

Appliquer un prisme de genre à la SDSR

Guide de formation sur l'égalité des genres



Remerciements

Ce guide a été élaboré par le groupe directeur de l'IPPF sur le genre, en collaboration avec un certain nombre d'associations membres à travers la Fédération. Il vise à améliorer et à intégrer une approche transformatrice en matière de genre dans tous les domaines de notre travail ainsi que celui de nos partenaires.

Ce document est rendu possible grâce au généreux soutien de la population canadienne par l'intermédiaire de Global Affairs Canada (GAC).



Sommaire

Contexte	3
Quel est l'objectif du Guide de formation sur l'égalité des genres ?	4
A qui s'adresse ce Guide ?	5
Comment utiliser le guide de formation ?	5
Une note sur la terminologie	6
Section 1 : Planification de la formation	7
But et objectifs d'apprentissage de la formation	8
Modalité de formation	8
Durée de la séance de formation	8
Facilitateurs	9
Qui doit assister à la formation ?	9
Taille de la formation	10
Lieu et mise en place	10
Matériel et équipement de formation	10
Création d'un espace sécurisé	10
Préparation des participants à la formation	11
Nourriture et rafraîchissements	11
Créer un calendrier pour la préparation et la planification	11
Après la séance de formation	13
Section 2 : Plans des séances de formation	14
Programme d'une séance de formation de 2 heures sur l'égalité des genres	15
Programme d'une séance de formation de 90 minutes sur l'égalité des genres	17
Programme d'une séance de formation de 3 heures sur l'égalité des genres	19

Section 3 : Guide de le facilitateur pour les activités et exercices décrits dans la formation	21
Introduction	22
La boîte de genre	24
Narration : Pourquoi travaillons-nous pour l'égalité des genres et son lien avec la SDSR ?	27
Regardez le monde à travers un prisme du genre	29
Pratiquer l'analyse de genre	35
Évaluation	37
Conclusion	38
Section 4 : Séances ponctuelles utiles pour approfondir	40
Séance supplémentaire 1 : La marche du pouvoir : genre et intersectionnalité	42
Séance supplémentaire 2 : Présentation de la personne gingembre	44
Séance supplémentaire 3 : Violence sexuelle et basée sur le genre	47
Séance supplémentaire 4 : Mesurer les attitudes de genre : l'échelle des hommes équitables en matière de genre	49
Ressources utiles pour la formation continue	51
Annexes	53
Annexe 1 : Questionnaire d'évaluation pré-atelier	54
Annexe 2 : Liste de contrôle pour la préparation et la planification de l'atelier	59
Annexe 3 : Continuum d'intégration du genre	61
Annexe 4 : Définitions des approches sur le Continuum d'intégration du genre	63
Annexe 5 : Cartes de scénario de projet	65
Annexe 6 : Formulaire d'évaluation des participants	69
Annexe 7 : Personnages de la marche du pouvoir	71
Annexe 8 : Énoncés de la marche du pouvoir	74
Annexe 9 : Présentation de la personne gingembre	75
Annexe 10 : Nos expériences	76
Annexe 11 : Échelle GEM	78



Contexte

Contexte

Les inégalités de genre restent un obstacle important à la prise en compte de la santé et des droits sexuels et reproductifs (SDSR). Afin de garantir la SDSR pour tous et de prévenir les violences sexuelles et basées sur le genre (VSBG), les normes de genre néfastes doivent être transformées en normes positives. Pour ce faire, il est important de commencer à voir le monde à travers un prisme de genre. En d'autres termes, examiner de manière critique comment différentes politiques, programmes ou activités affectent les normes de genre actuelles et veiller à ce qu'ils réduisent les déséquilibres de pouvoir entre les individus et les groupes de genres différents, favorisent une plus grande inclusion et suivent une approche intersectionnelle.

L'égalité des genres –le concept selon lequel tous les individus doivent être traités de manière à garantir l'égalité des chances et des résultats– est un droit humain. Normes et attitudes de genre –les attentes et les règles informelles sur ce que signifie être une femme, un homme ou une personne non binaire, ou s'identifier comme LGBTQ+ (lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, intersexe, queer ou en questionnement +)– influence la santé et le bien-être des individus, façonnant les comportements de manière à avoir un impact direct sur la santé et les droits sexuels et reproductifs d'eux-mêmes, de leurs partenaires et des autres.

Parvenir à l'égalité des genres au sein d'une organisation, d'une communauté ou d'un pays nécessite donc que chacun de nous commence à voir le monde à travers un prisme du genre et soit conscient des normes de genre actuelles et des déséquilibres de pouvoir. Ensuite, nous pouvons évaluer si nos propres actions et notre travail exacerbent les normes néfastes existantes ou entraînent une transformation vers l'égalité des genres.

Quel est l'objectif du Guide de formation sur l'égalité des genres ?

Ce guide est conçu pour soutenir l'intégration de l'égalité des genres dans toutes les politiques, programmes et services de la Fédération internationale pour la planification familiale (IPPF) en augmentant la sensibilisation, la connaissance et la compréhension du rôle que chaque membre du personnel et bénévole joue dans la promotion de l'égalité des genres. En offrant une formation pour aider le personnel et les volontaires à voir le monde à travers un prisme de genre, ils peuvent être plus conscients de où et comment les choses sont actuellement inégales dans leur domaine de travail et si leurs actions vont dans le sens de l'égalité des genres.

Un atelier ponctuel n'apportera pas de changement durable. Ce guide peut être utilisé pour les formations en présentiel et en ligne. Pour les formations en ligne, il est recommandé que le contenu soit adapté pour être facilement compris et que les séances de formation incluent des pauses adéquates pour assurer une participation significative. Lorsque la formation est déployée en ligne, il est également recommandé de partager du matériel de lecture avec les participants et de présenter aux participants les outils de collaboration en ligne avant la formation.

A qui s'adresse ce Guide ?

Le Guide de formation sur l'égalité des genres est destiné aux membres du personnel et aux bénévoles de l'IPPF et de ses Associations membres. Il s'adresse spécifiquement aux « champions du genre » qui ont été chargés de faciliter la formation sur l'égalité des genres.

Comment utiliser le guide de formation ?

Utilisez ce Guide avec souplesse. Il s'agit d'une ressource fournissant des informations, des conseils et des suggestions sur la manière d'améliorer la formation sur l'égalité des genres au sein de votre Secrétariat ou de votre Association membre. Il existe de nombreux types de besoins de formation, par exemple :

Formation initiale : Formation dispensée à tout le personnel et aux bénévoles au cours des 2 à 4 premières semaines d'emploi par l'organisation

Formation de recyclage du personnel : Formation dispensée au personnel et aux bénévoles permanents en tant que remise à niveau sur l'égalité des genres

Séances ponctuelles : Formation dispensée pendant les déjeuners ou dans le cadre de retraites du personnel/journées de formation pour se concentrer sur une partie particulière de l'égalité des genres afin à la fois de réviser les bases et d'approfondir les connaissances pour répondre aux besoins de formation ci-dessus, ce guide est divisé dans les sections suivantes :

- **Section 1 : Planification de la formation** fournit des informations et des conseils pour vous aider à planifier efficacement la formation.
- **Section 2 : Plans des séances de formation pour la formation d'initiation et de recyclage** décrit les formations de différentes durées afin qu'elles puissent s'adapter au temps dont vous disposez et au type de formation que vous souhaitez dispenser.
- **Section 3 : Guide de le facilitateur** décrit les activités et les exercices inclus.
- **Section 4 : Séances supplémentaires** pour des besoins de formation ponctuels particuliers peuvent également être ajoutées à la séance de formation contours si vous le souhaitez. Cette section comprend des liens vers des ressources de formation supplémentaires.
- **Les Annexes** contiennent les documents mentionnés dans chacune des séances et un formulaire d'évaluation des participants.

Le contenu de la formation et les exercices décrits dans ce guide sont destinés à offrir des idées et de l'inspiration pour mettre en œuvre votre propre formation sur l'égalité des genres. Il est reconnu que les contextes, les expériences et les besoins sont différents. Par conséquent, lors de la planification de votre formation, il est toujours important d'adapter le contenu et les exercices pour refléter la politique et le contexte de votre Secrétariat ou de votre Association membre ainsi que les besoins particuliers de formation.

Une note sur la terminologie

Il existe une diversité dans le langage utilisé, accepté et compris dans le monde en ce qui concerne l'égalité des genres, l'orientation sexuelle, les identités et expressions de genre et les caractéristiques sexuelles (SOGIESC). Cela est dû aux différents contextes juridiques et culturels locaux, et aux réalités. Par conséquent, lorsque l'on explique l'égalité des genres et que l'on parle d'une approche transformatrice en matière de genre, il est important d'être conscient de ces contextes locaux et d'adapter la formation à votre propre contexte afin de renforcer la compréhension et d'apporter des changements.

Tout au long de ce document, le guide de style Diversité, équité et inclusion de l'Université de l'Iowa est utilisé, qui est basé sur le guide de style Associated Press ainsi que d'autres ressources respectées.

Dans ce document, nous utilisons le terme « femmes, hommes, personnes transgenres et non binaires ». Mais nous n'avons pas l'intention d'exclure toute personne qui s'identifie différemment. Il convient de noter que dans tous les groupes, il y a de la diversité et cela devrait être pris en compte dans tout travail sur l'égalité des genres. En outre, nous reconnaissons qu'en raison des déséquilibres de pouvoir existants, l'inégalité entre les genres affecte de manière disproportionnée les femmes et les filles.

