiques culturelles informelles qui sont discriminatoires, et qui sont enracinées dans les sociétés, les communautés, les organisations ou les ménages. Les inégalités qui opèrent dans ce quadrant ne sont souvent pas visibles, mais comprendre ce quadrant est essentiel pour avoir une vue d'ensemble de la manière dont le changement se produit vers l'égalité des genres. Par exemple, s'il existe des lois qui promeuvent et protègent l'égalité des genres, mais que personne n'agit ou n'applique ces lois en raison de normes culturelles, alors ces lois n'auront pas beaucoup d'avantages.

Les questions relatives à ce quadrant comprennent :

- *Quelles sont les normes sociales ou les croyances culturelles qui existent autour du genre ?*
- *Comment ces normes et ces croyances font-elles avancer l'égalité des genres ? Comment empêchent-elles ou perpétuent-elles l'inégalité de genre ?*
- *Comment ces normes et ces croyances affectent-elles les autres quadrants, y compris les ressources, les lois et les politiques, ainsi que la conscience et les capacités individuelles ?*

De nombreuses organisations ont effectué un travail inspirant pour remédier aux problèmes dans chacun des quatre quadrants. Les études de cas ci-dessous proposent des exemples de la façon dont les organisations, les militants et les mouvements travaillent à travers les quadrants pour créer un changement transformateur pour une égalité des genres.

Dans l'étude de cas susmentionnée, les organisations ont travaillé pour aborder le problème de l'injustice dans le quadrant inférieur droit (lois et politiques formelles) en adoptant la Loi sur la Violence Domestique. Toutefois, pour ces organisations, il était également nécessaire de travailler sur le côté gauche du cadre de travail pour aborder les normes culturelles profondes qui empêchaient la mise en œuvre des lois, et dans le côté supérieur droit du cadre de travail, pour créer des ressources qui permettaient à la loi de fonctionner comme prévu.

Étant présent sur le cadre de travail du Genre au Travail (Gender at Work), Le Fonds Fiji des Femmes a travaillé dans trois quadrants : elles ont déplacé la conscience et les capacités individuelles (le quadrant supérieur gauche), elles ont abordé les normes et les croyances culturelles informelles dans des communautés qui constituaient des barrières à l'inclusion des femmes dans le secteur de l'élevage laitier, et elles ont créé de nouvelles ressources (le quadrant supérieur droit), telles que les systèmes de gestion financière, pour donner aux femmes la capacité de participer. En travaillant dans les trois quadrants, le Fonds des Femmes Fidjiennes a pu contribuer à un changement transformateur réel.

Le Fonds des Femmes Fidjiennes et Les Femmes de Naitasiri dans le Groupe des Produits Laitiers

Aux Fidji, l'élevage laitier est traditionnellement dominé par les hommes. En 2017, un petit groupe de productrices laitières a demandé une subvention au Fonds des Femmes Fidjiennes, une organisation qui soutient les groupes, réseaux et organisations de femmes dans le pays pour faire progresser l'égalité des genres. Les productrices laitières souhaitaient apprendre comment augmenter leurs revenus grâce à la production de lait et, en trois ans, avec l'aide du Fonds des Femmes Fidjiennes, elles ont pu le faire.

Le manque de ressources était l'un des défis qu'elles ont affrontés, ce qui a limité leur capacité à développer leurs entreprises. Par conséquent, elles ont utilisé une pratique traditionnelle appelée "solelevaki" : chaque lundi, les femmes du groupe se réunissaient et se rendaient dans l'une des fermes appartenant à des femmes, où elles travaillaient la terre et partageaient des outils agricoles. Cela leur a permis d'augmenter leur production, mais aussi de renforcer la solidarité au sein du groupe, de nouer des relations et de renforcer leur sentiment de pouvoir collectif. Elles ont changé leur conscience individuelle et développé leur sens de ce qui était possible ensemble. Elles ont également construit un pouvoir collectif en partageant leurs défis, en apprenant ensemble et en se soutenant mutuellement.

Il y a juste quelques années, Les Femmes de Naitasiri dans le Groupe des Produits Laitiers n'avaient pas un grand pouvoir ou une grande influence dans le secteur de l'élevage laitier. Aujourd'hui, leur collectif est largement reconnu comme ayant réussi à augmenter leur production laitière et leurs revenus. Le groupe a été invité par le ministère de l'Agriculture à siéger dans un groupe de travail qui était auparavant dominé par des hommes, et il siège actuellement dans deux organes décisionnels différents. Le groupe a également remporté le prix du "Groupe agricole de l'année" en 2019. Ses méthodes fonctionnent si bien qu'il étend maintenant son activité à la culture de champignons. Le groupe a pu faire une différence non seulement dans ses moyens de subsistance, mais aussi dans la perception de ce que les femmes peuvent faire et accomplir dans leurs communautés locales et dans le secteur de l'élevage laitier.

Le Fonds des Femmes Fidjiennes a pu soutenir efficacement le travail des Femmes dans le Groupe des Produits Laitiers, car il a fourni un soutien adapté, réfléchi et féministe dans son approche. Lorsque le groupe a demandé une subvention, il s'agissait d'un collectif informel et n'avait jamais eu affaire à une subvention directe auparavant. Plutôt que de leur demander d'ouvrir un compte bancaire, le Fonds des Femmes Fidjiennes a proposé de payer l'équipement et a proposé des moyens créatifs de les soutenir financièrement, sans demander au groupe de modifier ses systèmes ou ses procédures. Au fur et à mesure que le groupe grandissait et devait mettre en place des systèmes pour gérer des sommes d'argent plus importantes (une forme de ressources), le Fonds des Femmes Fidjiennes a aidé le groupe à le faire grâce à une formation et à des conseils en gestion financière.

Le Fonds des Femmes Fidjiennes a également créé de nouvelles opportunités pour les femmes du groupe des produits laitiers d'accéder aux personnes au pouvoir. L'organisation a créé des espaces de rassemblement où les productrices laitières pourraient rencontrer le ministère de l'Agriculture et les agences des Nations Unies soutenant le secteur agricole. En créant des espaces où les productrices laitières avaient accès à celles qui détenaient le pouvoir dans le secteur agricole, les productrices laitières ont pu changer le statu quo du pouvoir (dans lequel elles n'étaient ni entendues ni incluses) et créer une nouvelle réalité dans laquelle leurs voix avaient de l'influence et de l'impact.

Le Fonds des Femmes Fidjiennes a également fourni une formation sur l'égalité des genres et l'inclusion sociale (pour modifier la conscience individuelle). Ces rassemblements ont réuni différents groupes, réseaux et organisations.

SOURCE: Entretien avec Michelle Reddy, Le Fonds des Femmes Fidjiennes, <https://fjiwomensfund.org/>

Etude de cas

Formation de Jeunes Leaders au Mozambique

Le bureau de la FES au Mozambique a créé un programme de Formation de Jeunes Leaders qui rassemble les jeunes militants et utilise des approches créatives et participatives pour soutenir leur apprentissage et leur action collective. Au cours d'un programme de deux ans, le groupe – qui comprend des féministes, des militants sociaux et des personnes qui travaillent sur une série de causes liées à la justice - est convoqué par des animateurs qui utilisent des méthodes innovantes pour inspirer des dialogues qui n'auraient pas lieu autrement. Dans chaque module, les jeunes militants se concentrent sur un problème de justice sociale différent, et le genre est intégré dans chaque thème. L'approche est intersectionnelle, dans la mesure où les jeunes militants viennent de plusieurs secteurs et examinent de nombreuses dimensions des problèmes sur lesquels ils travaillent ensemble.

Par exemple, certains des jeunes militants n'ont pas travaillé avec des membres de la communauté LGBTI. Dans un module sur la déconstruction des attitudes et des croyances, le groupe a visité une organisation nommée Lambda, et ces jeunes militants ont pris conscience et ont contesté les stéréotypes sur les réalités vécues par les personnes LGBTI au Mozambique.

La méthodologie était un élément clé du programme : au lieu " d'enseigner " aux jeunes militants, le groupe a mis l'accent sur le fait de soutenir les individus pour générer leur propre apprentissage, et puis ramener cet apprentissage dans leurs communautés. La méthodologie a utilisé un mélange de méthodes, telles que des débats ouverts et des bio-cartes (où les équipes construisent des représentations en 3D de leurs points de vue alors qu'elles parlent en petits groupes) qui ont réorganisé la dynamique du pouvoir parmi les jeunes militants et les conférenciers qui seraient typiquement considérés comme des experts, des universitaires. Ces méthodes ont pris soin d'être attentives à la relation entre l'esprit et le corps et d'essayer de développer des discussions en se basant sur la réalité du participant.

Au cours du programme, les jeunes militants apprennent également à relier leurs causes au débat politique de leur pays. En 2017, ils ont par exemple invité le ministre de la Jeunesse à un dialogue sur la crise économique et son impact sur les jeunes. En préparant le débat avec le ministre, les jeunes militants avaient organisé un Espace Ouvert avec d'autres jeunes militants pour développer leurs idées conjointement et assurer une recommandation collective à la politique du point de vue des jeunes. Lors de la réunion, il était clair que les dynamiques de pouvoir hiérarchiques conventionnelles avaient changé : les jeunes militants ont contrôlé les micros et le flux de la conversation, et ont gardé la concentration sur les questions qui les intéressaient. Cela signifiait que le dialogue n'était pas simplement axé sur les affaires comme d'habitude ; les jeunes militants ont eux-mêmes, transformé le pouvoir, et leur rôle dans la formation de l'avenir politique.

SOURCE: Entretien avec Tina Hennecken Andrade, Brenda Campos et Eva Nelles, FES au Mozambique

La campagne contre l'Article 308 a été lancée pour changer les lois et les politiques qui maintenaient le statu quo sur l'inégalité de genre. Toutefois, le changement des lois (qui nécessiterait un travail sur le côté inférieur droit du quadrant) n'allait pas avoir nécessairement un impact en soi. La campagne a également dû déplacer des normes culturelles profondément enracinées dans le coin inférieur gauche du cadre de travail pour créer un changement.

Comme vous pouvez le voir dans les exemples ci-dessus, il y a beaucoup d'interactions entre les quadrants.

De nombreuses personnes, ainsi que des militants, des mouvements et des organisations travaillent pour réaliser l'égalité des genres. Il est essentiel que chaque acteur comprenne son rôle, et que les organisations, les syndicats et les mouvements comprennent leur valeur ajoutée spécifique dans cet écosystème. **Tout le monde n'a pas besoin de travailler à travers les quatre quadrants tout le temps dans chaque contexte.** Ceux d'entre nous qui travaillent pour l'égalité des genres sont chargés d'identifier où nous pouvons ajouter le plus de valeur, et dans quels quadrants nous voulons aborder les relations de pouvoir inégales d'une manière féministe. C'est pourquoi **un changement efficace vers l'égalité des genres nécessite une collaboration et une action collective**, et les études de cas illustrent comment les coalitions, les réseaux et les mouvements de travail ont eu un impact et une portée inestimables.

Étude de cas

La Campagne contre l'Article 308

En Jordanie, l'Institut de la Sororité est Mondiale-Jordanie (Sisterhood is Global (SIGI)) a mené une campagne pluriannuelle et multi-cibles pour abolir l'article 308 du code pénal, qui accordait l'impunité aux violeurs qui épousaient leurs victimes. La campagne offre un bon exemple de stratégies féministes en action, en raison du fort sentiment de propriété partagée parmi ceux qui ont travaillé sur la campagne, la façon dont elle a réuni de larges coalitions et a souligné l'importance des droits des femmes et des droits des victimes. La campagne autour de l'article 308 était unique car elle ciblait non seulement la loi elle-même, mais les normes culturelles qui s'y rapportent. Dans certains pays, les lois changent, mais le jugement et le respect de la loi ne changent pas parce que les responsables de la loi (tels que les tribunaux, la police et les communautés) ont des normes et croyances culturelles discriminatoires.

La campagne a réussi à réaliser un changement transformateur profond en impliquant de nombreuses parties prenantes, y compris des juges, des chefs religieux, des bailleurs de fonds et des communautés. Une coalition a été formée entre différentes organisations de défense des droits des femmes et d'autres entités, et les organisations ont utilisé des recherches pour contrer les réactions négatives (par exemple, elles ont publié une étude sur les perceptions de l'article 308 pour montrer que les Jordaniens étaient en faveur de l'abolition de la loi). La campagne a également utilisé de nombreuses plateformes différentes pour transmettre ses messages. Celles-ci comprenaient des entretiens télévisés, des conférences, des séminaires, des manifestations, des campagnes dans la presse et sur les réseaux sociaux. De la part des organisations, cette campagne a nécessité un investissement à long terme qui ciblait non seulement les lois et politiques formelles, mais aussi les normes sociales profondément enracinées. Cela nécessitait des coalitions d'organisations qui travaillaient ensemble dans de nombreux espaces. Et en conséquence, la campagne a déplacé le pouvoir : à la fois pour les femmes individuelles qui n'étaient plus obligées d'épouser leurs violeurs, et pour les organisations et mouvements de défense des droits des femmes qui ont démontré leur capacité à avoir un impact.