Définitions clés

L'égalité des genres signifie l'égalité des chances pour les femmes, les hommes, les personnes transgenres et non binaires dans toute leur diversité pour réaliser pleinement leurs droits et leur potentiel. Cela signifie une aspiration à transformer les inégalités structurelles, les modèles de comportement et les normes sociales, conduisant au changement social et au développement durable. L'égalité des genres nécessite des stratégies spécifiques visant à éliminer les inégalités entre les genres.

Une approche transformatrice en matière de genre s'efforce activement d'examiner, de remettre en question et de modifier les normes de genre néfastes et les déséquilibres de pouvoir afin de respecter les SDRS et de réaliser l'égalité des genres. Ceci est réalisé par : un examen critique des normes et dynamiques de genre, la correction des déséquilibres de pouvoir, le renforcement ou la création des systèmes qui soutiennent l'égalité des genres et le renforcement ou la création de normes et de dynamiques de genre équitables. Cela implique de travailler de manière holistique avec des personnes dans toute leur diversité en utilisant une approche inclusive centrée sur la personne et différenciée, car l'inégalité entre les genres affecte différents groupes de personnes de différentes manières

Section 1

Planification de la formation

Planification de la formation

But et objectifs d'apprentissage de la formation

L'objectif général de la formation sur l'égalité des genres est d'aider le personnel à être plus sensible au genre, leur permettant de voir le monde et leur propre travail à l'IPPF à travers un prisme de genre afin de travailler vers des approches plus transformatrices en matière de genre. Plus précisément, les objectifs d'apprentissage de cette formation permettront aux participants de:

1. Créer une compréhension commune de l'égalité des genres et de son lien avec la SDR
2. Réfléchir à leurs propres croyances, perceptions et expériences des rôles de genre et de la valeur qui leur est associée
3. Être plus sensible au genre et évaluer leurs propres projets, programmes, politiques et activités via l'outil du Continuum d'intégration du genre

Modalité de formation

La formation est conçue pour se dérouler en présentiel. Si la formation doit être dispensée en ligne, le temps alloué doit être légèrement allongé pour tenir compte des pauses nécessaires entre les différentes séances. De plus, le facilitateur devra adapter certains des exercices pour tenir compte du fait que les participants ne sont pas dans la salle. Les salles de sous-commission du logiciel de réunion en ligne peuvent être utilisées pour le travail de groupe.

Durée de la séance de formation

La durée suggérée pour la formation d'initiation ou de remise à niveau est de deux heures, cependant, cela peut être modifié de manière appropriée : En fonction des connaissances et de la compréhension actuelles des approches transformatrices en matière de genre, ce temps peut devoir être raccourci ou allongé. Par exemple, si le genre est totalement nouveau pour les participants, ils peuvent avoir besoin d'une formation plus longue pour s'engager de manière significative et bénéficier de la formation. Le niveau de compréhension sera déterminé à l'aide d'un questionnaire de pré-formation (voir Annexe 1).

Trois options de durée de séance sont prévues dans ce guide de formation :

- 90 minutes : pour ceux qui ont une connaissance préalable de l'égalité des genres et aussi pour les petits groupes (16 personnes ou moins)
- 2 heures : c'est la durée préférée de l'atelier
- 3 heures : pour ceux qui veulent approfondir la pratique de l'analyse de genre

Pour les formations en ligne, des séances plus longues sont nécessaires : Adapter la formation de 90 minutes à 2 heures, la formation de 2 heures à 3 heures, la formation de 3 heures à 5 heures. Prévoyez des pauses adéquates.

Quatre séances supplémentaires de 60 minutes sur les éléments clés de l'égalité des genres au sein de la SDR sont fournies dans la Section 4.

Facilitateurs

Pour organiser un événement de formation réussi, en particulier pour les grands groupes, il est conseillé d'avoir deux personnes co-faciliter la formation ensemble. Les facilitateurs doivent provenir de l'organisation mais peuvent provenir de différentes équipes ou départements. L'un des facilitateurs doit être le conseiller en genre ou un champion du genre reconnu au sein de l'organisation.

Si le facilitateur est nouveau dans le domaine du genre, il doit d'abord observer un facilitateur qualifié diriger la séance, puis co-faciliter avec un facilitateur expérimenté/praticien du genre pendant quelques séances avant de le faire seul.

La première fois que la séance est animée par un binôme de facilitateurs, il est conseillé de se rencontrer une ou deux semaines avant la formation pour discuter de l'ordre du jour, des scénarios à utiliser et de toute autre question. Cela vous permettra de travailler en équipe le jour même et de vous soutenir mutuellement pour offrir la séance à un niveau élevé.

Si un facilitateur externe (ou un co-facilitateur) doit être engagé, élaborer un mandat qui comprend les informations suivantes :

1. Les objectifs d'apprentissage de la formation et les sujets qui seront abordés
2. Quelle(s) séance(s) voudriez-vous qu'ils mènent
3. Combien de temps ils ont été alloués dans le programme
4. La date, l'heure et le lieu
5. Qui sera présent et son niveau actuel de connaissances sur la programmation transformatrice en matière de genre
6. Le niveau de rémunération à fournir (cela dépendra bien sûr du budget)

Qui doit assister à la formation ?

Tous les membres du personnel du Secrétariat et des Associations membres, les stagiaires et les sous-traitants à plus long terme doivent assister à la formation sur l'égalité des genres à un moment donné. Une fois que la formation initiale a été dispensée au personnel existant, tous les nouveaux membres du personnel doivent recevoir la formation régulièrement dans le cadre de leur initiation. Pour faciliter cela, le service des ressources humaines doit conserver une trace des personnes qui ont assisté à la formation et inviter régulièrement le personnel à y assister jusqu'à ce que tout le monde ait participé à la formation.

Il est également encouragé que tous les bénévoles, y compris les membres du conseil d'administration, soient invités à assister à la formation aux côtés des membres du personnel. Cependant, cela doit être fait avec sensibilité et si, en fonction du contexte, on craint que le personnel ne puisse pas participer de manière significative en présence des membres du Conseil, des formations distinctes doivent être organisées pour le personnel et les bénévoles.

Taille de la formation

Pour mener à bien la formation, vous avez idéalement besoin d'un minimum de 8 participants. En effet, certains exercices sont conçus pour être effectués en petits groupes de deux à quatre personnes et vous avez besoin d'au moins quatre groupes différents pour certains exercices. Dans les associations membres avec un très petit nombre d'employés, voyez s'il y a des volontaires ou des organisations partenaires qui pourraient bénéficier de la formation et la mener ensemble. Si cela n'est pas possible, le facilitateur devra adapter les ressources de formation pour travailler avec le plus petit nombre de participants.

Le nombre maximum de participants doit être de 24 car, dépasser ce nombre limiterait la possibilité pour chacun d'apporter sa contribution à la formation. Lorsque plus de 24 personnes ont besoin de la formation, plusieurs séances de formation doivent être organisées.

Avec un groupe plus important (plus de 16 personnes), seules les options de 2 heures ou 3 heures doivent être utilisées afin de donner aux participants suffisamment de temps pour contribuer.

Lieu et mise en place

Choisissez un lieu et sélectionnez une salle de réunion facilement accessible à toutes les personnes, y compris celles en fauteuil roulant. Choisissez également une salle de réunion où vous ne serez pas dérangé ou interrompu pendant la formation. Il est recommandé de disposer les chaises en quatre groupes autour de tables de quatre à six personnes, afin que les participants puissent travailler ensemble dans des groupes de discussion. Visez pas moins de deux mais pas plus de six groupes avec pas plus de quatre personnes par table. Une question sur les besoins d'accessibilité des sites est incluse dans le questionnaire de pré-formation.

Matériel et équipement de formation

Le matériel et l'équipement de formation dépendent de l'approche et des exercices choisis par les facilitateurs. Chaque composante de chaque séance comprend une liste des ressources nécessaires. Passez-la en revue attentivement lors de la préparation de la formation. Si vous ne disposez pas du matériel approprié pour la formation, envisagez d'adapter les exercices au matériel et à l'équipement disponibles. Déterminez également si une traduction est nécessaire ou si des adaptations sont nécessaires pour prendre en charge l'accessibilité, par exemple l'interprétation en langue des signes, le braille ou des copies en gros caractères des documents à distribuer, etc. Une question sur les besoins d'accessibilité des sites est incluse dans le questionnaire de pré-formation.

Création d'un espace sécurisé

En tant que facilitateur, vous êtes responsable de créer un climat de sécurité et de confiance pour tous les participants. La réflexion personnelle, les discussions stimulantes sur des situations (in)égales et la fourniture de commentaires constructifs font partie de ce rôle et nécessitent une sensibilité à la dynamique du pouvoir au sein de l'organisation. Vous devez être réaliste sur le fait que l'idéal d'un espace parfaitement sûr est impossible et qu'une certaine quantité de friction pourrait en fait être nécessaire pour que les choses changent pour le mieux. La clé est de s'assurer que tous les membres du groupe se sentent respectés et en sécurité pour participer librement. Ainsi, au début de l'atelier, mentionnez spécifiquement que la pièce doit être un espace sûr pour que différentes vues et perspectives soient diffusées, mais cela doit être fait avec respect.

Les participants peuvent s'adresser aux facilitateurs s'ils ressentent ou éprouvent quelque chose de désagréable ou un sentiment d'inconfort. Alternativement, une préoccupation peut également être soulevée via le mécanisme IPPF SafeReport (par exemple, si quelqu'un a partagé quelque chose de déroutant ou si les facilitateurs ont fait une remarque sexiste à propos de l'un ou l'une des participants/participantes). Aussi, lors de l'atelier, n'hésitez pas à interrompre poliment les participants qui dominent la conversation ou à inviter les participants qui s'expriment moins à partager leurs réflexions.

Préparation des participants à la formation

Les participants doivent remplir le questionnaire de pré-formation (voir annexe 1) au moins trois à quatre semaines avant la formation. Ce questionnaire fournit des informations à la fois sur les connaissances et les attitudes actuelles en matière d'égalité des genres et sur les approches transformatrices en matière de genre. Il fournit également des informations sur l'accessibilité individuelle et les exigences alimentaires qui doivent être prises en compte lors de la préparation de la logistique de la formation, comme le lieu, les besoins alimentaires et le matériel de formation.

Comme préparation utile pour la formation, demandez aux participants d'entreprendre l'activité en ligne d'EngenderHealth « [Agis comme un homme, agis comme une femme](#) ». Cette activité demande aux participants d'identifier les normes et les rôles de genre pour les femmes et les hommes, puis de réfléchir aux conséquences de leur action/comportement « hors du cadre ». Bien que cet exercice soit binaire en matière de genre et donc ne concerne que les femmes et les hommes, il ouvre des perspectives, fait réfléchir les gens et les préparera à l'activité La boîte de genre où les identités de genre non binaires peuvent être discutées. Pour ceux qui suivent la séance de formation de 90 minutes, cela devrait être un pré-exercice obligatoire car il n'y a pas d'exercices spécifiques sur le rôle de genre et les normes de genre en raison du peu de temps disponible.

Si vous suivez la formation de trois heures, demandez à chaque participant d'apporter une brève description d'un projet, d'un programme, d'une politique ou d'une activité qu'il a conçu dans le passé, ou qu'il est en train de concevoir/gérer/réviser/entreprendre pour être utilisé dans l'activité « Revue des projets en cours ». La description doit inclure les objectifs de l'activité et tous les résultats obtenus jusqu'à présent.

Nourriture et rafraîchissements

Une fois que vous avez confirmé le nombre de participants qui assisteront à l'événement de formation et que vous aurez examiné les besoins alimentaires à partir du questionnaire de pré-formation, vous devrez organiser des rafraîchissements appropriés et de la nourriture en fonction si nécessaire. Assurez-vous que de l'eau soit disponible pour garder les participants hydratés. Si la formation se déroule pendant des périodes spécifiques –comme le Ramadan– soyez conscient du moment de la rupture du jeûne.

Créer un calendrier pour la préparation et la planification

Il est toujours utile de planifier les événements de formation bien à l'avance et de garder une trace de toutes les tâches logistiques et administratives qui doivent être gérées. Une liste de contrôle est un bon moyen de le faire, surtout s'il y a plus d'une personne qui organise l'atelier.

Un exemple de liste de contrôle (également disponible en Annexe 2) est le suivant :

Horaire	Activité
Un ou deux mois avant la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Décider et confirmer le budget de la formation. • Sélectionner et inviter les participants (minimum 8, maximum 24) et partagez le bilan de pré-formation et le formulaire d'inscription. • Identifier et inviter un co-facilitateur au sein de votre Secrétariat/Association membre. S'il n'y a personne au sein de l'organisation, alors faites appel à un facilitateur/co-facilitateur externe. • Décider de la date et de la durée de l'atelier. • Décider du lieu de l'atelier et si la mise en place du lieu, l'hébergement, les indemnités journalières et la restauration sont nécessaires. Si c'est le cas, déléguer les responsabilités nécessaires au personnel de soutien pour coordonner la logistique. • Préparer un ordre du jour et convenez des activités à inclure dans la formation sur la base des résultats du questionnaire de pré-enquête. • Répartir les responsabilités de formation entre les co-facilitateurs N'oubliez pas de partager toute demande des participants sur l'amélioration de l'accessibilité avec l'équipe de planification/les co-facilitateurs. • Commander du matériel et des supports de formation (selon les besoins). • Préparer des présentations PowerPoint (au besoin). • Confirmer le lieu de la formation et, si nécessaire, les arrangements administratifs et logistiques tels que le voyage, l'hébergement, les indemnités journalières et la restauration. • Envoyer une invitation de calendrier aux participants pour vous assurer qu'ils ont bloqué un moment pour la formation.
Deux semaines avant la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner/confirmer la liste finale des participants. • Envoyer aux participants l'ordre du jour et les informations générales à compléter (exercice Agir comme un homme, Agir comme une femme) et si vous dirigez l'atelier de 3 heures, demandez-leur d'apporter un exemple de projet. • Finaliser la planification de la préparation du formulaire d'évaluation des participants. • Finaliser toutes les dispositions administratives et logistiques. • Si l'un(e) des facilitateurs est nouveau/nouvelle, nous pouvons lui proposer de réaliser une simulation de la formation.
Un ou deux mois avant la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontrer le co-facilitateur pour passer en revue le calendrier, prendre les dernières dispositions, etc. • Assembler le matériel de formation et vérifier l'équipement. • Réaliser la simulation de la formation
Un ou deux mois avant la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Apporter le matériel de formation sur place. • Vérifier que le matériel est prêt et que vous savez tout utiliser - Préparer la salle • Disposer les tables et les chaises en groupes de quatre à six personnes. • Préparer des rafraîchissements (si nécessaire).

Après la séance de formation

Lorsque la formation est terminée, et que les derniers participants ont quitté la salle, il est utile de s'asseoir avec votre co-facilitateur pour réfléchir aux séances. Au cours d'un court débriefing, explorer :

- Quelles activités et quels exercices se sont bien passés ?
- Quelles activités et quels exercices ne se sont pas déroulés aussi bien que prévu ou espéré ?
- Que feriez-vous différemment lors des futures séances de formation ?

Il est tout aussi important de revoir les formulaires d'évaluation. S'il y a des thèmes communs dans les commentaires, réfléchissez à la manière dont vous pouvez les aborder dans le prochain programme de formation. Peut-être que certains exercices doivent être adaptés, ou peut-être que le temps alloué aux différentes séances doit être réaménagé.

C'est une bonne idée de noter les commentaires et les réflexions afin de pouvoir vous rafraîchir la mémoire lorsque vous préparerez le prochain programme. Vous pouvez également l'utiliser pour rendre compte à votre responsable, à l'équipe des ressources humaines et à d'autres parties intéressées.

La formation est un processus continu. Il est recommandé que l'organisation fasse également ce qui suit pour cimenter les enseignements tirés de la formation et aider le personnel et les bénévoles à garder un prisme de genre sur la SDSR à l'esprit :

- Déjeuner ou séances dans le cadre d'une retraite du personnel ou d'une formation plus large : il peut s'agir de séances qui explorent plus en profondeur différents éléments de l'égalité des genres (voir Section 4) ou des conférenciers externes sur l'égalité des genres peuvent être invités
- Groupes de discussion : dans toute l'organisation sur des sujets clés/brûlants sur l'égalité des genres
- Chaque équipe du bureau du Secrétariat et de l'Association membre doit effectuer une analyse de genre des projets, programmes, politiques et activités en équipe en utilisant la boîte à outils d'évaluation de genre à intervalles réguliers.

Section 2

Plans des séances de formation

Plans des séances de formation

Étant donné que la durée disponible pour dispenser la formation varie, trois alternatives sont proposées. La séance recommandée est de 2 heures, cependant, des options pour une séance plus courte de 90 minutes ou une séance de trois heures sont fournies ici. Le plan de chaque séance est fourni dans cette section et un guide détaillé de le facilitateur pour chacune des activités est inclus dans la Section 3.

Les ordres du jour ne sont que des suggestions, et donc des exemples et non des plans directeurs. Il n'existe pas d'approche unique pour organiser une séance de formation efficace sur l'égalité des genres. En effet, il est important de s'assurer que le contenu de la formation ainsi que le langage utilisé pour les différents concepts reflètent le contexte local. De même, chaque séance de formation sera influencée par la personnalité des participants, leurs intérêts et leurs connaissances antérieures sur l'égalité des genres et l'analyse de genre en particulier. Il est important d'être conscient de ces facteurs au préalable et d'adapter la formation afin qu'elle réponde aux besoins spécifiques des participants. Les réponses de l'évaluation préalable à la formation (voir annexe 1) aideront à adapter la formation en conséquence.