" Cela a lieu souvent – il ne suffit pas de changer la loi si les normes sociales ne soutiennent pas l'initiative et si les personnes qui appliquent la loi ne sont pas formées ou instruites pour adapter leurs pratiques. Vous devez impliquer les gens pour obtenir l'impact que vous visez.. " Farah Daibes

SOURCE: Farah Daibes, Étude de Cas, La FES au Liban et l'Institut de la Sororité est Mondiale- Jordanie (Sisterhood is Global) (SIGI), https://www.newtactics.org/sites/default/files/resources/SIGI_CaseStudy.pdf

En résumé, les enseignements tirés des campagnes, des organisations et des mouvements féministes et de défense des droits de femmes suggèrent que pour favoriser un changement transformateur vers l'égalité des genres, **il est nécessaire de** :

- 1) **Comprendre la façon dont le pouvoir fonctionne, qui détient le pouvoir et où il existe des opportunités pour redistribuer le pouvoir d'une manière plus égale.**
- 2) **Travailler d'une manière collaborative et collective avec les autres, tout en comprenant que le changement pour l'égalité des genres se produit lorsque les gens se rassemblent dans des collectifs et des mouvements forts et soutenus pour le changement.**
- 3) **S'assurer que la façon dont le changement se produit est féministe dans son approche. La section suivante explore cette approche en détails.**





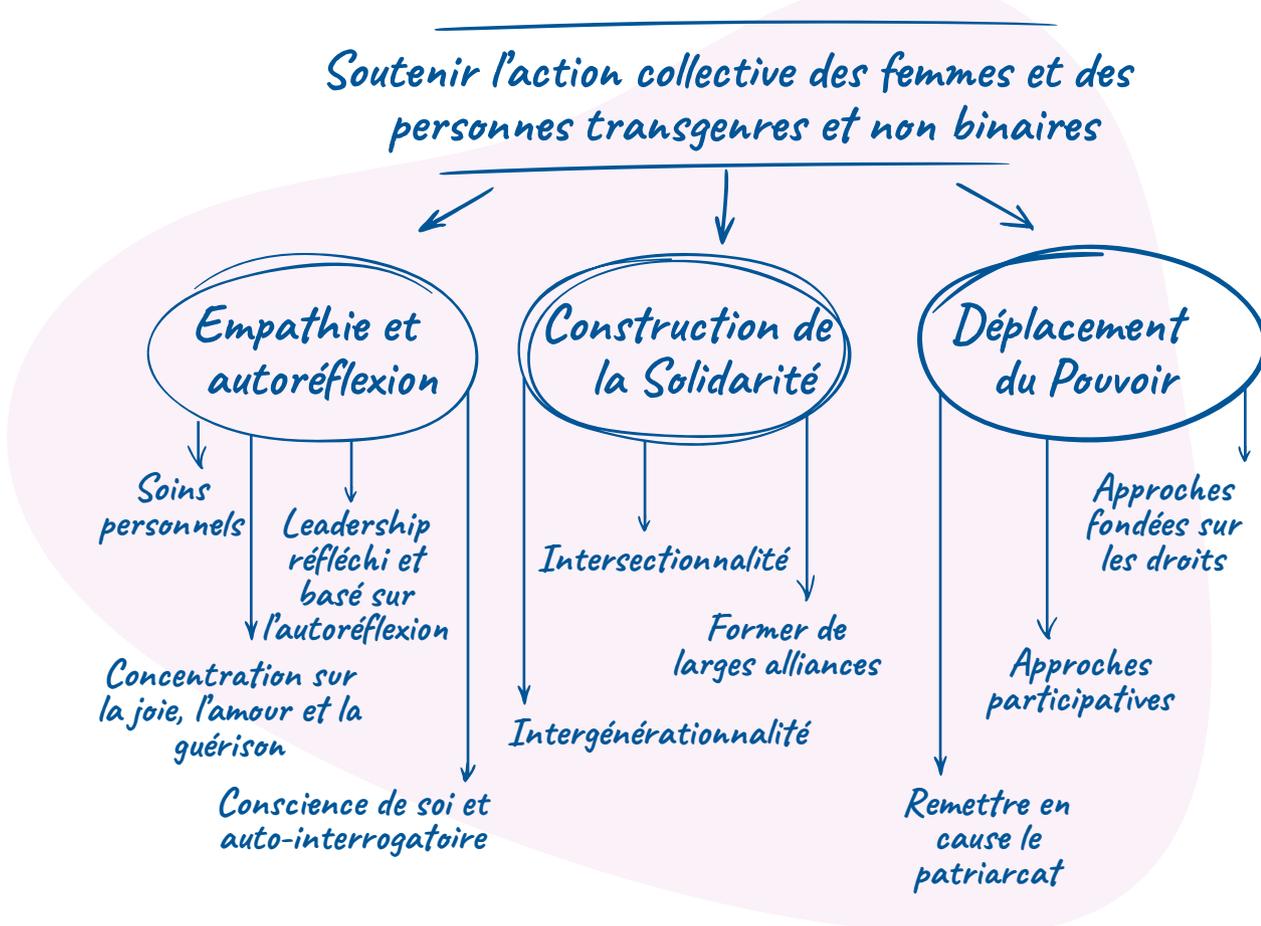
3

DES STRATEGIES FEMINSITES EN PRATIQUE

Au début du guide, nous avons expliqué que comprendre où se trouve le pouvoir et comment il fonctionne est au cœur de la compréhension de la manière de contribuer à un changement transformateur vers l'égalité des genres. Nous avons exploré le concept de pouvoir, puis examiné le cadre de travail du Genre au Travail (Gender at Work) en tant que cadre de travail analytique pour comprendre comment les inégalités de pouvoir entre les genres se manifestent et ce qui doit changer pour parvenir à un changement durable et à long terme. **Nous explorerons maintenant certaines des stratégies féministes que les militants, les organisations et les mouvements utilisent pour réaliser un changement transformateur.**

Pour explorer les diverses stratégies employées par les militants, les organisations et les mouvements féministes, nous avons demandé à des militants et à des acteurs du changement des cinq continents de partager des idées, des projets, des programmes et des stratégies d'activisme qu'ils ont trouvés inspirants ou qui ont poussé leurs efforts. A partir de là, nous nous sommes lancés pour dresser une liste des caractéristiques communes qu'ils partagent, et des stratégies qu'ils utilisent, que nous partageons ici.

Il existe une grande variété d'approches que les mouvements, les militants et les organisations féministes ont développées et qu'ils utilisent de manière stratégique en fonction de différents facteurs. Tout comme pour le féminisme lui-même, ces stratégies peuvent sembler différentes dans leur pratique selon les différents contextes et communautés. A partir de là, à travers nos entretiens et nos études de cas, nous avons identifié 10 pratiques qui forment une partie cruciale des stratégies fémin-



istes transformatrices. Elles servent toutes à réaliser un seul objectif stratégique et essentiel : permettre aux femmes, aux personnes transgenres et non binaires de s'organiser collectivement, et créer des organisations et des mouvements féministes forts et résilients pour transférer le pouvoir.

Permettre aux femmes, aux personnes transgenres et non binaires de s'organiser autour de leurs priorités a longtemps été un objectif essentiel des programmes et des mouvements féministes, et il n'est pas surprenant que cela s'est présenté dans toutes les preuves inspirantes et les études de cas que nos informateurs ont soulignées. **Les trois autres groupes de stratégies libres que nous avons identifiés comprenaient l'empathie et l'autoréflexion, la construction de la solidarité et le déplacement du pouvoir.**

Il convient de noter encore une fois ici qu'il existe plusieurs formes de féminisme et les acteurs féministes n'ont pas tous besoin de se réunir et de décider d'une approche stratégique unique pour être efficace. Par conséquent, **nous ne cherchons pas ici à suggérer les formes que devraient prendre les stratégies féministes**, mais plutôt à tirer des enseignements de divers féminismes, des mouvements et organisations féministes. En raison de l'interrelation étroite des stratégies que nous avons identifiées, il est probable qu'elles pourraient être regroupées de différentes manières, et cette liste n'est en aucun cas définitive ou exhaustive.

Nous entamons cette section en explorant les raisons pour lesquelles permettre l'organisation collective est un élément essentiel pour les approches féministes, avant de passer à examiner plus en détail les stratégies contenues dans les trois piliers, leurs méthodes et méthodologies. Pour les organisations donatrices ou de soutien souhaitant soutenir l'action collective des femmes, il vaut la peine de décider laquelle de ces stratégies pourrait être adoptée pour aider à rendre votre propre travail plus féministe, plus durable et plus transformateur. Certaines peuvent sembler directes et familières, tandis que d'autres sembleront nouvelles ou plus complexes, donc pour vous aider à les appliquer dans votre travail et votre pratique, nous les avons brièvement résumées ici.

Dans → l'Annexe, nous avons inclus des lectures supplémentaires sur les outils et les guides qui peuvent être utiles pour explorer chaque pilier avec plus de détails

Soutenir l'action collective des femmes

Les mouvements féministes sont des collectifs d'individus ou d'organisations qui représentent, organisent et mobilisent les femmes, les personnes transgenres et non binaires pour revendiquer collectivement leurs droits et atteindre les objectifs d'égalité des genres. La militante et universitaire Srilatha Batliwala, dans le cadre d'une recherche pour l'Initiative de [↳ Construction de Mouvements et d'Organisations Féministes de l'AWID](#), a souligné un certain nombre de caractéristiques essentielles aux organisations et mouvements féministes, notamment l'analyse de genre qui sous-tend leur travail ; que les femmes, les personnes transgenres et non binaires forment une masse critique de leurs membres et sont les sujets, plutôt que les objets, de ce travail ; qu'elles construisent et mettent le leadership des femmes au centre ; que leurs buts et objectifs visent à promouvoir l'égalité des genres ; et qu'elles travaillent constamment pour se transformer et suivre la pratique féministe.

La recherche a montré que des mouvements féministes forts sont fondamentaux pour assurer un changement transformateur pour l'égalité des genres. Par exemple, l'Institut des Etudes pour le Développement a découvert que les programmes visant à aider les femmes à travailler ensemble étaient plus efficaces que les interventions axées uniquement sur les individus ; [↳ la Banque Mondiale](#) a

constaté que les organisations de femmes sont essentielles pour assurer la réforme politique et juridique ; et le [↳ Département pour le Développement International du Royaume-Uni](#) a conclu que " l'organisation des femmes est essentielle pour identifier et contester les structures patriarcales qui empêchent les femmes et les filles de jouir et d'exercer pleinement leurs droits humains ".

Comment contribuer à l'organisation collective des femmes et la favoriser constitue à la fois un défi et une opportunité pour les alliées potentielles. Soutenir l'organisation collective des femmes est crucial, mais doit être fait de manière à garantir que leur travail ne soit pas indûment influencé par les programmes de ceux qui cherchent à s'associer avec elles, ou qu'elles soient tenues de s'inscrire dans les idéologies dominantes de donateurs ou d'alliés plus puissants.

*Voir → la page 61
pour des outils et des
ressources supplé-
mentaires pour
apprendre plus sur
l'organisation
collective.*

Les mouvements de femmes ne s'identifient pas nécessairement comme féministes, et les luttes féministes peuvent être avancées par ceux qui ne sont pas des femmes, **mais toutes les stratégies féministes devraient chercher à renforcer la capacité des femmes marginalisées, des personnes transgenres et non binaires à s'organiser et à travailler à la réalisation de leurs droits.** Une stratégie féministe de partenariat assure l'inclusion et promeut le leadership de celles qui ont été historiquement marginalisées par le leadership des luttes pour la justice sociale. Le soutien dont une organisation ou un mouvement donné a besoin peut varier, et les alliés doivent s'assurer qu'ils sont à l'écoute et réceptifs à leurs voix et disposés à être dirigés par eux et leurs priorités.

*Voir → la page 61
pour des outils
supplémentaires pour
apprendre plus sur le
pilier 1.*

Pilier 1 : Empathie et Autoréflexion

Les stratégies féministes reconnaissent l'importance de **l'empathie et de la conscience de soi comme méthodes de construction d'une action collective et de déplacement de pouvoir.** Nous ne pouvons pas prétendre comprendre pleinement la vie et les réalités des autres confrontés à des oppressions structurelles et des avantages différents des nôtres, mais nous pouvons nous engager à apporter un esprit ouvert, une volonté d'écouter et un cœur plein lorsque nous cherchons à comprendre ceux qui font l'expérience du monde différemment de nous.

Au cœur de la pratique féministe se trouve le souci de nous-mêmes – en tant qu'individus, organisations ou mouvements. Ce souci nous oblige à **réfléchir sur la façon dont nous détenons et utilisons le pouvoir, comment nous habitons les espaces dans lesquels nous agissons et l'impact que nous avons sur ceux qui nous entourent.** Les mouvements féministes mettent au centre les soins empathiques pour les autres ainsi que la nécessité de se concentrer sur soi et sur les soins personnels.

Ceux qui assument la responsabilité de remettre en cause les inégalités structurelles et de lutter pour la justice sociale sont considérablement touchés par l'épuisement professionnel et la fatigue extrême, avec de graves implications pour les individus ainsi que pour les collectifs et les mouvements plus larges qu'ils aident à soutenir. Comme l'écrit l'écrivaine et militante Audre Lourde : " **Prendre soin de moi n'est pas de l'auto-indulgence, c'est de l'auto-préservation, et ceci est un acte de guerre politique.** " Défini de cette manière, **prendre soin de soi ne consiste pas seulement à prendre soin de soi. Prendre soin de soi fait plutôt partie d'une stratégie à long terme et ouvertement politique.**

Les stratégies employées par les organisations féministes pour soutenir l'empathie et l'autoréflexion comprennent : **la conscience de soi et la transformation personnelle ; le leadership réfléchi et basé sur l'autoréflexion ; les soins personnels ; et une concentration sur la joie, l'amour et /ou la guérison.**

Conscience de soi et auto-interrogatoire

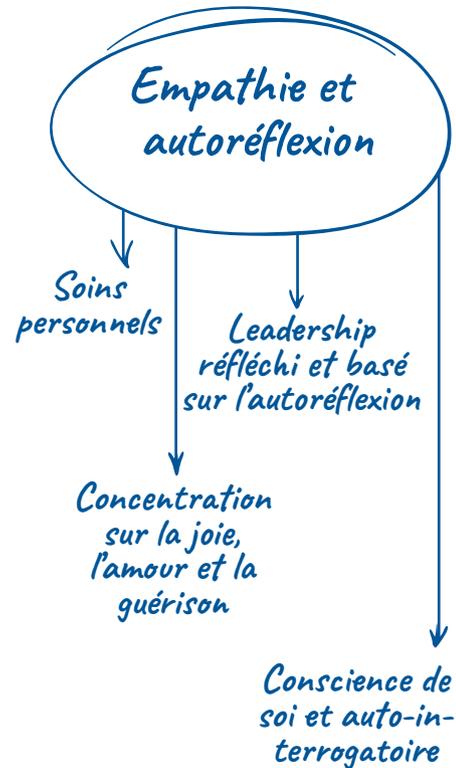
Comme nous en avons discuté, chacun de nous a été élevé et éduqué dans un monde informé par les préjugés, les normes et les croyances existants et ceux-ci influencent nos idées et notre travail d'une manière que nous ne sommes pas toujours en mesure de reconnaître. **Les approches féministes nécessitent de l'humilité et une volonté de remettre en question nos hypothèses, d'apprendre, d'admettre nos erreurs et de grandir.**

Des efforts et des actions à long terme et durables qui ont un impact positif sur l'égalité des genres ne sont pas possibles si nous n'examinons pas les manières dont le patriarcat et le pouvoir opèrent dans nos propres modes de travail et nos relations. Nous ne travaillons pas dans le vide. **L'acte de nous transformer et de transformer les mouvements et les organisations au sein desquels nous travaillons est une stratégie féministe vitale.**

Comme l'a dit Julie Thekkudan, conseillère en égalité des genres pour les campagnes mondiales chez Oxfam, " effectuer un travail de transformation dans les programmes est plus facile que de réfléchir et de se changer soi-même intérieurement. Les gens sont clairs sur le fait que le pouvoir doit être partagé dans le monde qui les entoure, mais moins dans leur propre travail et organisations. C'est un long processus, et qui peut être inconfortable. Ce malaise doit être résolu, vous ne pouvez pas vous en détourner à mi-chemin. Cela ne peut pas être un exercice de case à cocher. "

La transformation personnelle est un processus continu et permanent qui comprend un examen des structures et des systèmes qui servent d'échafaudage à notre vie quotidienne (y compris la suprématie des blancs, le néo-colonialisme et le patriarcat). **Nous devons constamment remettre en question notre pensée et nos croyances en ce qui concerne notre propre identité et celle des autres.**

Comme l'a dit Michelle Reddy du Fonds des Femmes Fidjiennes (Fiji Women's Fund) : " Chaque échec, faute d'un meilleur terme, est un pas vers le succès. Nous apprenons par la pratique, en tant qu'équipe de fonds, et nous sommes vraiment ouverts sur les choses que nous avons essayées et dans lesquelles nous avons échouées... Cela modifie la dynamique entre le bailleur de fonds et le bénéficiaire. Il est important de parler de ce qui ne s'est pas bien passé, de votre rôle dans ce processus et de ce que vous percevez comme l'apprentissage, puis de le modifier. Vous devez réfléchir, mais ensuite changer réellement. Nous parlons ouvertement de ce que nous n'avons pas bien fait. Nous partageons ces commentaires avec nos bénéficiaires, nous disons : c'est ce que vous avez apprécié dans notre soutien, et c'est ce que vous n'avez pas trouvé utile. Nous disons, nous vous entendons et comprenons. »



Leadership réfléchi et basé sur l'autoréflexion

Voir → page 15.

Nous considérons souvent les leaders comme ceux qui exercent un pouvoir et une influence personnels et institutionnels pour s'assurer que les organisations atteignent leurs objectifs. Les leçons apprises des leaders féministes peuvent nous aider à imaginer des approches alternatives aux formes conventionnelles et hiérarchiques de leadership. Les leaders féministes travaillent à transformer les structures de pouvoir et à construire des processus égalitaires au sein d'organisations ou de mouvements, qui renforcent ensuite leur capacité à lutter contre les inégalités et les injustices dans le monde. Une façon de penser à cela est que si le leadership est généralement un " pouvoir sur ", le leadership féministe utilise le pouvoir avec, à l'intérieur, à et pour.

*Voir → page 50
concernant un outil
pour commencer par
une réflexion
personnelle et
organisationnelle.*

Les leaders féministes examinent la façon avec laquelle ils amènent le changement, plutôt que de se concentrer exclusivement sur les réalisations et les résultats finaux. Se concentrer sur les processus et les méthodes de travail nécessite des investissements et demande du courage, mais est susceptible d'entraîner un changement transformateur car il perturbe le statu quo du pouvoir. Ces concepts ne sont pas exclusifs au féminisme : **le leadership basé sur l'autoréflexion remet en question les hypothèses, réfléchit et change de cap en réponse à de nouvelles informations ; il s'agit essentiellement d'un bon leadership.** La flexibilité et la capacité de se plier face aux nouvelles circonstances sont un signe de force plutôt que de faiblesse.

Les Soins Personnels

Comme nous l'avons déjà mentionné, les organisations et mouvements féministes ont de plus en plus défini les soins personnels comme une composante essentielle des approches transformatrices. Les efforts visant à accroître l'égalité des genres peuvent être épuisants et se heurtent souvent à une forte résistance passive et active qui peut nous épuiser, nous essouffler et nous empêcher de nous connecter et de faire preuve d'empathie avec ceux qui nous entourent. **À moins d'y remédier, un manque de soins personnels peut entraîner un épuisement professionnel qui prive nos collectifs et alliances de membres forts et résilients et affaiblit notre capacité à continuer à travailler pour le changement.**

Les soins personnels peuvent impliquer le soutien et le support des individus ; cela peut également impliquer des soins personnels collectifs, ou les mesures prises par une organisation, une communauté ou un mouvement pour encourager et soutenir des pratiques de guérison plus saines, plus gentilles. **Les pratiques collectives de soins personnels peuvent aller de l'encouragement des individus à partager le fardeau des tâches nécessaires afin qu'aucune personne ne soit surchargée, à l'intégration de pratiques de pleine conscience dans les rassemblements ou à l'intégration de pratiques de bien-être dans des espaces partagés.**

De nombreux collectifs se disent en faveur des concepts de soins personnels sans réellement intégrer les pratiques collectives ou de soins personnels dans leur culture. Les soins personnels ne peuvent pas simplement être laissés à l'individu pour équilibrer les exigences concurrentes de son temps, mais doivent être intégrés dans les méthodes de travail, ainsi que dans la structure des organisations, des mouvements, des alliances ou des syndicats.

Une concentration sur la joie, l'amour et la guérison

Pour de nombreuses femmes, personnes transgenres et non binaires, en particulier celles confrontées à de multiples oppressions croisées, la vie quotidienne implique des expériences quasi constantes de **dévalorisation, de discrimination, de domination et d'exclusion qui entraînent la fatigue, l'épuisement professionnel et le stress. Ces expériences combinées peuvent entraîner des traumatismes individuels, intergénérationnels et communautaires.** Ce traumatisme perdure non seulement dans l'esprit, mais dans le corps, et le travail de guérison nécessite de s'attaquer aux effets physiques, personnels et spirituels du traumatisme, parmi les individus et au sein des communautés.

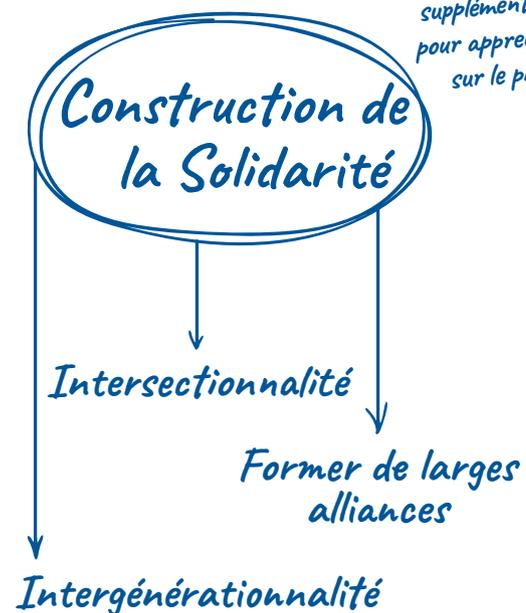
Nous cherchons souvent à remédier aux injustices en nous concentrant sur la douleur et la victimisation des femmes, des personnes transgenres et non binaires. **Bien qu'il soit essentiel de les aborder et d'être honnêtes à ce sujet, nous devons veiller à ne pas imposer le statut de victime aux personnes que nous cherchons à soutenir. La douleur et le traumatisme ne sont qu'un aspect du moi holistique d'une personne;** et les corps et les communautés des femmes, des personnes transgenres et non binaires sont également des sources de plaisir et de joie. Cette compréhension holistique et cette approche du travail avec les communautés font partie de la correction des déséquilibres de pouvoir qui résultent du fait de considérer un groupe spécifique comme un collectif d'organismes victimisés (et rien d'autre).

De nombreuses organisations et mouvements féministes ont réagi en mettant intentionnellement la joie, le plaisir et la guérison au sein de leur travail. Certains se sont également penchés sur la connexion entre le corps et l'esprit dans leur travail de guérison et de justice. Tout comme pour les soins personnels, ces efforts peuvent être difficiles à comprendre pour les organisations ayant des méthodes de travail plus traditionnelles. Mais tout comme pour les soins personnels, comprendre une connexion entre le corps et l'esprit et se concentrer sur la joie et le plaisir sont une partie essentielle de la transformation des réalités vécues des gens et de la construction de mouvements plus résilients pour le changement.

Pilier 2 : Construction de la Solidarité

Le féminisme reconnaît de plus en plus que chacun a ses propres expériences individuelles d'inégalité et d'oppression et aussi que chacun apporte ses propres forces et perspectives dans la lutte pour la justice sociale. En conséquence, la pratique féministe a évolué pour explorer les manières dont les oppressions se lient et se chevauchent et ce que cela signifie pour la construction d'une solidarité féministe parmi les acteurs travaillant pour mettre fin à des injustices distinctes, mais interdépendantes.

Lorsque le pouvoir et les ressources sont considérés comme limités et finis, le résultat final est presque inévitablement la concurrence et le conflit. Les organisations féministes et de défense des droits des femmes en particulier sont souvent invitées à se disputer les ressources et l'espace. De nombreuses organisations de défense des droits des femmes et féministes rejettent cela, donnant plutôt la pri-



*Voir → page 62
pour des outils
supplémentaires et
pour apprendre plus
sur le pilier 2.*

orité à la construction d'un " pouvoir avec " par la construction d'une solidarité et d'alliances avec un potentiel de transformation radicalement plus grand.

Les stratégies employées par les organisations féministes pour construire la solidarité comprennent : l'intersectionnalité, l'intergénérationnalité ; et la formation de larges alliances.

L'intersectionnalité

L'intersectionnalité est une base des stratégies féministes. Conceptualisée par l'avocate et défenseuse des droits civiques Kimberlé Crenshaw, **l'intersectionnalité reconnaît que les gens sont confrontés à de multiples oppressions structurelles basées sur un large éventail de caractéristiques sociales telles que la classe, la caste, la race, le genre et l'âge. Il reconnaît également que ces identités se chevauchent, créant un réseau complexe de systèmes et de structures d'oppression, de domination ou de discrimination, limitant la vie et les choix des gens.**

Les femmes, les personnes transgenres et non binaires ne sont pas des groupes homogènes, et les individus sont confrontés à des obstacles très différents pour réaliser leurs droits et partager le pouvoir.

Une approche intersectionnelle nous permet de mieux comprendre les structures et les oppressions sous-jacentes aux problèmes sur lesquels nous travaillons, la façon dont les personnes avec lesquelles nous travaillons vivent ces problèmes, et aussi comment les mouvements sociaux peuvent interagir et se soutenir mutuellement. **Cela nous aide à comprendre quelles voix doivent s'élever pour nous assurer d'entendre ceux qui sont les plus touchés par l'injustice.**

À bien des égards, **l'intersectionnalité est à la fois un principe sous-jacent et une stratégie pour assurer un changement transformateur.** Étant donné l'importance fondamentale de l'intersectionnalité pour divers mouvements féministes, nous vous recommandons fortement de lire ou de regarder les ressources supplémentaires, y compris celles dans lesquelles Kimberlé Crenshaw discute de ces concepts et de son travail.

L'intergénérationnalité

Les mouvements durables nécessitent des approches intergénérationnelles pour garantir que la prochaine génération de militants et de bâtisseurs de mouvements soit encouragée et incluse.

Souvent, les organisations basées dans les pays du Nord concentrent leurs ressources et leur attention sur la société civile ou les organisations communautaires qui ont un leadership solide et une histoire d'administration financière ;

Étude de cas

Le Laboratoire Roots Liban

Le Laboratoire Roots au Liban a été créé en réponse au besoin de mouvements féministes forts et multigénérationnels qui incluent les voix de jeunes militants qui veulent apporter des changements dans leurs communautés. Au cours du programme pilote au Liban, le programme a engagé de jeunes femmes de plusieurs secteurs pour identifier le changement nécessaire dans leurs communautés et pour tester des solutions innovantes. Un élément central du programme était axé sur le rapprochement des générations de militants des droits des femmes et féministes : les participants ont reçu un soutien personnalisé pour leurs projets de la part d'organisations établies de défense des droits des femmes et d'experts dans divers secteurs pertinents. Le Laboratoire Roots a créé un espace pour que chacun puisse s'impliquer d'une manière qui reconnaisse ses perspectives, ses idées et sa sagesse uniques, quel que soit son âge ou sa position.

SOURCE: Le Laboratoire Roots : Incubateur d'innovation sociale pour les droits des jeunes femmes, <https://views-voices.oxfam.org.uk/wp-content/uploads/2017/04/FINAL-Roots-Lab-Lebanon-Partners-Summary-Proposal.pdf>

mais cela signifie parfois que seules les organisations locales qui " parlent la langue " des organisations mondiales peuvent accéder à leurs ressources. **Il est donc difficile pour les initiatives nouvelles, émergentes ou informelles d'accéder aux opportunités, au financement, au soutien et à la couverture politique.** Il est également difficile pour les jeunes générations de militants d'avoir un siège à la table et d'être entendues ou incluses dans les décisions qui ont un impact sur leur vie.

Dans son travail visant à renforcer le partage régional des connaissances entre les féministes en Afrique, par exemple, la FES a organisé des " Laboratoires féministes ", qui ont réuni des femmes de différents mouvements sociaux, syndicats et partis politiques, qui s'identifient comme féministes. La diversité du groupe, qui comprenait un large éventail de militants de différents âges et niveaux d'éducation de différents pays et origines culturelles, était essentielle pour créer des conversations plus approfondies et plus inclusives. L'approche intersectionnelle de ce travail collectif était un défi. Le groupe devait d'abord aborder et désapprendre les préjugés et les opinions préformées qu'ils détenaient pour pouvoir apprendre les uns des autres et des uns des autres. Mais en fin de compte, travailler ensemble a contribué à renforcer la solidarité et un sentiment d'appartenance collective, et a approfondi leur compréhension des luttes de chacun. ¹

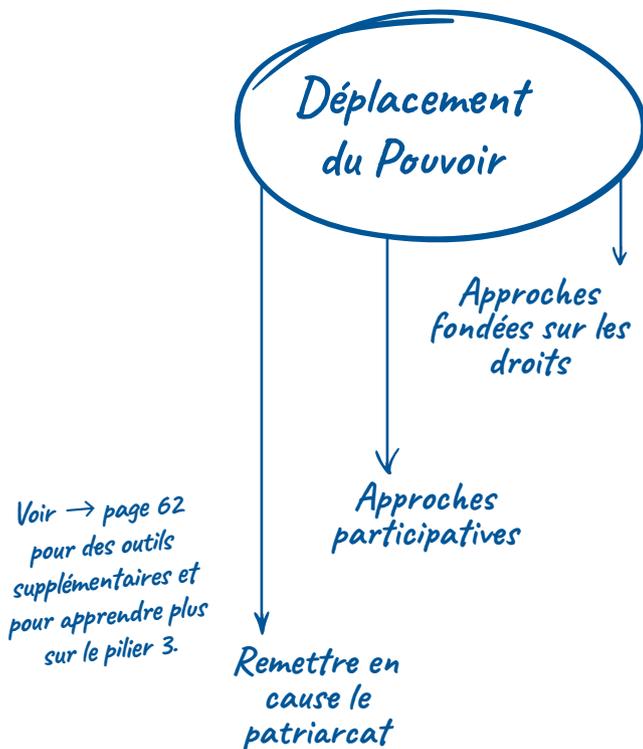
Adopter une approche intergénérationnelle a deux significations : tout d'abord, cela signifie s'assurer que les jeunes des communautés ou des espaces dans lesquels une organisation travaille sont entendus, comptés, inclus et engagés, et valorisés en tant qu'experts de leur propre expérience. Cela signifie également que les organisations peuvent et doivent créer un espace permettant aux militants et aux organisations de différents âges et degrés de formalité de se connecter, de collaborer et de partager. En créant des espaces de rassemblement où les militants de différentes générations peuvent dialoguer, être entendus et respectés, et où les gens peuvent apprendre les uns des autres, les organisations peuvent soutenir des mouvements plus durables.

La Formation de larges alliances

Former de larges alliances garantit que les militants et les organisations ayant des identités et des contextes historiques différents travaillent ensemble et partagent le pouvoir alors qu'ils travaillent vers des objectifs communs. En se concentrant sur les causes profondes de l'inégalité et de l'injustice, plutôt que sur leurs symptômes, des coalitions transnationales et intersectorielles ont été formées avec la capacité de contester le pouvoir et d'instaurer l'égalité des genres à tous les niveaux.