Programme d'une séance de formation de 2 heures sur l'égalité des genres

Temps	2 heures
Participants	Minimum de 8 et maximum de 24
Mise en place	Style cabaret (tables avec sièges pour 4 à 6 participants) ; minimum 2 groupes
Facilitateurs	Idéalement deux facilitateurs, surtout pour les groupes de plus de 12 personnes
Objectifs d'apprentissage	<p>L'objectif général de la formation sur l'égalité des genres est d'aider le personnel à être plus sensible au genre, leur permettant de voir le monde et leur propre travail à l'IPPF à travers un prisme de genre afin de travailler vers des approches plus transformatrices en matière de genre.</p> <p>Plus précisément, les objectifs d'apprentissage de cette formation permettront aux participants de :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Créer une compréhension commune de l'égalité des genres et de son lien avec la SDSR2. Réfléchir à leurs propres croyances, perceptions et expériences des rôles de genre et de la valeur qui leur est associée3. Être plus sensibles au genre et évaluer ses propres projets, programmes, politiques et activités via l'outil du continuum d'intégration du genre

Horaire	Activité	Objectifs	Description	Ressources
10 minutes	Introduction	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les attentes des participants vis-à-vis de la formation Clarifier les objectifs de la formation Donner un ton de respect et d'ouverture à la séance de formation et faire de la salle de formation un espace sûr 	<p>Accueil et présentations</p> <p>Attentes et objectifs de la formation</p> <p>Principes et règles de base</p>	<p>Notes Post-it</p> <p>Marqueurs</p> <p>Tableau à feuilles</p>
30 minutes	La boîte de genre	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les normes et comportements masculins et féminins socialement attendus Développer une volonté de porter un regard critique sur ses propres normes de genre et sa socialisation 	Comprendre la nature socialement construite des rôles et des normes de genre et comment ceux-ci sont appliqués, et comment les normes néfastes affectent la SDRS	<p>Papier pour le tableau à feuilles</p> <p>Marqueurs</p> <p>Tableau à feuilles</p>
25 minutes	Narration : Pourquoi travaillons-nous pour l'égalité des genres et son lien avec la SDRS ?	<ul style="list-style-type: none"> Créer une compréhension commune de l'égalité des genres et de son lien avec la SDRS Renforcer la motivation et l'inspiration pour travailler pour l'égalité des genres 	Mieux comprendre l'égalité des genres, son lien avec la SDRS et renforcer la motivation à y travailler	<p>Impression de la diapositive avec la définition IPPF de l'égalité des genres</p> <p>Tableau à feuilles</p> <p>Marqueurs</p>
45minutes	Regardez le monde à travers un prisme du genre	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre le continuum du genre en ce qui concerne l'intégration des approches genrées dans les projets/programmes/politiques/activités quotidiennes Identifier des stratégies pour faire avancer un projet le long du Continuum vers une approche transformatrice en matière de genre 	Donner un aperçu du Continuum d'intégration du genre et le mettre en pratique	<p>Tableau à feuilles et marqueurs</p> <p>Ruban de masquage/adhésif bleu</p> <p>Document : Continuum d'intégration du genre (Annexe 3)</p> <p>Document : Définitions des approches sur le Continuum de l'intégration du genre (Annexe 4)</p> <p>PowerPoint sur le Continuum du genre</p> <p>Flèche du Continuum d'intégration du genre sur le tableau à feuilles</p> <p>Cartes avec les approches du Continuum d'intégration du genre</p> <p>Cartes de scénario de projet (Annexe 5)</p>
5 minutes	Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Recevoir les commentaires des participants sur la séance de formation 	Remplir le formulaire d'évaluation	<p>Formulaire d'évaluation</p> <p>Stylos</p>
5 minutes	Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les participants à être des champions du genre sur le lieu de travail et au-delà et à voir le monde à travers un prisme du genre 	Mots de clôture des facilitateurs sur « la suite »	Aucun

Programme d'une séance de formation de 90 minutes sur l'égalité des genres

Temps	90 minutes
Participants	Minimum de 8 et maximum de 16
Mise en place	Style cabaret (tables avec sièges pour 4 à 6 participants) ; minimum 2 groupes
Facilitateurs	Idéalement deux facilitateurs, surtout pour les groupes de plus de 12 personnes
Objectifs d'apprentissage	<p>L'objectif général de la formation sur l'égalité des genres est d'aider le personnel à être plus sensible au genre, leur permettant de voir le monde et leur propre travail à l'IPPF à travers un prisme de genre afin de travailler vers des approches plus transformatrices en matière de genre.</p> <p>Plus précisément, les objectifs d'apprentissage de cette formation permettront aux participants de :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Créer une compréhension commune de l'égalité des genres et de son lien avec la SDR2. Être plus sensibles au genre et évaluer leurs propres projets, programmes, politiques et activités via l'outil du Continuum d'intégration du genre.

Horaire	Activité	Objectifs	Description	Ressources
10 minutes	Introduction	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les attentes des participants vis-à-vis de la formation Clarifier les objectifs de la formation Donner un ton de respect et d'ouverture à la séance de formation et faire de la salle de formation un espace sûr 	<p>Accueil et présentations</p> <p>Attentes et objectifs de la formation</p> <p>Principes et règles de base</p>	<p>Notes Post-it</p> <p>Marqueurs</p> <p>Tableau à feuilles</p>
25 minutes	Narration : Pourquoi travaillons-nous pour l'égalité des genres et son lien avec la SDR ?	<ul style="list-style-type: none"> Créer une compréhension commune de l'égalité des genres et de son lien avec la SDR Renforcer la motivation et l'inspiration pour travailler pour l'égalité des genres 	Mieux comprendre l'égalité des genres, son lien avec la SDR et renforcer la motivation à y travailler	<p>Impression de la diapositive avec la définition IPPF de l'égalité des genres</p> <p>Tableau à feuilles</p> <p>Marqueurs</p>
45 minutes	Regardez le monde à travers un prisme du genre	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre le continuum du genre en ce qui concerne l'intégration des approches genrées dans les projets/programmes/politiques/activités quotidiennes Identifier des stratégies pour faire avancer un projet le long du Continuum vers une approche transformatrice en matière de genre 	Donner un aperçu du Continuum d'intégration du genre et le mettre en pratique	<p>Tableau à feuilles et marqueurs</p> <p>Ruban de masquage/adhésif bleu</p> <p>Document : Continuum d'intégration du genre (Annexe 3)</p> <p>Document : Définitions des approches sur le Continuum de l'intégration du genre (Annexe 4)</p> <p>PowerPoint sur le Continuum du genre</p> <p>Flèche du Continuum d'intégration du genre sur le tableau à feuilles</p> <p>Cartes avec les approches du Continuum d'intégration du genre</p> <p>Cartes de scénario de projet (Annexe 5)</p>
5 minutes	Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Recevoir les commentaires des participants sur la séance de formation 	Remplir le formulaire d'évaluation	<p>Formulaire d'évaluation</p> <p>Stylos</p>
5 minutes	Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les participants à être des champions du genre sur le lieu de travail et au-delà et à voir le monde à travers un prisme du genre 	Mots de clôture des facilitateurs sur « la suite »	Aucun

Programme d'une séance de formation de 3 heures sur l'égalité des genres

Temps	3 heures
Participants	Minimum de 8 et maximum de 24
Mise en place	Style cabaret (tables avec sièges pour 4 à 6 participants) ; minimum 2 groupes
Facilitateurs	Idéalement deux facilitateurs, surtout pour les groupes de plus de 12 personnes
Objectifs d'apprentissage	<p>L'objectif général de la formation sur l'égalité des genres est d'aider le personnel à être plus sensible au genre, leur permettant de voir le monde et leur propre travail à l'IPPF à travers un prisme de genre afin de travailler vers des approches plus transformatrices en matière de genre.</p> <p>Plus précisément, les objectifs d'apprentissage de cette formation permettront aux participants de :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Créer une compréhension commune de l'égalité des genres et de son lien avec la SDR2. Être plus sensibles au genre et évaluer leurs propres projets, programmes, politiques et activités via l'outil du Continuum d'intégration du genre.3. Être plus sensibles au genre et évaluer leurs propres projets, programmes, politiques et activités via l'outil du Continuum d'intégration du genre.