De telles [coalitions s'appuient sur le concept de solidarité féministe](#), défini au sens large comme le principe de soutien mutuel entre les individus, les groupes et les organisations travaillant sur l'égalité des genres et les droits des femmes. **La formation de larges alliances repose sur les principes fondamentaux de solidarité, d'" alliance " et de partenariat et exige de tous les membres qu'ils résistent à la tentation d'essayer d'exploiter le pouvoir de l'alliance ou de le diriger à leurs propres fins, plutôt que de le reconnaître comme un écosystème en évolution capable de s'adapter aux besoins des membres et contribuer simultanément à de multiples luttes pour la justice sociale.** Une approche féministe nécessite de réfléchir à la meilleure façon de soutenir de tels écosystèmes, de reconnaître et de permettre leur leadership, et de partager le pouvoir et les ressources.

¹ Interview avec Tina Hennecken Andrade, Eva Nelles and Brenda Campos



Pilier 3: Déplacement du Pouvoir

Comme nous l'avons déjà vu, les stratégies féministes sont intrinsèquement politiques et centrées sur une analyse et une critique du pouvoir. C'est cet élément central qui les rend également profondément transformatrices.

Les acteurs féministes du changement que nous avons interrogés ont indiqué que le pouvoir doit être plus équitablement partagé, mais aussi construit de manière collaborative à travers la solidarité et l'action collective. Certains ont également souligné que toutes les mesures prises en faveur de l'égalité des genres peuvent facilement être inversées si les femmes, les filles, les personnes transgenres et non binaires se voient refuser le pouvoir de garantir le respect de leurs droits. Viser à "aider" les personnes marginalisées à accéder aux ressources, plutôt que de remettre en cause la distribution de ces ressources et de changer qui décide la façon dont les ressources sont allouées, est une tentative critiquée comme étant superficielle, à court terme et dans certains cas une tentative de dissimuler tout simplement les inégalités structurelles enracinées.

Les stratégies utilisées par les organisations féministes pour déplacer le pouvoir comprennent : les approches participatives, les approches fondées sur les droits et la désignation et la remise en cause du patriarcat.

Les approches fondées sur les droits

Les acteurs et mouvements féministes ont, grâce à des efforts mondiaux, réussi à élaborer et à garantir des lois, des politiques et des accords novateurs qui reconnaissent un large éventail de droits pour les femmes. Au niveau international, il s'agit notamment de la Convention historique sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) en 1979 et de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin (BPfA) en 1995. Cependant, beaucoup reconnaissent que garantir les droits sur papier ne suffit pas, et que la responsabilité de ces droits est également essentielle dans la pratique. Les approches fondées sur les droits cherchent à traduire les instruments des droits de l'homme en politiques et pratiques qui conduisent à un véritable changement. **Les approches fondées sur les droits sont une méthode essentielle que les acteurs, les organisations et les mouvements féministes utilisent pour déplacer le pouvoir et la façon dont il est compris.** L'utilisation stratégique des instruments et du discours des droits de l'homme nous éloigne de la vision des gouvernements, des entreprises et des autres décideurs ayant du pouvoir sur, et les redéfinit comme des "porteurs d'obligations" ayant la responsabilité de garantir les droits et les besoins de chacun.

Adopter une approche fondée sur les droits signifie centrer l'importance des droits, sensibiliser aux lois et politiques existantes et s'assurer que chacun comprend ses droits dans le cadre du processus de renforcement du pouvoir intérieur.

Une approche fondée sur les droits peut être opposée à une approche instrumentaliste. Par exemple, une approche instrumentaliste peut suggérer que les femmes devraient avoir des droits égaux au travail parce que c'est bon pour l'économie, ou que les filles devraient être éduquées afin qu'elles puissent contribuer au PIB. Une approche instrumentaliste suggère que la vie et le bien-être des femmes, des personnes transgenres et non binaires sont secondaires par rapport à ce qu'elles peuvent contribuer à un système ou une structure qui ne sert pas nécessairement leurs intérêts ou ne répond pas à leurs besoins fondamentaux.

Certains féministes rejettent l'utilisation d'approches instrumentalistes, suggérant que l'impact qu'elles ont sur des discours plus larges est préjudiciable. D'autres pensent que ces approches peuvent être déployées de manière stratégique, en particulier lorsque l'on travaille avec ceux qui trouvent les arguments fondés sur les droits menaçants ou peu convaincants. De nombreux gouvernements, entreprises et autres acteurs préféreraient s'éloigner des approches fondées sur les droits qui cherchent à les tenir responsables de leurs engagements passés.

Approches Participatives

Une approche participative garantit que ceux qui subissent l'injustice ne sont pas des sujets passifs, mais des agents actifs dans l'élaboration des réponses à l'injustice. Une approche participative nécessite une réflexion approfondie sur le pouvoir et les privilèges, en particulier lorsqu'il s'agit de faciliter, de convoquer et de façonner les conversations et les espaces partagés. Concrètement, une approche participative implique la création d'espaces où chacun est en sécurité et inclus, les dynamiques de pouvoir sont remarquées et nommées, et des mesures sont prises pour que chacun puisse être entendu.

Les approches participatives n'aident pas seulement à améliorer la prise de décision, elles aident à remettre en question les idées sur l'endroit où se trouvent les connaissances et sur qui peut s'exprimer. Le changement qui découle de la participation fait, en soi, partie du processus de changement de la dynamique du pouvoir à long terme et d'augmentation de la prise de conscience des individus et des communautés de leurs propres droits et de la façon de revendiquer ces droits. En tant que telles, les approches participatives modifient et transforment le pouvoir.

L'un des endroits les plus importants pour intégrer une approche participative est le suivi et l'évaluation des efforts visant à contribuer au changement. L'évaluation est intrinsèquement politique : la manière dont l'information est collectée et qui détermine à quoi ressemble le succès est en soi une forme de pouvoir. Une approche participative pour évaluer le changement nécessite des méthodes qui déplacent le pouvoir et le mettent entre les mains de ceux qui subissent l'injustice afin qu'ils puissent décider ce qui doit être fait à ce sujet (et comment le succès et l'échec doivent être mesurés).

Nommer et remettre en cause le patriarcat

Les obstacles aux droits des femmes, des personnes transgenres et non binaires se situent au sein de structures patriarcales plus larges qui ont mis le pouvoir entre les mains des hommes et ont assuré leur domination dans tous les aspects de la vie.

Les efforts en faveur de l'égalité des genres s'attaquent parfois aux symptômes du patriarcat, sans chercher à identifier ou à comprendre les causes sous-jacentes. Un exemple courant consiste à accorder des prêts aux femmes pour démarrer de petites entreprises, tout en ignorant les autres obstacles au-delà du crédit initial auxquels les femmes sont confrontées - de la discrimination sur les marchés, au manque de rôle dans la prise de décision au sein du ménage, à l'accès inégal au crédit continu et aux opportunités financières dont bénéficient les hommes dans leurs communautés. Ces types d'initiatives sont bien intentionnées mais ne conduisent pas en fin de compte à un changement transformateur.

Mettre le patriarcat au centre de l'analyse permet une compréhension plus holistique des problèmes auxquels les femmes, les personnes transgenres et non binaires sont confrontées, les causes profondes de ces problèmes, et donc la découverte de moyens meilleurs et plus holistiques de résoudre les problèmes.

Comme le montre l'étude de cas suivante, l'identification des structures patriarcales permet aux militants de s'assurer qu'ils s'attaquent aux causes profondes, plutôt qu'aux seuls symptômes, de l'inégalité liée au genre.

**Etude
de cas****Pinjra Tod en Inde**

Un collectif de jeunes femmes à Delhi, préoccupées par les restrictions que leur université leur imposait au nom de la sécurité, s'est réuni et a lancé un mouvement qui a eu un impact sur une série de problèmes relatifs aux droits de l'homme à travers l'Inde. Cela a commencé en réponse aux couvre-feux et aux restrictions de mouvement concernant les étudiantes, qui ont eu un impact sur leur mobilité et leur accès aux espaces publics, les empêchant par exemple d'aller à la bibliothèque la nuit. Alors que l'université a affirmé que ces règles visaient à assurer la sécurité des jeunes femmes, les étudiantes ont affirmé qu'elles provenaient de normes et d'attentes patriarcales profondément ancrées et de l'idée que les jeunes femmes sont la propriété - d'abord de leurs parents, puis de leurs maris - qui doit être protégée. Ce collectif a souligné la nécessité de déplacer le débat en termes de considérer les femmes comme des êtres humains autonomes, plutôt que de simplement aborder une règle ou une loi.

Les étudiantes se sont réunies et ont fondé Pinjra Tod, qui signifie " Briser la cage ", en utilisant une gamme de stratégies- reconquérir les espaces publics de l'université, revendiquer leurs droits et pétitionner les autorités universitaires et le gouvernement. Elles ont connu différents niveaux de succès, tels que la modification des règles universitaires concernant la mobilité des femmes et leur accès aux espaces publics, qui s'est ensuite étendue à des problèmes tels que le harcèlement sexuel sur les campus. Pinjra Tod est depuis devenue une plate-forme et une voix pour les jeunes femmes à travers l'Inde ; faisant preuve de solidarité avec les femmes dans d'autres universités, menant des grèves et s'impliquant dans des manifestations autour de la loi de modification de la citoyenneté

SOURCE: Entretien avec Gopika Bashi, Oxfam,
<https://www.oxfam.org/en>

Stratégies Féministes en action

Les stratégies féministes décrites dans les piliers ci-dessus ont été filtrées à partir d'entretiens et d'études de cas. Bien qu'elles ne prétendent pas être une liste exhaustive, elles illustrent les façons dont les organisations et mouvements de femmes s'organisent pour modeler des méthodes de travail plus égalitaires qui partagent le pouvoir et offrent le potentiel d'un changement plus transformateur et durable.

Il convient de noter **qu'il est peu probable – bien que souhaitable – que les efforts visant à contribuer à l'égalité des genres intègrent toutes ces approches. Des décisions devront être prises quant au moment et à la manière d'utiliser chaque stratégie mentionnée dans cette boîte à outils en fonction du contexte et du problème à résoudre.** Cela dit, la promotion de l'action collective des femmes et le renforcement des organisations et mouvements féministes devraient être considérés comme un élément essentiel des efforts et programmes féministes et de la mobilisation, et tous nos efforts devraient chercher à y contribuer de manières grandes et petites.



Il convient également de noter ce qu'une stratégie féministe n'est pas. **Comme le féminisme est intrinsèquement politique et engagé dans des questions de pouvoir, les stratégies féministes devraient toujours chercher à aller au-delà de la rhétorique superficielle, ou des slogans dépolitisés.** Le terme " stratégie féministe " peut avoir plusieurs définitions, **mais il doit être fondé sur un engagement profond pour lutter contre le patriarcat et déplacer et transformer le pouvoir. Le féminisme n'est pas féministe lorsqu'il est dépolitisé ou réduit à une stratégie médiatique uniquement.**

Certaines organisations qualifient leurs approches de féministes sans ressentir le besoin d'effectuer un travail plus approfondi pour transformer **leur propre pensée et leurs manières d'aborder le pouvoir. En conséquence, leurs efforts s'attaquent souvent aux symptômes de l'inégalité tout en négligeant et en laissant intactes ses causes profondes.** Une raison pour laquelle les approches féministes ont le potentiel d'être transformatrices est qu'elles nous permettent d'aller plus loin – en annulant les problèmes sociaux et les dynamiques de pouvoir qui causent l'inégalité et la marginalisation, plutôt que d'atténuer leurs effets.

Comme nous l'avons vu, les stratégies visant à lutter contre l'inégalité de genre peuvent sembler très différentes tout en étant tout aussi féministes. Pour démontrer comment cela fonctionne, nous avons inclus ci-dessous trois études de cas dans lesquelles des approches féministes ont été utilisées pour aider différentes organisations à atteindre leurs objectifs particuliers. Nous avons utilisé des flèches bleues pour identifier les stratégies dans le texte.

Cela vaut la peine de consacrer un moment pour examiner :

- 1) Qu'est-ce qui rend chaque approche féministe et transformatrice ?
- 2) Comment les stratégies employées dans chaque étude de cas interagissent-elles et se renforcent-elles les unes les autres ?
- 3) Y a-t-il des stratégies supplémentaires de nos trois piliers qui n'ont pas été mises en évidence ?

Etude de cas

Le Laboratoire des Genres (The Gender Lab)

Le Laboratoire des Genres (The Gender Lab) en Inde exploite le pouvoir de l'action collective à travers un écosystème évolutif de projets visant à la croissance personnelle et à la transformation sociale. Les filles en Inde sont souvent rendues " invisibles " par des normes et des systèmes sociaux qui nient leur voix et leur libre arbitre. Le Laboratoire des Genres (The Gender Lab) gère des programmes pour sensibiliser les filles à leur potentiel et à leur capacité à créer le changement.

Le Laboratoire des Genres (The Gender Lab) offre un espace où les filles peuvent réfléchir sur leur expérience, recevoir un mentorat et développer des compétences qu'elles intègrent dans leurs communautés pour créer leurs propres projets qui s'attaquent aux problèmes qui ont un impact sur leur vie. Au fil du temps, le programme s'est élargi pour adopter une approche intergénérationnelle et accueillir des filles plus âgées et des jeunes femmes, qui encadrent les filles dans les écoles et dans leurs communautés pour mener à bien leurs projets ; un groupe a mobilisé des fonds pour aider les familles à accéder à l'électricité, un autre groupe a plaidé pour un meilleur assainissement. Grâce au programme, les filles font une différence dans leurs communautés et acquièrent une éducation sur les problèmes sociaux. À la fin, elles ont formé une sororité, une conscience de soi, une confiance en soi et des compétences qui les aident à naviguer dans leur monde. Le programme s'est également élargi pour accueillir les garçons ; en les engageant dans des conversations sur le genre, la sexualité, les droits des transgenres et la masculinité.

Le programme reconnaît la valeur de l'écoute profonde ; s'assurer que les contributions des filles engagées dans le programme façonnent son évolution. Comme Akshat Singhal et Ayushi Banerji l'ont décrit : " Nous devons être des détenteurs d'espace. Nous n'avons pas abordé le travail en pensant " nous savons tout et voici ce que sera le programme ". Au lieu de cela, nous avons profondément écouté nos communautés et évolué. Si nous n'écoutons pas, toutes nos solutions seront limitées et non inclusives. En écoutant tout le monde – l'équipe, les donateurs, les filles, les garçons, les camarades – nous écoutons et nous improvisons et nous nous améliorons. "

Les membres, les camarades et le personnel du Laboratoire des Genres (The Gender Lab) sont constamment engagés dans la remise en question des structures de pouvoir, la recherche de moyens de mieux partager le pouvoir et sont mis au défi de mettre l'accent sur l'auto-examen et la transformation. Grâce à ce processus, par exemple, ils ont réalisé que la santé mentale était un sujet qui affectait leurs membres mais n'était pas abordé. Aujourd'hui, ce sujet est au cœur de leurs efforts et l'amélioration du bien-être mental fait désormais partie de leur vision - de l'embauche d'un thérapeute au sein de leur équipe à la création de " lundis magiques " - du temps consacré à la réflexion et au traitement des problèmes auxquels ils sont confrontés dans leur travail quotidien.

SOURCE: Entretien avec Akshat Singhal et Ayushi Banerji, Le Mouvement du Ruban Bleu (Blue Ribbon Movement- BRM), <https://brmworld.org>

Approche participative

Leadership réfléchi et basé sur l'autoréflexion

Se concentrer sur la joie, le plaisir et la guérison

Intergénérationnel

Prend en considération les dynamiques du pouvoir et le partage

Empathie pour soi et les autres

Étude de cas

La Campagne 12 par 12 (The 12 by 12 Campaign)

Des normes et des stéréotypes profondément enracinés, ainsi qu'une sous-évaluation historique du travail des femmes, ont fait que les travailleurs domestiques et leur contribution sociale et économique sont largement ignorés. L'adoption de la Convention 189 de l'Organisation Internationale du Travail en 2011 a marqué un changement historique : garantir que le travail domestique est enfin reconnu comme un travail aux côtés d'autres professions et que les pays incluent les travailleurs domestiques dans les droits et les protections offerts par leur législation du travail.

La sécurisation de la Convention n'était cependant qu'une première étape. La Confédération Syndicale Internationale (CSI), en coopération avec l'Union Internationale des Associations de Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et la Fédération Internationale des Travailleurs Domestiques (IDWF), a ensuite lancé la Campagne 12 par 12 – qui a poussé douze pays à ratifier la convention avant l'an 2012. Une large communauté d'organisations féministes et de défense des droits humains ont rejoint le groupe, elles se sont alors ralliées à la cause, et la campagne s'est transformée en un réseau d'alliances et de coopération aux niveaux local, national et mondial. Bien que la campagne n'ait pas respecté son échéance de 2012, elle a obtenu 12 ratifications en 2013 et à ce jour, elle a permis d'obtenir 29 ratifications et les réformes connexes du droit du travail dans plus de 50 pays. On estime que la Campagne a eu un impact sur la vie de millions de travailleurs domestiques, qui ont désormais accès au droit à un salaire minimum, à la protection sociale, à des contrats écrits, à la réglementation des heures de travail, aux congés et à certaines réparations en cas de violence et de harcèlement au travail.

En se basant sur les droits

La formation de larges alliances

Consolidation des organisations et des mouvements des femmes

Intersectionnalité

Prend en considération les dynamiques du pouvoir et le partage

La Fédération Internationale des Travailleurs Domestiques (IDWF) a été la clé du succès de la campagne et grâce à elle, elle a gagné des milliers de nouveaux membres, devenant un réseau de plus d'un demi-million de personnes et prenant finalement le leadership. Dans le passé, il était trop difficile d'organiser les travailleurs domestiques car ils travaillaient dans des espaces privés pour des employeurs privés, et les méthodes traditionnelles d'organisation syndicale se sont avérées inefficaces. En conséquence, La Fédération Internationale des Travailleurs Domestiques (IDWF) a dû inventer des méthodes de sensibilisation nouvelles et innovantes. De même, depuis sa création, elle s'est efforcée d'assurer la représentation des communautés marginalisées et que des femmes diverses occupent des rôles de leadership.

Initialement, étant donné la marginalisation des travailleurs domestiques et leurs problèmes, douze ratifications étaient considérées par beaucoup comme un objectif difficile à atteindre, mais le succès a été obtenu grâce aux campagnes de lobbying et de plaidoyer des syndicats, des travailleurs domestiques et de leurs alliés dans des dizaines de pays à travers le monde. Désormais, une alliance de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), de La Fédération Internationale des Travailleurs Domestiques (IDWF), Du Réseau Syndical International (UNI Global Union), de l'ISP, de l'IE et des Femmes dans l'Emploi Informel : Mondialisation et Organisation (WIEGO) élabore un programme autour d'une économie bienveillante et renforce la solidarité entre les secteurs des soins et de la santé, axée sur des emplois plus nombreux et décents et des investissements accrus et durables dans des soins publics et des services de santé de qualité. Comme nous l'a dit Marieke Koning de la CSI : " L'espoir et la détermination sont des moteurs très importants pour reconnaître que le changement peut se produire. Lorsque vous êtes mis au défi d'être trop ambitieux, vous devez être très audacieux et dire " non, nous allons y parvenir ". Lorsque vous commencez à vous organiser en partenariat avec un groupe marginalisé, qui a déjà pris la décision courageuse de se lever, de s'organiser et de s'unir pour que le changement se produise, il est important d'être solidaire pour atteindre cet objectif. Et ce faisant, le changement s'est produit ".

SOURCE: Entretien avec Marieke Koning, Confédération Syndicale Internationale, <https://www.ituc-csi.org/>

Etude de cas

La Campagne One Billion Rising

Leadership réfléchi et basé sur l'autoréflexion

Deux organisations féministes, Jagori et Sangat, ont lancé et dirigent la branche indienne de la campagne mondiale One Billion Rising, qui opère dans 206 pays et vise à sensibiliser à travers des rassemblements, des événements de danse à grande échelle et des approches créatives. Jagori et Sangat sont largement connues comme des pionnières au sein du mouvement des femmes en Asie du Sud et pour leurs efforts visant à promouvoir l'appropriation collective de la campagne, le partage intergénérationnel des connaissances et des idées et un leadership féministe motivant.

Alors que l'essentiel de la campagne One Billion Rising se concentre sur la violence à l'égard des femmes et des filles, un espace a été fait pour une approche intersectionnelle qui fournit un espace aux groupes travaillant sur une série de questions - des droits de l'enfant aux droits LGBTQI+ et les droits des travailleurs domestiques - sous l'égide de la campagne. Des événements attirant des centaines de milliers de personnes ont eu lieu à travers le pays, appelant non seulement à la fin de la violence à l'égard des femmes et des filles, mais aussi à une désescalade plus large de la violence en Inde, et à la compréhension que les femmes et les filles sont souvent les plus touchées des retombées de toutes les formes de violence et de militarisme. La danse et l'expression artistique sont devenues au cœur de ces événements, visant à promouvoir des formes culturelles de résistance comme alternative à la violence, tout en encourageant la paix, la joie et une célébration de la résilience des femmes.

Se concentrer sur la joie, le plaisir et la guérison

Les organisations Jagori et Sangat sont connues pour leurs efforts visant à assurer une prise de décision collaborative et un partage du pouvoir entre les organisations impliquées dans la campagne. Cela a présenté un défi aux grandes organisations non gouvernementales, qui sont les bienvenues dans l'alliance, mais invitées à fournir des ressources et un soutien aux plus petites organisations sans toujours promouvoir leurs propres marques. Ces organisations sont souvent habituées à leur plus grande taille, leur voix publique et leurs ressources, ce qui signifie qu'elles ont plus leur mot à dire dans la prise de décision. Certaines ont eu du mal à s'engager dans des événements et à apporter de la solidarité sans également promouvoir leurs marques ou collecter des fonds, d'autres ont été disposées à partager des ressources, à promouvoir des organisations plus petites sur leurs plateformes de médias sociaux et à les aider à atteindre des décideurs puissants.

Il y a un débat sain et continu sur les points forts et faibles de la campagne, encouragé par une direction désireuse d'apprendre et d'écouter ses membres.

SOURCE: Entretien avec Julie Thekkudan

La formation de larges alliances

Consolidation des organisations et des mouvements des femmes

Prend en considération les dynamiques du pouvoir et le partage





4

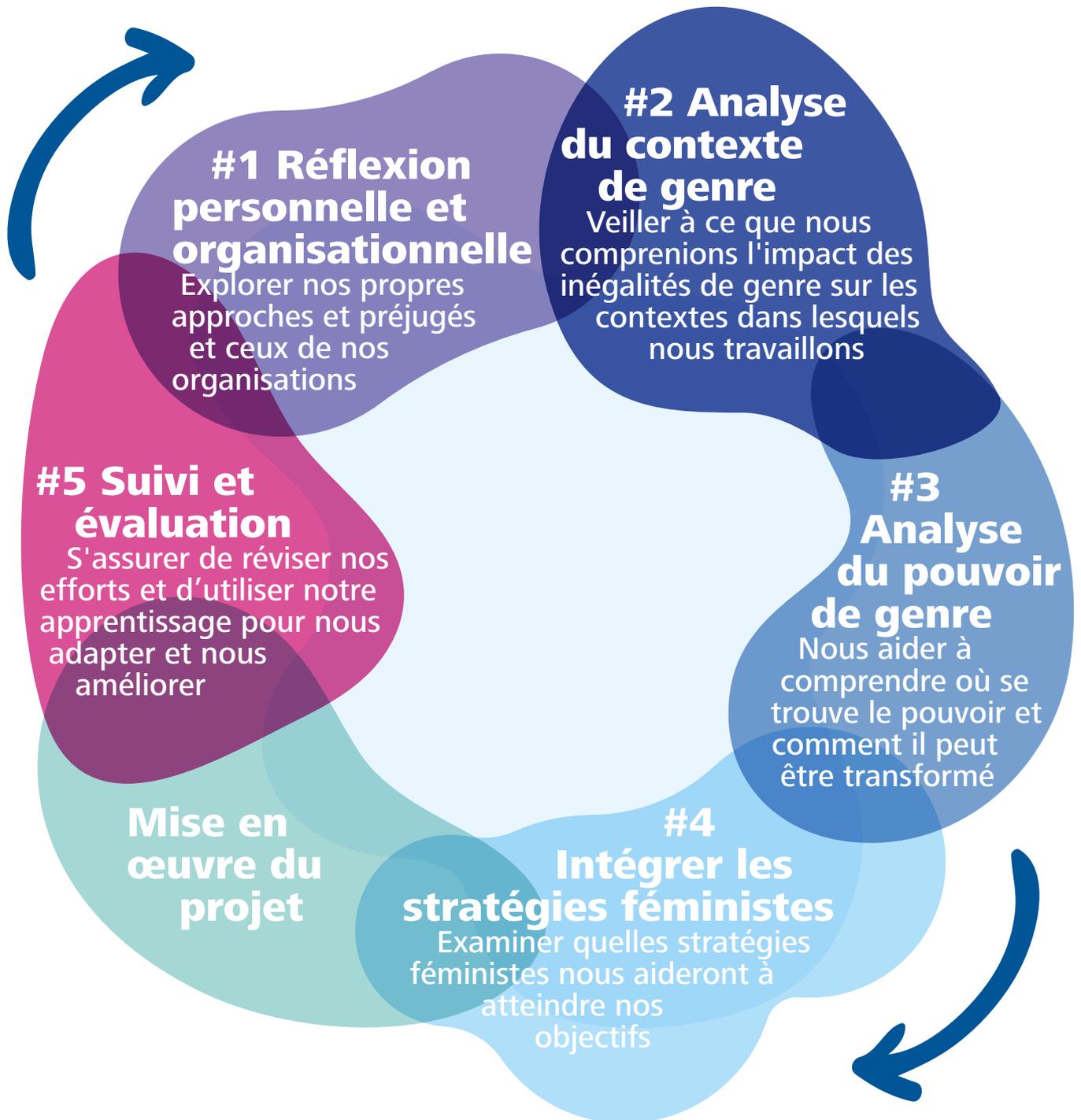
OUTILS DU CHANGEMENT TRANSFORMATEUR POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Jusqu'à présent, nous avons examiné comment comprendre le pouvoir et où il se situe, un cadre de travail analytique pour aider à comprendre où le changement doit être effectué et les façons dont les militants utilisent des stratégies féministes pour lutter contre les inégalités de pouvoir entre les genres. Maintenant, nous fournissons un ensemble d'outils qui peuvent être utiles pour réfléchir à la façon de traduire ce guide dans votre travail quotidien.

Ces outils ne prétendent pas être exhaustifs et peuvent être complétés par des lectures complémentaires et des outils liés aux autres sections, mais ils peuvent constituer un bon **point de départ pour évaluer votre engagement collectif, analyser votre contexte interne et externe, considérer l'impact des inégalités de pouvoir sur votre travail, et aider à surveiller et évaluer vos efforts**. Chacun d'eux peut soutenir la planification et le développement de projets et de programmes, notamment en tirant les enseignements des efforts passés dans le cadre du suivi et de l'évaluation des travaux existants.

- **L'outil n°1** fournit un soutien pour évaluer de manière critique les changements individuels et organisationnels nécessaires pour nous permettre de lutter contre les inégalités de genre et de rejoindre la lutte pour le changement.
- **L'outil n°2** nous aide à comprendre comment l'inégalité de genre affecte le contexte ou la situation dans laquelle nous prévoyons de travailler, afin que nous puissions prendre de bonnes décisions sur les domaines dans lesquels nous pouvons apporter une valeur ajoutée.
- **L'outil n°3** nous aide à comprendre l'impact des inégalités de genre sur qui détient le pouvoir, où et comment ce pouvoir peut être accédé ou redistribué pour remédier à l'injustice.
- **L'outil n°4** peut être utilisé dans le cadre des processus de planification et d'examen pour définir les engagements communs à intégrer des stratégies féministes pour un changement transformationnel dans les projets et les programmes.
- **L'outil n°5** peut nous aider à évaluer et à démontrer notre impact et à nous engager dans un apprentissage continu.

Ces outils permettent d'évaluer individuellement votre démarche, mais sont encore plus efficaces lorsqu'ils sont déployés en équipe dans le cadre du cycle de planification, de mise en œuvre et d'évaluation d'un projet ou d'un programme.



Outil n°1: Commencer par une réflexion personnelle et organisationnelle

Pour être en mesure de lutter contre les inégalités de genre et de rejoindre la lutte pour le changement, nous devons commencer par nous-mêmes et nos propres organisations. Cela nécessite une réflexion approfondie sur qui nous sommes et sur les attitudes, les préjugés et les croyances profondément enracinées que nous apportons à nos interactions et au travail que nous effectuons. Si cette réflexion n'a pas lieu, nous risquons de reproduire et de perpétuer les inégalités et les déséquilibres de pouvoir.

Ce genre de réflexion ne se fait pas en une journée ou en une seule feuille de travail. **Cet outil fournit quelques questions pour vous aider à commencer à réfléchir à l'endroit où vous en êtes dans votre cheminement de réflexion, mais notez qu'il s'agit d'un processus continu qui nécessite une profonde conscience de soi et de l'attention.**

Prenez un moment pour réfléchir à vos propres antécédents, identités et aux expériences que vous avez. Utilisez ensuite un journal pour recueillir vos idées sur les questions suivantes :

- *Le privilège, c'est lorsque certaines personnes ou groupes ont du pouvoir, des ressources ou des avantages en raison de leur identité ou de leurs associations. Il est souvent invisible pour les personnes qui le détiennent. La discrimination se produit lorsque certaines personnes ou certains groupes se voient refuser du pouvoir, des ressources ou des avantages en raison de leur identité ou de leurs associations. La discrimination est souvent renforcée par des normes sociales, des lois ou des règles. Que signifient ces mots pour vous ?*
- *Quelle est votre expérience de privilège ? Quelles identités possédez-vous qui vous accordent des privilèges ? Ce privilège change-t-il dans différents espaces, comme au travail ou dans votre communauté ?*
- *Quelle est votre expérience de la discrimination ? Comment cela a-t-il façonné votre état d'esprit et vos façons de comprendre le monde ? Comment cela façonne-t-il votre approche de votre travail ?*
- *Dans votre travail pour faire avancer l'égalité des genres, quel type de pouvoir détenez-vous par rapport aux individus, groupes et organisations avec lesquels vous travaillez ? Quel genre de pouvoir ont-ils ? Qu'est-ce qui vous accorde ce pouvoir, et qu'est-ce qui leur accorde le pouvoir qu'ils détiennent ?*
- *Comment réagissez-vous aux cas où le pouvoir est violé ?*
- *Comment détenez-vous et partagez-vous le pouvoir au sein de votre organisation ? Votre pouvoir personnel se fait-il au détriment des autres, ou collaborez-vous pour partager le pouvoir ?*

Consacrez maintenant un moment pour réfléchir à votre équipe ou organisation. Écrivez vos réponses dans un journal ou un cahier.