Horaire	Activité	Objectifs	Description	Ressources
10 minutes	Introduction	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les attentes des participants vis-à-vis de la formation Clarifier les objectifs de la formation Donner un ton de respect et d'ouverture à la séance de formation et faire de la salle de formation un espace sûr 	<p>Accueil et présentations</p> <p>Attentes et objectifs de la formation</p> <p>Principes et règles de base</p>	<p>Notes Post-it</p> <p>Marqueurs</p> <p>Tableau à feuilles</p>
30 minutes	La boîte de genre	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les normes et comportements masculins et féminins socialement attendus Développer une volonté de porter un regard critique sur ses propres normes de genre et sa socialisation 	Comprendre la nature socialement construite des rôles et des normes de genre et comment ceux-ci sont appliqués, et comment les normes néfastes affectent la SDSR	<p>Papier pour le tableau à feuilles</p> <p>Marqueurs</p> <p>Tableau à feuilles</p>
25 minutes	Narration : Pourquoi travaillons-nous pour l'égalité des genres et son lien avec la SDSR ?	<ul style="list-style-type: none"> Créer une compréhension commune de l'égalité des genres et de son lien avec la SDSR Renforcer la motivation et l'inspiration pour travailler pour l'égalité des genres 	Mieux comprendre l'égalité des genres, son lien avec la SDSR et renforcer la motivation à y travailler	<p>Impression de la diapositive avec la définition IPPF de l'égalité des genres</p> <p>Tableau à feuilles</p> <p>Marqueurs</p>
60 minutes	Regardez le monde à travers un prisme du genre	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre le continuum du genre en ce qui concerne l'intégration des approches genrées dans les projets/programmes/politiques/activités quotidiennes Identifier des stratégies pour faire avancer un projet le long du Continuum vers une approche transformatrice en matière de genre 	Donner un aperçu du Continuum d'intégration du genre et le mettre en pratique	<p>Tableau à feuilles et marqueurs</p> <p>Ruban de masquage/adhésif bleu</p> <p>Document : Continuum d'intégration du genre (Annexe 3)</p> <p>Document : Définitions des approches sur le Continuum de l'intégration du genre (Annexe 4)</p> <p>PowerPoint sur le Continuum du genre</p> <p>Flèche du Continuum d'intégration du genre sur le tableau à feuilles</p> <p>Cartes avec les approches du Continuum d'intégration du genre</p> <p>Cartes de scénario de projet (Annexe 5)</p>
45 minutes	Pratiquer l'analyse de genre	<ul style="list-style-type: none"> Appliquer le continuum d'intégration du genre aux projets, programmes, politiques et activités 	Pratiquer l'analyse de genre sur son propre projet/programme/politique ou activités	<p>Tableau à feuilles du Continuum d'intégration du genre (de l'exercice précédent)</p> <p>Scénarios de projet (que les gens ont apporté avec eux)</p>
5 minutes	Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Recevoir les commentaires des participants sur la séance de formation 	Remplir le formulaire d'évaluation	<p>Formulaire d'évaluation</p> <p>Stylos</p>
5 minutes	Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les participants à être des champions du genre sur le lieu de travail et au-delà et à voir le monde à travers un prisme du genre 	Mots de clôture des facilitateurs sur « la suite »	Aucun

Section 3

Guide du facilitateur pour les activités et exercices décrits dans la formation

Guide du facilitateur pour les activités et exercices décrits dans la formation

Chacune des activités est décrite en détail ci-dessous dans cette section.

Introduction

Temps	Ressources	Objectifs
30 minutes	Notes Post-it Marqueurs Tableau à feuilles Cartes vierges	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les attentes des participants vis-à-vis de la formation• Clarifier les objectifs de la formation• Donner un ton de respect et d'ouverture à la séance de formation et faire de la salle de formation un espace sûr

Activité

Accueil et présentations

1. Accueillez vos participants à la séance de formation et présentez-vous ainsi que votre co-facilitateur.
2. Demandez aux participants de se présenter en indiquant leur nom et leur position dans l'organisation.

Attentes et objectifs de la formation

3. Demandez aux participants d'écrire leurs attentes concernant la séance de formation sur des post-it séparés.
4. Invitez les participants à coller leurs post-it sur le tableau à feuilles. Au fur et à mesure que les participants accrochent leurs post-it, gardez un œil sur eux afin de pouvoir vous référer aux attentes des participants lorsque vous parlerez des objectifs de la séance de formation.
5. Une fois que tout le monde s'est rassis, expliquez quels sont les objectifs de la formation et à quelles attentes la séance pourra ou non répondre.

Conseil de facilitation : Répondre aux attentes des participants

Lorsque vous passez en revue les objectifs d'apprentissage de la séance de formation, vous pouvez répondre aux attentes des participants en disant des choses comme : « Je vois que certaines des attentes concernaient [xyz] et nous pouvons les couvrir. Compte tenu du temps dont nous disposons, nous ne pourrions malheureusement pas répondre aux attentes [abc]. Nous pouvons revenir à ceux-ci à la fin et voir si nous pouvons programmer une autre séance pour nous concentrer sur ces types de problèmes ! ».

Principes et règles de base

1. Avant la séance, préparez un tableau à feuilles qui énonce les principes de base et les règles de base de la formation. Mettez en place le papier pendant que vous introduisez cette séance.
2. Expliquez que la salle de formation doit être un espace sûr pour tous les participants et que la formation repose sur les principes fondamentaux de sensibilité, d'ouverture, de compréhension et d'écoute (SOCE) :
 - a. Sensibilité : rappelez aux participants d'être conscients du fait que certaines personnes du groupe peuvent avoir vécu des expériences douloureuses ou difficiles en raison de l'inégalité entre les genres.
 - b. Ouverture : encouragez les participants à être ouverts et honnêtes à propos de leurs propres croyances, perceptions et expériences, et à être ouverts aux nouvelles idées.
 - c. Compréhension : insistez sur le fait que la formation vise à créer une compréhension de ce que signifie l'égalité des genres dans nos vies et sur notre lieu de travail.
 - d. Écoute : demandez aux participants d'écouter et de respecter les différences et les opinions des autres, car il peut y avoir beaucoup d'opinions différentes sur un certain nombre de questions.
3. Indiquez les règles de base de la formation et demandez aux participants s'ils sont d'accord avec celles-ci ou s'ils souhaitent en ajouter d'autres. Les exemples pourraient inclure :
 - a. Le respect du temps
 - b. Éteindre les téléphones portables ou les mettre en mode « silencieux » et ne pas répondre aux appels dans la pièce.
4. Demandez aux participants de vous aider à « appliquer » les principes et les règles de base tout au long de la séance. Par exemple, si quelqu'un ne participe pas, demandez aux autres de l'encourager à le faire.

Conseil de facilitation : Établir des règles de groupe

N'oubliez pas que les facilitateurs donnent le ton ! Respectez vous-même les principes et les règles de base et montrez l'exemple. Assurez-vous d'écouter les participants et d'être sensible, ouvert et respectueux lorsque vous répondez aux questions ou aux différences d'opinion. Si le « respect du temps » est une règle, terminez rapidement la facilitation de vos séances. Si vous êtes en retard, demandez aux participants s'ils préfèrent continuer ou réorganiser la ou les séances.

La boîte de genre

Temps	Ressources	Objectifs
30 minutes	Notes Post-it Marqueurs Tableau à feuilles	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les normes et comportements masculins et féminins socialement attendus• Développer une volonté de porter un regard critique sur ses propres normes de genre et sa socialisation

Description

Cela signifie que la façon dont nous pensons qu'une femme, un homme, une personne transgenre ou non binaire devrait se comporter ou agir est largement déterminée par la société dans laquelle nous vivons et les normes culturelles que nous partageons, également appelées « rôles de genre ». Ces « rôles » attendus pour les femmes, les hommes, les personnes transgenres et non binaires sont appelés rôles de genre. Ceci est différent des caractéristiques biologiques avec lesquelles nous sommes nés, telles que les organes, les hormones et les chromosomes « objectivement » mesurables, c'est-à-dire femme = vagin, ovaires, chromosomes XX ; mâle = pénis, testicules, chromosomes XY ; intersexe = une combinaison des deux. De nombreuses sociétés considèrent les hommes comme supérieurs et les femmes et les personnes non binaires comme inférieures. L'exercice Gender Box fournit un point de départ pour une discussion sur les normes de genre et la manière dont elles sont appliquées, sur la masculinité et son lien avec la violence et d'autres comportements préjudiciables.

Activité

Discussion en groupes (10 minutes)

1. Divisez le groupe en deux groupes. Demandez aux groupes respectifs de faire un remue-méninges pour dresser une liste de mots qui leur viennent à l'esprit lorsqu'ils entendent l'expression « Agir comme un homme » ou « Agir comme une femme ». Expliquez qu'il ne s'agit pas d'une liste de choses qu'ils pensent être vraies, mais des messages que les garçons/hommes et les filles/femmes reçoivent de la société sur ce qu'ils doivent faire « pour agir comme un garçon/homme », « pour agir comme une fille/femme ». En d'autres termes, ce que la société attend de quelqu'un pour qu'il se comporte comme un « vrai homme » ou une « vraie femme ». Par exemple, un homme ne montre pas ses sentiments, ou une femme s'occupe des enfants, etc. Laissez les groupes écrire les différentes définitions de ce que signifie être un « homme bon » ou une « femme bonne » sur la feuille de papier. Demandez ensuite au groupe de discuter de ce que cela signifie pour toute personne qui s'identifie comme transgenre ou non binaire (c'est-à-dire ni un homme ni une femme).

Commentaires en plénière (20 minutes)

1. Laissez un représentant de chaque groupe présenter ce qu'il a écrit. Le groupe peut en ajouter s'il le souhaite. Écrivez les mots sur une feuille de tableau au fur et à mesure qu'ils sont prononcés.

2. Discuter :
 - a. D'où viennent ces messages (Qui est le messager ?)
 - b. Les premières influences dans la vie des enfants et comment se produit la socialisation (Quand recevons-nous ces messages pour la première fois ?)
3. Dessinez des cases autour des deux listes sur le tableau à feuilles et dites « Ceci est une boîte HOMME » et « Ceci est une boîte FEMME ». Vous pouvez alors demander :
 - a. Cela vous semble-t-il familier ? Visitez-vous cette boîte dans votre vie quotidienne ?
 - b. Les participants peuvent-ils partager leurs expériences et leurs sentiments liés aux messages ?
4. Demandez : « Quels sont les avantages à suivre ces règles et à entrer dans la boîte ? ». Écrivez les réponses à cette question sur un tableau à feuilles sous le titre « Avantages de rester dans la boîte ».
5. Demandez : « Y a-t-il des inconvénients à rester dans la boîte ? ». Écrivez les réponses sur un tableau à feuilles sous le titre « Inconvénients de rester dans la boîte ».
6. Demandez : « Qu'arrive-t-il à un homme, ou à une femme qui n'entre pas dans cette case, ou qui choisit de sortir de la case ? ». Écrivez les réponses à cette question autour de l'extérieur de la boîte. Sondez en particulier comment cela fait ressentir quelqu'un qui s'identifie comme non binaire.
7. Demandez : « Y a-t-il des inconvénients à rester hors de la boîte ? ». Écrivez les réponses sur une feuille de tableau de conférence sous le titre « Avantages liés au fait de sortir de la boîte ».
8. Demandez enfin : « Y a-t-il un prix à payer pour rester hors de la boîte ? ». Écrivez les réponses sur un tableau à feuilles sous le titre « Prix pour rester hors de la boîte ».
9. Concluez avec un commentaire sur la façon dont cette activité montre comment les hommes et les femmes sont entraînés à entrer dans une case en récompensant certains types de comportement et en punissant d'autres types de comportement. Cela stigmatise et exclut également toute personne qui s'identifie comme transgenre ou non binaire. L'exercice aide à comprendre ce qu'il faut pour sortir de la boîte de genre traditionnelle et se libérer des normes de genre rigides. Il examine et souligne également l'importance de se soutenir mutuellement dans les processus de changements fondamentaux.

Notes du facilitateur

L'activité La boîte de genre est un bon moyen d'aider les gens à comprendre que les femmes et les hommes sont censés jouer des rôles différents dans la famille, la communauté et le lieu de travail en raison des idées de la société sur les différences entre les hommes et les femmes. Grâce à cet exercice, les participants reconnaissent comment la société crée (construit) socialement le genre, et aussi combien il est difficile pour les gens de remettre en question leur propre ensemble de croyances et de pratiques culturelles sans les compétences, les connaissances et le soutien nécessaires.

Points clés

Les normes sociétales sur ce que signifie être une femme ou un homme sont très fortes.

Ces normes changent constamment.

Ces normes sont également affectées par les différences de classe, ethniques et autres.

Les rôles de genre ne sont pas seulement différents, ils sont également inégaux.

Les rôles traditionnels des hommes (soutien de famille, figure d'autorité, protecteur) confèrent plus de statut et donnent aux hommes plus de pouvoir et de privilèges dans la société.

L'hétéronormativité est très forte dans de nombreuses cultures, affectant la vie et la SDR des personnes qui se sentent différentes de la norme hétérosexuelle et qui s'identifient comme non binaires.

Dans de nombreux contextes, il reste encore extrêmement difficile pour les hommes et les femmes de vivre au-delà des attentes de la société.

Faire face aux normes et attentes sociales et sexuelles reste un défi pour les personnes qui veulent sortir des sentiers battus et agir de manière plus équitable et libérée.

Narration : Pourquoi travaillons-nous pour l'égalité des genres et son lien avec la SDR ?

Temps	Ressources	Objectifs
25 minutes	Impression de la diapositive avec la définition IPPF de l'égalité des genres Tableau à feuilles Marqueurs	<ul style="list-style-type: none">Créer une compréhension commune de l'égalité des genres et de son lien avec la SDRRenforcer la motivation et l'inspiration pour travailler pour l'égalité des genres

Activité

1. Partagez la définition de l'IPPF de l'égalité des genres.
2. Partager la définition de la Commission Guttmacher-Lancet de la SDR.¹
3. Demandez aux participants de mettre en évidence les principaux liens entre l'égalité des genres et la SDR avec des exemples. Écrivez-les sur un tableau à feuilles.
4. Demandez à chaque participant de partager brièvement (volontairement, ne forcez personne qui n'est pas à l'aise) : « Pourquoi êtes-vous personnellement motivé à travailler pour l'égalité des genres ? ». Écoutez attentivement chaque histoire et assurez-vous que chacun respecte les histoires personnelles des autres.
5. Une fois que tout le monde (désirant partager) a raconté son histoire et, nous l'espérons, a observé des signes d'empathie et de compréhension de la part du groupe, interrogez le groupe sur leurs ressentis concernant l'écoute des histoires liées à l'égalité des genres de leurs collègues.
6. En fonction de ce qui a été partagé dans le groupe, vous pourriez demander comment les histoires les ont motivés à faire leur travail différemment ? Vous pouvez également ignorer cette partie si suffisamment de choses ont été partagées ou si vous manquez de temps.

Conseil de facilitation

Lorsque les gens partagent leurs histoires, en tant que facilitateur, vous êtes responsable de la création d'un espace sûr et si vous sentez (pendant les préparatifs) que ce groupe pourrait ne pas être suffisamment ouvert ou sûr pour que chacun puisse partager ses histoires personnelles sans que quelqu'un ne profite de cet espace de partage d'informations personnelles, alors vous devriez poser une question moins sensible. Ceci est important car nous opérons dans un espace politique avec des hiérarchies et des histoires potentielles de conflit, et la psychologie organisationnelle nous enseigne qu'il peut y avoir des personnes qui abusent des informations personnelles partagées d'autres personnes dans leur politique de bureau.

¹Voir le panel 3, page 5, Accelerate progress—sexual and reproductive health and rights for all: report of the Guttmacher–Lancet Commission. <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2818%2930293-9>

Point clé

La définition de l'IPPF de l'égalité des genres est la suivante :

L'égalité des genres est atteinte lorsque tous les individus, quelle que soit leur identité de genre, sont égaux dans tous les aspects de leur vie. Cela ne signifie pas qu'ils sont tous pareils, mais qu'ils ont la même valeur et qu'ils doivent être traités de manière à garantir des résultats égaux, et pas seulement des chances égales. Lorsque des individus ont un statut inégal et un accès inégal aux connaissances ou aux ressources dans une communauté, des mesures spéciales et une action positive sont nécessaires pour remédier à ces inégalités entre les genres (Gender Equality Policy, IPPF Policy Handbook November 2020).

Les liens clés entre l'égalité des genres et la SDRS incluent :

- Les femmes ne peuvent souvent pas maîtriser la prise de décision quant à savoir si elles ont des rapports sexuels ou non, et lorsqu'elles en ont, si elles peuvent utiliser un moyen de contraception.
- Elles ont un statut inférieur, moins d'opportunités et moins d'accès au pouvoir que les hommes et les garçons.
- Les crises humanitaires augmentent l'exposition des femmes et des filles à la violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG).
- Les crises humanitaires augmentent le risque de morbidité et de mortalité des femmes et des filles en raison du manque d'accès à une gamme complète de services de SSR.
- Les normes relatives à la virilité encouragent souvent les hommes à considérer les comportements de recherche de santé comme un signe de faiblesse.
- Les hommes sont plus susceptibles de prendre plus de risques, comme boire excessivement et avoir des relations sexuelles non protégées. Cela conduit également à de mauvais résultats en matière de SSR.
- Les normes de genre qui promeuvent un idéal hétérosexuel exposent les personnes ayant des orientations sexuelles diverses à un risque accru de mauvais résultats en matière de SSR en raison d'environnements juridiques répressifs, de stigmatisation, de discrimination et de violence.
- Les personnes non binaires et les groupes marginalisés (y compris LGBTIQ+) de tous âges et de toutes les régions du monde sont exposés à des violations de leurs droits humains en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité et expression de genre ou de leurs caractéristiques sexuelles.
- Les personnes non binaires et les groupes marginalisés sont victimes de discrimination sur le marché du travail, dans les écoles, dans les établissements de santé, dans leurs communautés, et souvent maltraités et désavoués par leurs propres familles et communautés, et soumis à des violences mentales et physiques, y compris des agressions sexuelles.

Le but de la narration est de créer un rapport au sein du groupe, de faire en sorte que les gens éprouvent de l'empathie et de la compréhension des autres dans les groupes, et de créer la motivation et l'inspiration pour le changement.

Regardez le monde à travers un prisme du genre

Temps	Ressources	Objectifs
45 minutes (séances de formation de 90 minutes ou de 2 heures) 60 minutes (séances de formation de 3 heures)	Tableau à feuilles et marqueurs Ruban de masquage/adhésif bleu Document : Continuum d'intégration du genre (Annexe 3) Document : Définitions des approches sur le Continuum de l'intégration du genre (Annexe 4) PowerPoint sur le Continuum du genre Flèche du Continuum d'intégration du genre sur le tableau à feuilles Cartes avec des approches du Continuum d'intégration du genre (aveugle au genre, sensible au genre, exploitation du genre, adaptation au genre, transformatrice du genre) Cartes de scénario de projet (Annexe 5)	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre le Continuum du genre en ce qui concerne l'intégration des approches genrées dans les projets/programmes/politiques/activités quotidiennes• Identifier des stratégies pour faire avancer un projet le long du Continuum vers une approche transformatrice en matière de genre

Activité

Aperçu du Continuum d'intégration du genre (20 minutes)²

1. D'abord, introduisez succinctement aux participants le cadre théorique concernant l'égalité des genres, en « Appliquer un prisme de genre à la SSR (santé sexuelle et reproductive) : Un guide pratique ».
2. Commencez la présentation du Continuum du genre. Expliquez que le but de cette présentation est de fournir un cadre pour comprendre comment nous pouvons prendre en considération les normes et les rôles de genre et comment cela peut avoir un impact sur les résultats. L'utilisation de ce cadre nous aide à voir le monde à travers un prisme de genre.
3. Affichez le tableau à feuilles avec le Continuum, sans les catégories. Ensuite, parcourez chacune des catégories du jeu de diapositives pour chacune :
 - a. Supposons que la catégorie que nous allons explorer est « Aveugle au genre » (montrez la carte « Aveugle au genre »).
 - b. Demandez au groupe s'ils ont entendu ce terme ? Si oui, qu'est-ce que cela signifie ?
 - c. Placez la carte « Aveugle au genre » sur le tableau à feuilles Continuum au-dessus du Continuum.
 - d. Afficher la diapositive (par exemple, la diapositive 3 : Aveugle au genre) et expliquez la définition.