- *Quelle proportion des personnes qui détiennent le pouvoir décisionnel et culturel dans notre organisation ont une expérience directe et ont été profondément affectées par les problèmes sur lesquels nous travaillons ?*
- *Quand vient le temps de se réunir ou de prendre des décisions, la voix de chacun est-elle entendue et respectée, quels que soient son sexe, sa race, son âge, ses capacités, sa nationalité et son origine sociale ?*
- *Comment les personnes pour lesquelles nous prétendons travailler influencent-elles les décisions de notre organisation et l'allocation des ressources ?*

- *Partageons-nous le pouvoir et les plateformes avec nos partenaires et alliés ? Sommes-nous ouverts à être contestés et à entendre les opinions de ceux qui ne sont pas d'accord avec nous ?*

Ensuite, résumez vos réflexions en cinq points clés qui répondent aux questions : **comment mes préjugés, mes croyances profondes et mes convictions personnelles façonnent-ils le travail que je fais et comment vais-je chercher à être plus égal, inclusif et juste ? Quel est mon rôle dans la lutte contre les inégalités structurelles au sein de mon organisation et dans les partenariats et alliances ?**

Prenez vos trois points et épinglez-les au mur. Laissez-les servir de rappel, l'autoréflexion régulière et la réflexion organisationnelle sont essentielles pour créer un changement durable et transformateur pour l'égalité des genres !

Outil n°2: Analyse du contexte de genre

Une analyse du contexte de genre prépare le terrain pour tout projet, programme, campagne ou étude. **Cela nous permet de comprendre le contexte ou la situation dans laquelle nous prévoyons de travailler, afin que nous puissions prendre les bonnes décisions sur les domaines dans lesquels nous pouvons apporter une valeur ajoutée.** Une analyse du contexte de genre peut être menée au début du travail sur un programme, une campagne ou un projet, et/ou elle peut être menée tout au long pour s'assurer que le travail est adapté aux conditions et aux besoins actuels.

Toute analyse de contexte solide comprend une analyse de genre qui explique comment le pouvoir et les ressources sont distribués, accessibles et impactés par différents facteurs d'identité tels que le genre, la race, la classe, les capacités et autres. Les inégalités de genre sont souvent à l'origine d'inégalités systémiques et structurelles. Donc, en suivant le processus de création d'une analyse du contexte de genre, vous serez mieux en mesure de contribuer à des réparations efficaces de l'injustice.

La création d'une analyse du contexte de genre nécessite des recherches. Cela signifie découvrir quelles lois, politiques, normes sociales informelles et croyances profondément ancrées fonctionnent dans le contexte dans lequel vous envisagez de travailler. Vous pouvez le faire en recherchant les lois et les politiques en ligne et en consultant les sites Web et les rapports des organisations de défense des droits des femmes et des organisations féministes. Dans certains cas, vous voudrez peut-être organiser des entretiens de collecte d'informations avec ceux qui connaissent bien les questions de genre. Voici quelques exemples de questions auxquelles vous pouvez réfléchir lorsque vous effectuez votre analyse contextuelle de genre ² :

- *Quels rôles de genre existent dans ce contexte ou cette situation ? Comment les hommes, les femmes, les personnes transgenres et non binaires vivent-ils différemment ce contexte ?*
- *Quelles autres formes de discrimination existent dans ce contexte ?*
- *Comment ces formes de discrimination ou ces rôles prescrits peuvent-ils avoir un impact sur le travail que vous avez l'intention de faire ?*
- *Quel est l'impact du genre sur la capacité d'une personne à accéder aux ressources ou à les contrôler ?*
- *Qui a déjà une voix et quelles voix pourraient avoir besoin d'un soutien pour être entendues ?*

Ces questions vous indiqueront la direction de la recherche nécessaire pour compléter votre analyse du contexte de genre. Pour compléter votre analyse de genre, remplissez la feuille de travail suivante :

² Adapté du Guide d'Oxfam sur l'influence féministe

1. Quelles informations importantes avez-vous apprises sur le genre dans le contexte dans lequel vous envisagez de travailler ? Quelles lacunes existent dans les données ou les recherches disponibles ?

[Exemple : dans le pays X, les femmes ne possèdent que 25 % de la terre. Les lois stipulent que les hommes peuvent hériter de la terre, mais pas les femmes. Il n'y a pas de données sur la fréquence à laquelle les femmes gèrent la terre de manière informelle sans la posséder.]

.....

.....

.....

.....

.....

2. Comment les gens vivent-ils l'injustice différemment en raison de leur genre ? Comment pourraient-ils expérimenter différemment les solutions à ce problème ?

[Exemple : Dans le pays X, l'économie est faible et la corruption du gouvernement signifie que seule l'élite dirigeante et ses amis peuvent trouver du travail. En raison des normes culturelles, les femmes ne peuvent souvent trouver du travail que dans les industries de soins (comme infirmières, femmes de ménage, cuisinières). Les personnes transgenres et non binaires sont confrontées à une discrimination extrême dans la recherche d'emploi. La création d'opportunités d'emploi, la formation et la syndicalisation doivent prendre en compte – et transformer – ces normes culturelles pour parvenir à une égalité et des opportunités durables pour tous.]

.....

.....

.....

.....

.....

3. Quelles personnes sont les plus marginalisées et vulnérables, en raison de leur classe, caste, race, âge ou capacité ? Comment ces groupes pensent-ils aux injustices et quelles solutions proposent-ils ou envisagent-ils ?

[Exemple : Dans le pays X, les personnes de la tribu Y sont victimes de discrimination en raison de leur statut de minorité. Elles sont persécutées, ne trouvent pas de travail et leurs enfants ne peuvent pas accéder à l'éducation dans les écoles publiques. Lors de conversations avec des membres de la tribu Y et leurs dirigeants, nous comprenons qu'ils ont proposé une loi sur l'égalité des chances. Ils ont besoin de soutien pour s'assurer que la loi passe et de la pression publique pour s'assurer que la discrimination culturelle contre leur tribu cesse.]

.....

.....

.....

4. Comment les organisations de défense des droits des femmes et féministes comprennent-elles le problème ? Comment travaillent-elles déjà pour y remédier ?

[Exemple : Dans le pays X, la discrimination sur le lieu de travail est un gros problème. Des groupes féministes ont attiré l'attention sur le fait que les personnes transgenres et non binaires ne bénéficient pas de protections contre la discrimination sur le lieu de travail. En réponse, ces organisations mobilisent une campagne pour s'assurer que ces protections existent et créent une ligne d'assistance directe où les gens peuvent signaler les incidents pour documentation et suivi. Elles recherchent un soutien financier et des organisations pour rejoindre leur coalition.]

.....

.....

.....

.....

.....

5. Comment les politiques/structures/institutions concernées par ce problème traitent-elles différemment les femmes, les hommes et les personnes transgenres ou non binaires ? Tout le monde a-t-il un siège dans les structures formelles qui déterminent ces politiques/structures/institutions ? Qui est représenté dans les espaces formels et qui ne l'est pas ?

[Exemple : Dans le pays X, notre organisation souhaite travailler sur la réforme de l'éducation. Notre analyse a révélé que les lois et politiques existantes ne garantissent pas une éducation égale pour les jeunes de tous les genres. De plus, le ministère de l'Éducation est composé uniquement d'hommes et d'une femme.]

.....

.....

.....

.....

.....

6. Comment les normes et les pratiques culturelles pertinentes à ce problème traitent-elles les gens différemment en fonction du genre ?

[Exemple : Dans le pays X, notre analyse a révélé qu'il existe de solides lois sur les droits de l'homme qui protègent les personnes contre la discrimination fondée sur le genre. Mais dans la pratique, en raison des normes culturelles, les personnes transgenres, non binaires ou de genre non conforme n'ont pas un accès égal au logement, à l'éducation, au travail, à la terre ou à d'autres ressources et opportunités.]

.....

.....

.....

.....

Outil n°3: Cartographie du pouvoir de genre

La création d'une carte de pouvoir vous permet de comprendre qui détient le pouvoir, où et comment ce pouvoir peut être accédé ou redistribué pour combattre l'injustice. La création d'une cartographie du pouvoir de genre adapte les concepts expliqués dans ce guide et fournit un moyen de mettre ces concepts en pratique.

La cartographie du pouvoir est souvent utilisée comme un outil pour déterminer qui détient le pouvoir et comment ces personnes peuvent être influencées ou déplacées. L'application d'une optique féministe vous aidera à comprendre le rôle que jouent le genre et les autres identités pour déterminer comment et où le pouvoir est détenu. Les questions clés dans une cartographie du pouvoir de genre sont :

- *Qui détient le pouvoir lorsqu'il s'agit de créer l'égalité des genres, et quels sont les principaux obstacles/points d'accès ?*
- *Quel pouvoir les femmes, les personnes transgenres et non binaires ont-elles déjà, et comment peuvent-elles y accéder pour provoquer le changement ?*
- *Qui a besoin d'être influencé, convaincu ou amené à devenir " allié " ? Comment ces personnes ou groupes peuvent-ils être impliqués le plus efficacement possible ?*

Notez que votre cartographie du pouvoir de genre s'appuie sur votre analyse du contexte de genre et devrait aider à déterminer la base de votre projet, campagne, programme ou initiative. **Cela vous aidera à savoir comment le changement se produit et les étapes que vous devez suivre pour y arriver. N'oubliez pas de vous engager avec vos alliées féministes dans ce processus et de travailler en étroite collaboration pour identifier où et comment le pouvoir est détenu.**

Tout d'abord, revisitez la section sur le pouvoir (14ff.). Rappelez-vous que le pouvoir peut sembler différent dans différents espaces. Par exemple, quelqu'un peut avoir un pouvoir politique dans un bureau du gouvernement, mais un pouvoir limité dans sa communauté. L'expérience du pouvoir dépend fortement de ses identités intersectionnelles, qui peuvent servir de barrière ou d'amplificateur de pouvoir, ainsi que du contexte.

Passez maintenant en revue les formes de pouvoir oppressif (pouvoir sur et pouvoir sous) et comparez-les avec le pouvoir transformateur (pouvoir avec, pouvoir de, pouvoir à l'intérieur et pouvoir pour) comme expliqué précédemment (15f).

Ensuite, utilisez le tableau ci-dessous pour identifier qui détient le pouvoir et quel type de pouvoir il détient :

L'injustice à laquelle nous souhaitons remédier :

Détenteurs du pouvoir (identifiés dans la cartographie du contexte de genre)	Ce pouvoir est-il détenu dans des espaces publics ou privés ?	Ce pouvoir est-il visible, caché ou invisible ?	Ce pouvoir est-il transformateur (pouvoir avec, de, à l'intérieur ou pour) ou oppressif (sur et sous) ?
.....
.....
.....
.....
.....

Compte tenu de ce que vous avez obtenu, vous pouvez maintenant déterminer comment affecter le changement. Utilisez les informations de la feuille de travail pour réfléchir aux questions suivantes :

- *Lorsqu'il s'agit d'aborder l'égalité des genres, qui détient le pouvoir ? Où sont prises les décisions ?*
- *Où sont les opportunités de transformer les déséquilibres de pouvoir existants ?*
- *Où le pouvoir de transformation existe-t-il déjà et comment pouvons-nous en tirer parti ?*
- *Comment pouvons-nous garantir que les femmes, les personnes transgenres et non binaires sont au cœur de la lutte contre les déséquilibres de pouvoir ?*
- *Comment aidons-nous les femmes, les personnes transgenres et non binaires à revendiquer et à utiliser le pouvoir qu'elles possèdent déjà pour un changement positif et transformateur ?*

Identifiez les stratégies potentielles de changement et de transformation dans le tableau ci-dessous :

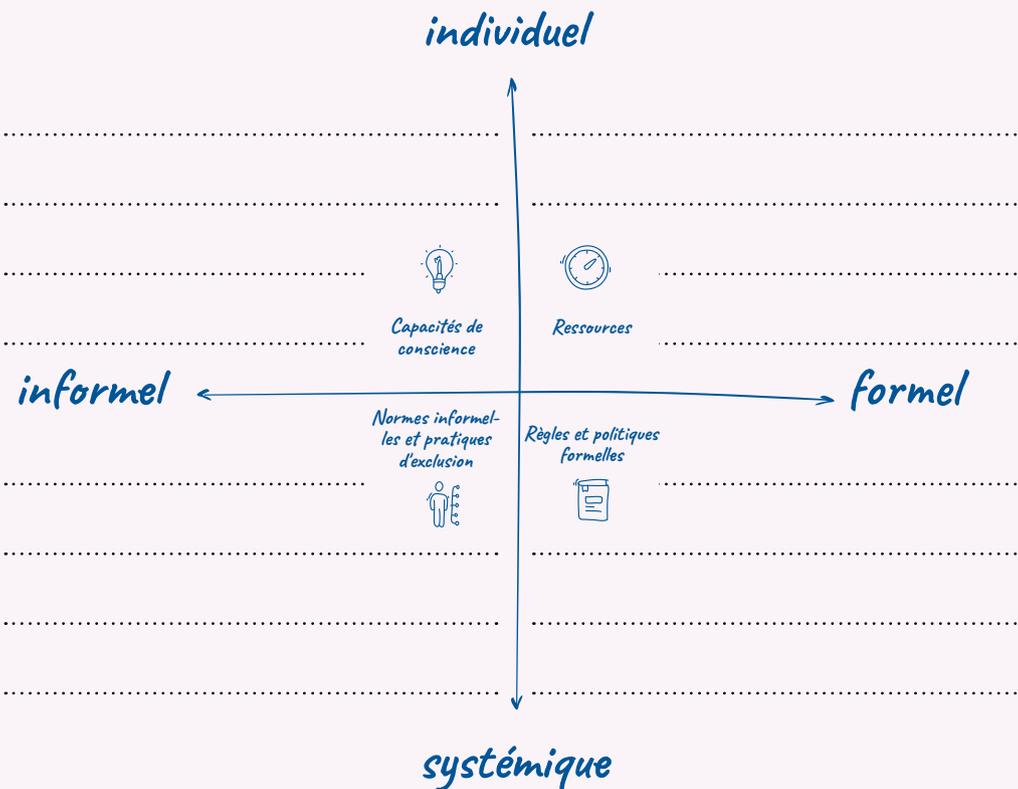
Stratégies pour défier et résister au pouvoir sur :	Stratégies pour construire et amplifier le pouvoir transformateur :
.....
.....
.....

N'oubliez pas que les contextes de genre et les analyses de pouvoir évoluent avec le temps ! Ils sont variables et fortement tributaires des changements politiques, économiques et sociaux. En coalition et en collaboration avec des alliés féministes, assurez-vous de discuter et de mettre à jour régulièrement votre compréhension du pouvoir et de la façon de contribuer à le transformer.