²Une explication plus complète de la façon de diriger la session peut être trouvée dans le IGWG « The Gender Integration Continuum Training Session User's Guide », <https://www.igwg.org/2017/11/updates-made-to-gender-integration-continuum-users-guide/>

- e. Demandez si quelqu'un a un exemple de projet aveugle au genre ? Si personne ne le fait, partagez vous-même un exemple, comme un cours d'informatique après l'école ou un club de lecture ouvert à tous les élèves. Si vous êtes coincé pour un exemple, il y a un exemple dans le scénario 1 à l'Annexe 5. Lorsque vous partagez des scénarios hypothétiques comme exemples d'approches différentes de l'intégration du genre, changez les noms des pays en fonction de l'audience pour aider les participants à mieux comprendre les scénarios.
4. Répétez les étapes ci-dessus pour :
 - a. Sensible au genre (diapositive 4). Expliquez également qu'il existe différentes catégories de prise de conscience, et que vous allez les aborder successivement, une par une.
 - b. Exploitation du genre (diapositives 5-6) ; diapositive 5 = définition ; diapositive 6 = exemple.
 - c. Accommodant au genre (diapositives 7-8) ; diapositive 7 = définition ; diapositive 8 = exemple.
 - d. Transformateur du genre (diapositives 9-10) ; diapositive 9 = définition ; diapositive 10 = exemple.
 5. Montrez la diapositive 11 : Continuum d'intégration du genre et distribuez le document du Continuum à chaque participant. Dites-leur de se référer à ce document pendant qu'ils font l'activité suivante.
 6. Montrez la diapositive 12 : Remarque finale : Plus important encore, nous devrions tous suivre deux principes d'intégration du genre :
 - a. Premièrement, les projets/activités ne doivent en aucun cas adopter une approche d'exploitation puisque l'un des principes fondamentaux du développement est de « ne pas nuire ».
 - b. Deuxièmement, l'objectif global de l'intégration du genre est d'évoluer vers des programmes/politiques de transformation du genre, remettant ainsi progressivement en question les inégalités entre les genres existantes et promouvant des changements positifs dans les rôles, les normes et la dynamique du pouvoir liés au genre.

Partie 2 : Analyse du scénario du projet (25-40 minutes)³

1. Divisez le groupe en 4-8 groupes. Assurez-vous qu'il y a au moins deux personnes dans chaque groupe.

Notes du facilitateur

Les opinions varient sur la taille idéale du groupe pour cette activité ; certains facilitateurs expérimentés interviewés par paires, d'autres quatre à six participants par groupe de scénarios. C'est comme vous voulez. Pour les petits groupes, utilisez des binômes ou des trinômes. La division la plus utile est lorsque vous avez huit groupes, deux pour chaque approche. Cependant, vous pouvez avoir quatre groupes et chaque groupe fait deux scénarios. Assurez-vous d'avoir au moins un scénario de projet pour chacune des quatre approches d'intégration du genre.

³Cela devrait durer 25 minutes pour les séances de formation de 90 minutes et de 2 heures et 40 minutes pour la séance de formation de 3 heures, en approfondissant la discussion à propos de l'emplacement de chaque scénario.

2. Expliquez que vous avez quatre exemples de projets.

Notes du facilitateur

S'il y a suffisamment de participants, donnez à deux groupes le même scénario de projet. Sinon, doublez là où vous le pouvez, même si vous ne pouvez pas le faire pour les quatre scénarios de projet.

3. Expliquez au groupe qu'il existe quatre scénarios différents et que deux groupes examineront chaque scénario.
4. Montrez le tableau à feuilles du Continuum de genre sur lequel les définitions sont collées. Donnez aux groupes les instructions suivantes :
 - a. Lisez la description de votre projet en groupe, déterminez où le projet s'inscrit dans le Continuum du genre.
 - b. Lorsque vous avez décidé, enregistrez la description du projet sur le Continuum : aveugle, exploitante, accommodant ou transformateur.
 - c. Choisissez un présentateur pour rapporter les conclusions de votre groupe.
 - d. Vous disposez de 10 minutes pour cette activité.
 - e. Si les groupes ont chacun deux scénarios, ils doivent faire de même pour chaque scénario.
5. Vérifiez auprès de chaque groupe pour vous assurer qu'ils comprennent les instructions et qu'ils restent sur la bonne voie et avec leur discussion. Après 10 minutes, appelez l'heure. Assurez-vous que tous les groupes ont affiché la description de leur projet sur le Continuum à l'endroit auquel ils croient qu'elle appartient. Précisez que l'activité ne doit pas nécessairement appartenir exactement à l'une des catégories ; il est acceptable que l'activité se situe quelque part entre deux catégories sur le Continuum. Mais le groupe devra fournir une justification concernant le placement.
6. Une fois que les groupes ont placé leur projet là où ils pensent qu'il appartient sur le Continuum, déplacez-vous le long du Continuum, en demandant à un représentant de chaque groupe de venir, de lire la description de leur projet et d'expliquer pourquoi ils ont décidé de ce placement particulier le long du Continuum. Si des groupes avec les mêmes descriptions de projet ont placé le scénario au même endroit pour les mêmes raisons, le deuxième groupe n'a pas besoin de l'expliquer à nouveau. Ils peuvent dire qu'ils sont d'accord pour les mêmes raisons ou ajouter des points que le premier groupe n'a pas partagés.

7. Pour chaque scénario de projet, débriefez le choix d'approche du groupe en posant les questions suivantes :

- Pourquoi votre groupe l'a-t-il placé ici ?
- Quels éléments/informations du scénario vous ont aidé à déterminer où le placer sur le Continuum ?
- Est-ce que tout le monde dans votre groupe s'est mis d'accord sur le placement ?
- Quels éléments ont généré le désaccord ?
- Sur quels éléments tout le monde s'est-il entendu ?
- Y avait-il des informations manquantes ou peu claires qui vous auraient aidé à déterminer où elles se trouvent sur le Continuum ?
- L'un d'entre vous a-t-il extrapolé à partir de ce qui se trouvait dans la description du scénario du projet ? Pouvez-vous expliquer les hypothèses que vous avez faites ?
- L'un d'entre vous a-t-il réfléchi à « l'intention » du projet lors de sa conception par rapport au résultat réel ? Cela a-t-il influencé l'endroit où votre groupe a décidé de placer le projet ? Comment ?
- Êtes-vous (groupe élargi) d'accord avec l'emplacement du projet ? Pourquoi ? Pourquoi pas ?
- Si des groupes avec la même description de scénario ne sont pas d'accord sur sa place dans le Continuum, demandez à l'autre groupe avec le même projet ce qu'il en pense.
- Pensez-vous que leur argument a du mérite ?
- (Pour les scénarios Aveugle, Exploitant et Accommodant) Quels changements pouvez-vous apporter pour faire évoluer ce projet vers Transformatif ?
- Est-ce que l'un d'entre vous pense que la description de votre projet aurait pu résider à plus d'un endroit ? Pourquoi ?

Notes du facilitateur

Vous n'avez pas besoin de poser toutes les questions ci-dessus, mais vous constaterez qu'après avoir posé les deux ou trois premières questions et traité la discussion, vous en poserez naturellement bon nombre comme questions d'approfondissement pour faciliter l'apprentissage.

8. Posez les questions suivantes après avoir discuté de tous les scénarios :

- Cet exercice était-il facile ? Difficile ? Pourquoi ?
- Y a-t-il eu des surprises ?
- Que pensez-vous de vos projets actuels et où en sont-ils dans le Continuum ?
- Comment vous voyez-vous appliquer ces concepts à votre travail ?
- Quel est le message « à retenir » de cet exercice ? (C'est une occasion manquée si nous n'intégrons pas le genre dans nos projets. Si nous ne l'intégrons pas, cela peut avoir un effet négatif ou des conséquences imprévues.)
- Qu'est-ce que cela signifie de considérer un double objectif de résultat à la fois sur le genre et sur la santé pour l'activité ? Comment cela change-t-il leur point de vue sur le projet ? Quel impact cela aura-t-il sur les coûts/ressources, la portée du projet et la durée du projet ?

Notes du facilitateur

Assurez-vous de mentionner le concept « d'intention » de l'activité par rapport au « résultat » de l'activité. Mentionnez que l'on peut utiliser le Continuum pour aider à intégrer le genre à toutes les étapes de la conception du projet et pour évaluer l'impact sur les relations entre les genres tout au long de la vie du projet ou de l'activité. Insistez sur le fait que les impacts peuvent changer de manière inattendue et qu'une activité peut avoir des conséquences imprévues.