Outil n°4: Intégrer les stratégies féministes

Cet outil peut être utilisé dans le cadre de vos processus de planification et d'examen pour souligner votre engagement à intégrer des stratégies féministes pour un changement transformationnel dans vos projets et programmes. Nous vous suggérons de l'utiliser avec vos équipes et collègues pour créer un engagement commun à intégrer des stratégies féministes transformatrices dans votre travail.

Marquez sur cette copie du Cadre de travail sur le Genre au Travail où vous vous attendez à ce que votre programme ou intervention se déroule :



Pourquoi avez-vous choisi de travailler dans ce ou ces quadrant(s) ? Comment votre travail complètera-t-il celui d'organisations travaillant dans d'autres quadrants ?

.....

.....

.....

.....

.....

Comment votre travail contribuera-t-il au renforcement de l'action collective des femmes, des organisations et/ou mouvements de femmes ?

.....

.....

.....

.....

.....

Quelles stratégies féministes comptez-vous intégrer dans votre programme ou projet. Cochez tout ce qui s'applique

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Intersectionnalité | <input type="checkbox"/> Approches participatives |
| <input type="checkbox"/> Intergenerationality | <input type="checkbox"/> Nommer et mettre en question le patriarcat |
| <input type="checkbox"/> Conscience de soi et auto-interrogatoire | <input type="checkbox"/> Concentration sur la joie, l'amour et/ou la guérison |
| <input type="checkbox"/> Soins personnels | <input type="checkbox"/> Former de larges alliances |
| <input type="checkbox"/> Leadership réfléchi et basé sur l'autoréflexion | |
| <input type="checkbox"/> Approches fondées sur les droits | |

Comment l'adoption de ces stratégies aidera-t-elle votre projet ou programme à être transformateur et à conduire à un changement durable et à long terme ? Comment cela aidera-t-il à modifier une dynamique de pouvoir inégale ?

.....

.....

.....

.....

.....

Qui, dans votre équipe, sera chargé d'examiner régulièrement cet engagement et de communiquer les progrès accomplis par rapport à celui-ci ?

.....

.....

.....

Quand sera-t-il revu la prochaine fois ?

.....

.....

.....

Outil n°5: Suivi et évaluation

Il est essentiel que nous contrôlions en permanence nos propres efforts pour nous assurer que nos approches ont l'impact que nous visons, que nous partageons et renforçons notre pouvoir avec nos partenaires et alliés, et que nous pouvons nous adapter ou changer de direction en réponse à de nouvelles informations ou à des changements dans notre contexte. Le suivi et l'évaluation ne nous aident pas seulement à démontrer notre impact et à tirer des leçons de nos efforts, menés correctement, ils sont, en eux-mêmes, capables de corriger les déséquilibres de pouvoir ; ce qui en fait un impact à la fois féministe et transformateur.

Les évaluations d'un projet ou d'un programme sont généralement effectuées par les " responsables ", ou ceux qui détiennent le plus de pouvoir et de ressources. Il convient de reconnaître que l'évaluation est une activité politique, les contextes dans lesquels elle a lieu sont politisés, de même que les expériences personnelles, les perspectives et les caractéristiques que les évaluateurs apportent à leur travail. Par conséquent, il est important que nous réfléchissions bien à la manière dont nous menons nos évaluations et que nous travaillions activement à atténuer les effets des déséquilibres de pouvoir et à la manière dont ils pourraient influencer nos résultats.

Nous avons suggéré des ressources supplémentaires pour aider à explorer l'évaluation féministe ci-dessous, mais nous pouvons commencer par nous poser les questions suivantes :

- a) *Pourquoi menons-nous cette évaluation ? A qui profite-t-elle ?*
- b) *Qui effectue l'évaluation ? Quelles perspectives particulières apportent-ils qui peuvent influencer leur perception de ce travail ?*
- c) *Notre suivi et évaluation évaluent-ils l'impact que nous avons sur la progression vers l'égalité des genres? Comment évaluons-nous notre capacité à déplacer le pouvoir pour le mettre entre les mains des personnes marginalisées ?*
- d) *Comment analysons-nous quelles identités croisées ont un impact sur qui a bénéficié de notre travail et qui n'en a pas bénéficié ?*
- e) *Comment les voix des femmes, des personnes transgenres et non binaires s'élèveront-elles grâce à notre évaluation ?*
- f) *Comment la dynamique du pouvoir pourrait-elle affecter la probabilité que nos partenaires et alliés fournissent des commentaires honnêtes – positifs ou négatifs – sur nos efforts ? Comment pouvons-nous atténuer cela ?*
- g) *Comment surveillerons-nous les changements inattendus ou négatifs, y compris les inversions ou les contrecoups ?*
- h) *Comment garantirons-nous que les enseignements tirés de nos évaluations seront partagés avec ceux qui y ont contribué et qu'ils se les approprieront ?*

i) *Comment utiliserons-nous les informations recueillies grâce à notre évaluation pour éclairer et pousser les efforts futurs ?*

Ci-dessous un certain nombre d'outils et de guides utiles que vous pouvez utiliser pour répondre à ces questions et explorer comment rendre vos évaluations plus féministes :

- [↳ Le document de discussion d'Oxfam intitulé](#), Application des Principes Féministes au Suivi, à l'Évaluation, à la Responsabilité et à l'Apprentissage des Programmes (Applying Feminist Principles To Program Monitoring, Evaluation, Accountability And Learning). Ce document contient des conseils et des études de cas.
- [↳ Une Meilleure Évaluation](#) (Better Evaluation) a compilé ces ressources sur l'évaluation féministe.
- [↳ Le guide de l'AWID pour Capturer le Changement](#) dans les Réalités des Femmes (Capturing Change in Women's Realities) contient une analyse complète des différentes méthodologies et approches.



Annexe

Glossaire des termes

Un glossaire utile des termes peut être trouvé sur ce lien :

<https://justassociates.org/sites/justassociates.org/files/feminist-movement-builders-dictionary-jass.pdf>

Personnes Interviewées

Farah Daibes, Directrice du Programme du Projet Régional de Féminisme Politique, FES Liban

Gopika Bashi, Chargée de la Campagne Enough Campaign en Asie , Oxfam

Michelle Reddy, Gestionnaire de Fonds, le Fonds des Femmes Fidjiennes

Sarah Herold, Coordinatrice de Projet, FES Chili

Tina Hennecken Andrade, Représentante Résidente de FES Mozambique , Brenda Campos, Coordinatrice des Projets Fender et Féministes, et Eva Nelles, Experte Junior en Genre, FES Mozambique

Akshat Singhal, Co-Fondateur, et Ayushi Banerji, PDG du Laboratoire de Genre, le Mouvement du Ruban bleu (The Gender Lab, Blue Ribbon Movement)

Misun Woo, Coordinateur Régional, Forum Asie-Pacifique sur les Femmes, le Droit et le Développement (APWLD)

Julie Thekkudan, Conseillère en Égalité des Genres, Campagnes Mondiales, Oxfam International

Marieke Koning, Conseillère Politique, Confédération Syndicale Internationale

Natalia Figge, Experte en Équité entre les Genres, FES

Informations supplémentaires fournies par e-mail par :

Lisa Vettori, Gestionnaire Supérieure de programme, Agence Internationale pour le Développement des Femmes

Lectures supplémentaires

Ce guide a abordé un certain nombre de stratégies féministes importantes, qui méritent toutes d'être explorées plus en détail. Dans cette annexe, nous avons rassemblé des articles, des documents, des outils, des vidéos et d'autres médias qui, nous l'espérons, fourniront de plus amples informations et inspirations.

Soutenir l'action collective des femmes

- Cette ressource de Zohra Moosa et du Réseau de Genre et Développement sur le soutien au changement là où il se produit présente plus d'informations sur l'importance de mouvements et d'acteurs de femmes forts.
https://drive.google.com/file/d/1aoA7UMT2rNCMePFsZR_ge0wgHwTEIgnU/view
 - Ce document de Srilatha Batliwala et de l'initiative Construire des Mouvements et des Organisations Féministes de l'AWID aide à définir les mouvements féministes et énoncent leurs principes essentiels.
https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/changing_their_world_2ed_full_eng.pdf
 - Ce guide d'ActionAid présente des moyens de mieux intégrer les acteurs des droits des femmes dans les mouvements sociaux.
https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/guidance_note_good_practice_approaches_2016_0.pdf
 - Cette recherche FES explore les problèmes rencontrés par les femmes dans le mouvement syndical au Brésil et comment elles peuvent être soutenues pour réaliser le changement.
<https://www.fes-connect.org/reading-picks/cut-brazil-a-trade-union-centre-at-the-forefront-of-the-feminist-struggle/>
- ### Pillar 1: Empathie et autoréflexion
- Le guide " Des Voix qui S'élèvent " (Raising Voices) sur la Création d'une Culture Organisationnelle pour l'Activisme pour la Justice Sociale est un excellent point de départ pour une réflexion personnelle.
<http://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2015/09/LP1.OrgCulture.FINALredesign.dec2015.pdf>
 - L'outil de Développement Organisationnel Féministe du Forum Féministe Africain vaut également la peine d'être étudié pour examiner l'approche de votre organisation et votre rôle dans celui-ci.
<https://awdf.org/wp-content/uploads/The-Feminist-Organisational-Development-Tool-English.pdf>
 - Le module cinq de la Boîte à Outils de Women's Health West pour Travailler dans une Organisation Féministe comprend également des listes de contrôle utiles pour commencer à réfléchir à la responsabilité personnelle et organisationnelle.
https://whwest.org.au/wp-content/uploads/2013/05/Feminist-Audit-Toolkit_FULL.pdf
 - Srilatha Batliwala, à travers son travail avec CREA, a fondé les bases pour comprendre ce qu'est le leadership féministe et aider les autres à y parvenir.
<https://www.uc.edu/content/dam/uc/ucwc/docs/CREA.pdf>
https://themimu.info/sites/themimu.info/files/documents/Guidelines_Achieving_Transformative_Feminist_Leadership_CREA.pdf
 - De même, le guide de Hope Chigudu et Rudo Chigudu pour Construire une Organisation avec l'Ame est largement respecté comme un point d'entrée important.
<http://airforafrica.org/wp-content/uploads/2015/09/Strategies-for-Building-an-Organisation-with-Soul-for-web1.pdf>
 - Le guide d'Oxfam pour le Leadership Transformateur des Droits des Femme examine les raisons pour lesquelles un tel leadership féministe est important et les façons utiles pour le promouvoir.
<https://www.oxfam.org/en/research/transformative-leadership-womens-rights-oxfam-guide>
 - Cet article de l'AWID expose plus en détail les arguments en faveur des soins personnels.
<https://www.awid.org/news-and-analysis/wellness-self-care-and-security-why-important-feminism>
 - Stratégie Emergente par Adrienne Maree Brown apporte des perspectives précieuses sur les soins personnels d'un organisateur sur les lignes de front des luttes sociales et de justice climatique
<https://www.akpress.org/emergentstrategy.html>
 - Le manuel de la CREA pour les Soins Personnels et l'Autodéfense pour les Militants Féministes peut être utilisé soit pour mettre en œuvre vos propres soins personnels, soit pour comprendre pourquoi il est important pour ceux avec qui vous souhaitez être solidaire.
<https://creaworld.org/resource/self-care-and-self-defence-manual/>
 - Vous pouvez également vous inscrire au Défi Des Soins Personnels de 21 jours de Bouger pour Mettre Fin à la Violence (Move to End Violence) sur
<https://movetoendviolence.org/lp/21day-evergreen-challenge/>
 - L'exploration de la guérison par Deva Woody dans le contexte du Mouvement pour la Vie des Noirs (Movement for Black Lives) contient des réflexions importantes pour les mouvements de justice sociale.
https://www.uvic.ca/victoria-colloquium/assets/docs/colloquium_presentation_deva_woodly.pdf
 - Rejoignez le Collectif de la Solidarité par la Guérison (Healing Solidarity Collective) et explorez leurs ressources de conférence.
<https://healingsolidarity.org>
 - Lisez Activisme avec Plaisir (Pleasure Activism): Les Politiques du Bien-Etre (The Politics of Feeling Good) par Adrienne Maree Brown
<https://www.akpress.org/pleasure-activism.html>
 - Ou inscrivez-vous pour télécharger une copie du guide de l'AWID pour Réimaginer des Futurs Féministes Sans Peur (Reimagine Fearless Feminist Futures) pour explorer votre propre approche de ces questions.
<https://www.awid.org/resources/co-creating-fearless-futures-feminist-cartographers-toolkit>

Pillar 2: Construction de la solidarité

- Cet article de Kimberlé Crenshaw introduit la théorie de l'intersectionnalité, et cette théorie expose ses réflexions ultérieures. Vous pouvez également regarder son Ted Talk sur l'urgence de l'intersectionnalité.
<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://redir=1&article=1052&context=ucf>
<https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later>
https://www.ted.com/speakers/kimberle_crenshaw
- La boîte à outils de Discussion Féministe pour l'Aide à l'Action (ActionAid's Feminist Discussion) peut aider à guider les conversations avec des collègues sur la façon d'adopter une approche intersectionnelle
<https://actionaid.org.au/wp-content/uploads/2018/10/FeministDiscussionTOOLKIT-FINAL2018-2.pdf>
- Cette étude de cas du Fonds FRIDA – l'histoire de Mariam – montre l'importance d'une approche intergénérationnelle.
<https://youngfeministfund.org/mariams-story/>
- Cette collection d'études de cas – Les Filles au Front (Girls to the Front) – de Mama Cash et Frida, démontre le pouvoir de l'activisme des jeunes femmes.
<https://www.mamacash.org/en/girls-to-the-front-case-studies>
- Cette Boîte à Outils Féministe pour les Organisations de Jeunesse a été spécialement développée pour soutenir l'activisme des jeunes en faveur de l'égalité des genres.
<http://iusy.org/wp-content/uploads/2020/01/Final-Last-Version-LQ-Toolkit-A-struggle-for-equality-illus-work-in-progress-1-4.pdf>
- Pour une plongée profonde dans la solidarité féministe et l'action collective, consultez le numéro du Journal Genre et Développement (Gender and Development) sur le sujet.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2013.819176>
- L'un des aspects des écosystèmes féministes forts est le partage des ressources. L'AWID dispose de nombreuses ressources sur la construction de mouvements féministes, y compris ce guide pratique sur un écosystème de financement féministe.
<https://www.awid.org/publications/toward-feminist-funding-ecosystem-framework-and-practical-guide>
- JASS propose un certain nombre de ressources sur la formation d'alliances, y compris ce guide sur À quoi Ressemble le Pouvoir Collectif (What Collective Power Looks Like), qui met la lumière sur quatre réseaux de militants que l'organisation a aidé à créer, accompagner et maintenir. <https://justassociates.org/>
https://justassociates.org/sites/justassociates.org/files/db8110_jass_collective_report_feb2019_eversion.pdf

Pillar 3: Déplacement du pouvoir

- Ce résumé du bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies des Droits de l'Homme présente un résumé des principaux instruments, engagements et organes de surveillance des Nations Unies relatifs aux droits des femmes.
<https://www.ohchr.org/Documents/Events/WHRD/WomenRightsAreHR.pdf>
- Et ce document fournit une discussion de leur importance du professeur Savitri Goonesekere.
<https://www.un.org/womenwatch/daw/news/savitri.htm>
- Le Guide d'Oxfam sur l'Influence Féministe (Feminist Influencing) contient une section sur le suivi, l'évaluation et l'apprentissage féministes qui examine comment ces éléments peuvent être utilisés pour accroître la participation.
<https://policy-practice.oxfam.org/resources/oxfam-s-guide-to-feminist-influencing-620723/>
- Ce site Web du Forum Asie-Pacifique sur les Femmes, le Droit et le Développement énonce les principes de la Recherche-Action Participative Féministe.
<https://apwld.org/feminist-participatory-action-research-fpar/>
- Ce document de discussion d'Andrea Cornwall de l'Institut des Etudes sur le Développement (Institute for Development Studies) (IDS) plonge profondément dans ce que la participation signifie vraiment et à quoi elle peut ressembler.
<https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/Dp378.pdf>
- Cette étude de cas rassemble les leçons des méthodes participatives utilisées par Col•lectiu Punt 6, une organisation féministe à Barcelone, pour augmenter la participation des femmes dans la planification urbaine.
<https://policy-practice.oxfam.org/resources/planning-from-below-using-feminist-participatory-methods-to-increase-womens-par-347217/>
- Ce guide de facilitation de JASS guide les participants à travers une considération de patriarcat.
<https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Case-Studies-on-Patriarchy.pdf?file=1&force=>

Ressources consultées

- Le Fonds des Femmes Africaines pour le Développement (African Women Development Fund) (2010).** " L'outil de développement organisationnel féministe : Un outil pour opérationnaliser la charte des principes féministes pour les féministes africains ". Disponible sur <https://awdf.org/wp-content/uploads/The-Feminist-Organisational-Development-Tool-English.pdf>
- APWLD (2018).** " Recherche sur l'Action Participative Féministe (FPAR) ". Disponible sur <https://apwld.org/feminist-participatory-action-research-fpar>
- Association pour les Droits des Femmes dans le Collectif du Développement et Sans Peur (2017).** " Boîte à outils pour des Futurs sans Peur ". Disponible sur <https://www.awid.org/resources/co-creating-fear-less-futures-feminist-cartographers-toolkit>
- Batliwala, S. (2014).** " Atteindre un Leadership Féministe Transformateur : une Boîte à Outils pour les Organisations et les Mouvements ". CRÉA. Disponible sur https://themimu.info/sites/themimu.info/files/documents/Guidelines_Achieving_Transformative_Feminist_Leadership_CREA.pdf
- Batliwala, S. (2012).** " Changer leur monde : Concepts et Pratiques des Mouvements de Femmes ". AWID. Disponible sur https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/changing_their_world_2ed_full_eng.pdf
- Batliwala, S. (2011).** " Leadership Féministe pour la Transformation Sociale : Effacer le Nuage Conceptuel ". CRÉA. Disponible sur <https://www.uc.edu/content/dam/uc/ucwc/docs/CREA.pdf>
- Batliwala, S. & Pittman, A. (2010).** " Capturer le Changement dans les Réalités des femmes Un Aperçu Critique des Cadres et Approches Actuels de Suivi et d'Évaluation ». AWID. Disponible sur https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/capturing_change_in_womens_realities.pdf
- Bernal, M. (2008).** " Manuel des Soins Personnels et d'Autodéfense pour les militantes féministes ". CRÉA. Disponible sur <https://creaworld.org/resource/self-care-and-self-defence-manual/>
- brown, a. m. (2017)** " Stratégies Emergentes: Façonner le Changement, Changer le Monde ". Disponible sur <https://www.akpress.org/emergentstrategy.html>
- brown, a. m. (2019)** " Activisme du Plaisir: Les Politiques du Bien-Etre ". Disponible sur <https://www.akpress.org/pleasure-activism.html>
- Chigudu, H. & Chigudu, R. (2015).** " Stratégies pour Construire une Organisation avec une Ame ". Disponible sur <http://airforafrica.org/wp-content/uploads/2015/09/Strategies-for-Building-an-Organisation-with-Soul-for-web1.pdf>
- Columbia Law School (2017).** " Kimberlé Crenshaw sur l'Intersectionnalité, Plus de Deux Décennies plus tard ". Disponible sur <https://www.law.columbia.edu/pt-br/news/2017/06/kimberle-crenshaw-intersectionality>
- Cornwall, A (2000).** Faire une différence ? : " Genre et Développement Participatif ". Disponible sur <https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/Dp378.pdf>
- Crenshaw, K (2016).** " L'Urgence de l'Intersectionnalité " [Fichier vidéo]. TED. Disponible sur https://www.ted.com/speakers/kimberle_crenshaw
- Crenshaw, K (1989).** " Démarginaliser l'Intersection de la Race et du Sexe : Une Critique Féministe Noire de la Doctrine Antidiscrimination, de la Théorie Féministe et de la Politique Antiraciste ", Forum Juridique de l'Université de Chicago : Vol. 1989 : Num 1, article 8. Disponible sur : <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Delgado, D. G. (2018).** " CUT-Brésil, une centrale syndicale à la pointe de la lutte féministe ". Disponible sur <https://www.fes-connect.org/reading-picks/cut-brazil-a-trade-union-centre-at-the-forefront-of-the-feminist-struggle/>
- Edson, M. (2015).** " Changer les Lois, Changer des Vies : Soutenir les Survivants de la Violence Sexiste au Mozambique ». Disponible sur <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/changing-laws-changing-lives-supporting-survivors-of-gender-based-violence-in-m-345994>
- Esplen, E. (2016).** " Soutien des donateurs aux organisations de défense des droits des femmes du Sud : Dcouvertes de l'OCDE ". OCDE. Disponible sur <https://www.oecd.org/dac/gender-development/OECD-report-on-womens-rights-organisations.pdf>
- Gagoshashvili, M.** " Apprendre du Travail Intergénérationnel ". Disponible sur <https://youngfeministfund.org/mariams-story/>
- Goonsekere, S. (1998).** " Une approche fondée sur les droits pour réaliser l'égalité des genres ". Disponible sur <https://www.un.org/womenwatch/daw/news/rights.htm>
- Gregory, R. & Taylor, E. (2013).** " Boîte à outils pour travailler dans une organisation féministe ". Santé des femmes Ouest. Disponible sur https://whwest.org.au/wp-content/uploads/2013/05/Feminist-Audit-Toolkit_FULL.pdf
- Healing Solidarity Conference (2020).** " Solidarité de Guérison ". Disponible sur <https://healingsolidarity.org/>
- Institute for Development Studies (2011).** " Powercube : Comprendre le Pouvoir pour le Changement Social ". Disponible sur <https://www.powercube.net/>
- International Union of Socialist Youth, (2020).** " La Lutte pour l'Égalité : Une Boîte à Outils pour le Combat Féministe ". Disponible sur <http://iusy.org/wp-content/uploads/2020/01/Final-Last-Version-LQ-Toolkit-A-struggle-for-equality-illus-work-in-progress-1-4.pdf>
- JASS (2019).** " À Quoi Ressemble le Pouvoir Collectif ". Disponible sur https://justassociates.org/sites/justassociates.org/files/db8110_jass_collective_report_feb2019_everision.pdf

- JASS (2017).** " Patriarcat : Cas et Analyse de la Vie Quotidienne ". Disponible sur <https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Case-Studies-on-Patriarchy.pdf?file=1&force=>
- Jayasinge, D. & Noble, R. (2016).** " Note d'Orientation : Approches de Bonnes Pratiques pour s'Engager avec les Mouvements Sociaux pour les Droits des Femmes ". Aide à l'action. Disponible sur https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/guidance_note_good_practice_approaches_2016_0.pdf
- Kloosterman, J. & Safier, C. (2014).** " Leadership Transformateur pour les Droits des Femmes : un guide d'Oxfam ". Oxfam International. Disponible sur <https://www.oxfam.org/en/research/transformative-leadership-womens-rights-oxfam-guide>
- Lisle, A. (2018).** " Boîte à Outils de Discussion Féministe Intersectionnelle ". Aide à l'action. Disponible sur <https://actionaid.org.au/wp-content/uploads/2018/10/FeministDiscussionTOOLKIT-FINAL2018-2.pdf>
- Lorde, A (1988).** " Un Eclat de Lumière : Essais ". Disponible sur https://books.google.com.au/books/about/A_Burst_of_Light.html?id=B3QtDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Mama Cash & FRIDA, (2018).** " Les Filles au Front : Etudes de Cas ". Disponible sur <https://www.mamacash.org/en/girls-to-the-front-case-studies>
- Miller, K. & Jones, R (2019).** " Vers un écosystème de financement féministe : Un Cadre et un guide pratique ». AWID. Disponible sur <https://www.awid.org/publications/towards-feminist-funding-ecosystem-framework-and-practical-guide>
- Miller, V., VeneKlasen, L., Reilly, M. & Clark, C. (2006).** " Rendre le Changement Possible : Le Pouvoir. Concepts de Révision du Pouvoir pour la Justice, l'Égalité et la Paix ". JASS. https://www.justassociates.org/sites/justassociates.org/files/mch3_2011_final_0.pdf
- Moosa, Z. (2016).** " Soutenir le changement là où il se produit : le rôle essentiel des mouvements féministes dans la réalisation d'alternatives féministes ". Réseau du Genre et du Développement. Disponible sur <https://gadnetwork.org/development-alternatives>
- OHCHR (2014).** " Les Droits des Femmes sont des Droits Humains ". Disponible sur <https://www.ohchr.org/Documents/Events/WHRD/WomenRightsAreHR.pdf>
- Ortiz Escalante, S. & Gutiérrez Valdivia, B. (2015).** " rtiz Escalante, S. & Gutiérrez Valdivia, B. (2015). " Planifier du bas : utiliser des méthodes participatives féministes pour accroître la participation des femmes à la planification urbaine ". Oxfam GB. Disponible sur <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/planning-from-below-using-participatory-methods-to-increase-womens-participation-347217>
- Pettit, J. (2018).** " Solidarité, Sécurité et Pouvoir des Jeunes Femmes s'Organisant en Indonésie ". JASS. Disponible sur https://justassociates.org/wp-content/uploads/2020/08/jass_famm_2018_solidarity_safety_and_power_e-version_19oct.pdf
- Podems, D. & Negroustoueva, S. (2016).** " Évaluation féministe ". Meilleure évaluation. Extrait de http://www.betterevaluation.org/approaches/feminist_evaluation
- Raising Voices (2015).** " Créer une culture organisationnelle pour l'activisme pour la justice sociale. " Série Apprendre de la Pratique, n° 1 : Perspectives Organisationnelles. Disponible sur <http://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2015/09/LP1.OrgCulture.FINALre-design.dec2015.pdf>
- Ronderos, K (2012).** " Bien-être, Soins Personnels et Sécurité - Pourquoi c'est Important pour le Féminisme ". Disponible sur <https://www.awid.org/news-and-analysis/wellness-self-care-and-security-why-important-feminism>
- Roots Lab Lebanon.** " Laboratoire Roots : Incubateur d'Inclusion Sociale pour les Droits des Jeunes Femmes ". Disponible sur <https://views-voices.oxfam.org.uk/wp-content/uploads/2017/04/FINAL-Roots-Lab-Lebanon-Partners-Summary-Proposal.pdf>
- Safier, C., Wakefield, S., Harvey, R. & Rewald, R. (2019).** " Guide d'Oxfam sur l'Influence Féministe ". Oxfam International. Disponible sur <https://www.oxfam.org/en/research/oxfams-guide-feminist-influencing>
- Sisterhood is Global Institute-Jordan.** " Boîte à Outils II pour les Militants Civiques Jordaniens : Etudes de Cas de Campagnes de Défense Jordaniennes ". Disponible sur https://www.newtactics.org/sites/default/files/resources/SIGI_CaseStudy.pdf
- Smee, S. (2015).** " Qu'est-ce qui Marche pour Atteindre l'Égalité des Genres et l'Autonomisation des Femmes et des Filles ? ". DFID. Disponible sur <https://drive.google.com/file/d/0B12r2oKJSosWmRB SKIUUEzMUk/view>
- Sweetman, C. (2013).** Introduction, Solidarité Féministe et Action Collective, Genre et Développement, 21:2, 217-229, disponible sur <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2013.819176>
- Wakefield, S. & Koerppen, D. (2017).** " Appliquer les Principes Féministes au Suivi, à l'Évaluation, à la Responsabilité et à l'Apprentissage des Programmes ". Oxfam International. Disponible sur <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620318/dp-feminist-principles-meal-260717-en.pdf?sequence=4>
- Woody, D. (2019).** " Visions Féministes Noires et Politiques de Guérison dans le Mouvement pour les Vies des Noires ". Disponible sur https://www.uvic.ca/victoria-colloquium/assets/docs/colloquium_presentation_deva_woody.pdf
- Zwingel, S. (2013).** Stratégies Féministes Internationales : Forces et Défis de l'Approche Fondée sur les Droits. Politiques et Genre, 9(3), 344-351. Disponible sur <https://doi.org/10.1017/S1743923X13000226>



À propos des auteurs

Rowan Harvey est consultante et militante spécialisée dans le genre et le développement. Elle a travaillé avec une série d'ONG et de mouvements locaux, nationaux et internationaux sur des campagnes, la construction de mouvements et le développement organisationnel.

Chloe Safier est une militante féministe, consultante et associée à Le Genre au Travail (Gender at Work). Elle travaille avec des ONG, des agences des Nations Unies, des organisations féministes, des fonds pour les femmes et des organisations philanthropiques du monde entier pour faire progresser l'égalité des genres et les droits des femmes.

Les opinions exprimées dans cette publication ne sont pas nécessairement celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung

Mentions légales

© 2022 Friedrich-Ebert-Stiftung
Beirut Office | Political Feminism
Postal code 11-6107, Riyad El Solh
Beirut 1107-2210, Lebanon

Responsable de la version Anglaise :

Jonathan Menge | Directeur de la Plateforme pour l'égalité des Genres en Asie (GEHA)

Responsable de la version Française :

Katia Schnellecke | Directrice du Bureau Genre et Feminisme dans la Région MENA.

Pour commander la publication : geha@fes.de

Conception : Dominik Ziller | DZGN

Édition de copie : James Turner

Traduction : Doris Mattar

L'utilisation commerciale de tous les médias publiés par Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) n'est pas autorisée sans le consentement écrit de la FES.

La **Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)** est la plus ancienne fondation politique d'Allemagne. La fondation porte le nom de Friedrich Ebert, le premier président d'Allemagne démocratiquement élu.

La **Plateforme de l'égalité des Genres en Asie (GEHA)** coordonne le travail de FES sur l'égalité des genre dans la région Asie et Pacifique. Avec des collègues, des féministes et des partenaires de la région, nous créons des espaces d'échange et d'apprentissage mutuel et développons des stratégies de transformation pour un avenir plus juste en termes de genre.

asia.fes.de
feminism-mena.fes.de