9. Partagez vos réflexions en tant que facilitateur sur la place de ces projets dans le Continuum et pourquoi. Expliquez ce qui suit :

- (Comme vous pouvez le voir) parfois, il y aura des opinions divergentes sur l'endroit où un projet ou une activité réside sur le Continuum.
- Le placement par les participants peut être le résultat de diverses raisons.
- Ce qui est important, c'est de regarder l'intention par rapport au résultat. Le résultat d'une activité peut changer en fonction de divers facteurs contextuels. Le même projet peut avoir des impacts différents dans différentes communautés ou différentes situations.
- Expliquez que la clé est de faire une pause et de réfléchir à la façon dont une intervention peut avoir des conséquences imprévues et de considérer tous les résultats possibles. Aussi, pour toujours vous mettre au défi de penser, comment ce projet/activité peut-il être rendu plus transformateur ? Le Continuum d'intégration du genre permet également aux praticiens de revoir une activité, en reconnaissant les changements culturels et les nouvelles opportunités de « repousser les limites » en ce qui concerne les résultats souhaités en matière de genre.
- Expliquez que vous pouvez parfois avoir l'impression que les activités d'exploitation ou d'adaptation au genre apportent de meilleurs résultats ou de meilleurs chiffres. Mais ces approches renforcent l'inégalité entre les genres. Par conséquent, nous devons toujours faire des efforts pour aller plus loin dans le continuum vers des programmes transformateurs en matière de genre.

10. Demandez au groupe s'il a d'autres commentaires ou questions.

Note importante

Le traitement de cette activité peut poser certains défis. Par exemple :

- Pour les groupes qui ne peuvent pas s'entendre sur l'emplacement d'un scénario, demandez-leur d'énoncer clairement la raison pour laquelle ils ont choisi une catégorie particulière. Assurez-vous de demander au grand groupe où ils pensent qu'il devrait être placé et pourquoi. Demandez aux groupes de réfléchir à la façon dont le projet peut être plus transformateur. Cela aide parfois un groupe à comprendre quelle approche est illustrée.
- N'oubliez pas que le facilitateur n'est pas obligé de répondre immédiatement par une réponse. L'un des principes de la théorie de l'apprentissage des adultes stipule que les adultes apportent des connaissances et des compétences à une activité d'apprentissage. Laissez le grand groupe répondre et vous pourrez ensuite apporter des contributions pour aider à clarifier.
- Certains participants ne sont pas à l'aise avec l'ambiguïté et veulent la « réponse ». Ils aiment le noir et blanc. N'importe lequel des exemples d'adaptation au genre peut sembler ambigu aux participants. Bien que cela puisse être difficile, le traitement de ces cas stimule des discussions animées et utiles. Une question clé à poser, qui peut aider à clarifier, est « Qu'est-ce qui ferait évoluer ce projet vers Transformative ? ».
- Lorsque vous facilitez cette activité avec un public multiculturel, les différents contextes culturels peuvent avoir une grande influence sur la capacité des participants à voir les étapes pour transformer les projets. Certains participants peuvent croire qu'il n'est tout simplement pas possible de travailler à des résultats transformateurs en matière de genre. Encore une fois, demandez au grand groupe de partager ses réflexions. Incitez-les, doucement à identifier les étapes à suivre, puis demandez-leur si cela est possible dans leur pays ? Si non, pourquoi pas ? Quels sont les obstacles ? Ensuite, demandez-leur ce qu'ils peuvent faire pour supprimer ces obstacles. Il sera utile d'avoir des exemples nationaux ou régionaux de projets de transformation du genre qui ont réussi et d'examiner ce qui les a aidés à réussir.
- Si trois groupes ont le même scénario, et que chaque groupe y met une place différente, cela doit être vu comme une opportunité. Demandez à chaque groupe d'identifier les éléments de la description du scénario du projet qui les ont aidés à prendre leur décision. Demandez au grand groupe de commenter. Lorsque toutes les voix sont entendues, vous devez expliquer pourquoi il appartient à une certaine catégorie. Et encore une fois, demander comment le rendre plus transformateur ou le déplacer le long du Continuum apporte parfois plus de clarté.

Pratiquer l'analyse de genre

Temps	Ressources	Objectifs
45 minutes	<p>Tableau à feuilles du Continuum d'intégration du genre (de l'exercice précédent)</p> <p>Scénarios de projet (que les gens ont apporté avec eux)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Appliquer le continuum d'intégration du genre aux projets, programmes, politiques et activités.• Identifier des stratégies pour faire avancer un projet le long du Continuum vers une approche transformatrice en matière de genre.

Activité

1. Dites au groupe que vous allez maintenant leur demander d'appliquer le Continuum d'intégration du genre à leurs propres projets/programmes/politiques/activités qu'ils ont apportés avec eux.

Notes du facilitateur

Il est important à la fin de l'activité d'orienter le groupe vers ce qu'il faut faire ensuite. Aidez-les à réfléchir à la manière d'utiliser ces nouvelles connaissances et à impliquer les autres dans la recherche de résultats transformateurs en matière de genre.

2. Demandez-leur de sortir leurs propres plans/descriptions de projet.
3. Partagez les instructions suivantes :
 - Dans votre équipe de projet ou individuellement, passez en revue votre projet et discutez, et/ou déterminez où il réside actuellement sur le Continuum.
 - Ensuite, identifiez des stratégies pour le déplacer le long du Continuum vers une transformation du genre.
 - Prenez des notes sur les stratégies.
 - Vous disposez de 30 minutes pour cette activité.

4. Passez aux différentes équipes ou individus, vérifiez s'ils ont des questions et assurez-vous qu'ils restent concentrés sur la tâche.
5. Après 30 minutes, rappelez l'heure. Vous aurez 15 minutes pour que quelques personnes fassent leur rapport.
6. Demandez à trois participants maximum de partager leur résumé de projet, en vous concentrant sur les points suivants :
 - Où ils croient qu'il réside sur le continuum.
 - Les changements qu'ils peuvent apporter, ou les mesures qu'ils peuvent prendre, pour rendre l'activité plus transformatrice en matière de genre.
7. Demandez à l'ensemble du groupe des commentaires ou des suggestions utiles après chaque rapport.

Notes du facilitateur

Ne demandez pas à chaque participant de rendre compte de son activité. Dans les 15 minutes restantes, vous pouvez demander jusqu'à trois personnes de faire un rapport, en fonction du temps.



Évaluation

Temps	Ressources	Objectifs
5 minutes	Formulaires d'évaluation (Annexe 6) Stylos Questionnaire post-formation	<ul style="list-style-type: none">Recevoir les commentaires des participants sur la séance de formation

Activité

1. Demandez aux participants de sortir le formulaire d'évaluation de leur pack de participation.
2. Expliquez que les commentaires sont importants pour garantir que la formation reste dynamique, pertinente et adaptée aux besoins de tous les membres du personnel. Notez que les commentaires constructifs et critiques sont les bienvenus car ils aideront l'équipe à améliorer les futurs programmes de formation.
3. Insistez sur le fait que les commentaires seront anonymes ; les participants n'ont pas besoin d'indiquer leur nom ou leur fonction sur le formulaire.
4. Encouragez les participants à fournir des commentaires honnêtes.
5. Invitez les participants à remplir anonymement le questionnaire post-formation.

Conseil de facilitation : Encouragez les commentaires critiques

Assurez-vous que les participants se sentent à l'aise afin qu'ils puissent être ouverts et honnêtes lors du dépôt de leur formulaire d'évaluation. Vous pourriez envisager de quitter la pièce si vous pensez que cela pourrait aider.



Conclusion

Temps	Ressources	Objectifs
5 minutes	Aucun besoin	<ul style="list-style-type: none">• Encourager les participants à regarder quotidiennement le monde à travers un prisme de genre.

Activité

1. Demandez aux participants de partager un ou deux apprentissages clés qu'ils ont tirés de la séance de formation et ce qu'ils feront maintenant différemment.
2. En guise de suivi de la formation, encouragez les participants à faire ce qui suit :
 - a. **Regardez le monde à travers un prisme de genre au quotidien** : Arrêtez d'être aveugle au genre, mais soyez plutôt sensible au genre en regardant le monde à travers un prisme de genre quotidiennement. Cela signifie regarder qui a le pouvoir, comment utilise-t-il ce pouvoir, comment cela soutient-il/désavantage les personnes pour des motifs liés au genre.
 - b. **Évaluez si votre travail transforme le genre** : Dans votre travail, intégrez un prisme de genre pour évaluer si cela transforme les relations de pouvoir inégales existantes ou les enracine ? Cela peut être fait quel que soit votre rôle car il affecte :
 - i. Chaque nouvelle proposition de projet en cours d'élaboration
 - ii. Législation nationale ou internationale existante ou proposée
 - iii. Projets, programmes ou prestation de services existants
 - iv. Politiques RH
 - v. Communications sur différents sujets
 - vi. La culture et les systèmes institutionnels tels que les structures de rémunération, l'accréditation des affiliés ou les pratiques d'embauche, etc.
 - c. **Mesurez-le** : Quel que soit votre rôle, découvrez un moyen de mesurer l'impact de votre travail sur l'égalité des genres. Cela pourrait se faire par le biais d'études de référence et de fin de ligne, d'indicateurs de résultats attendus, d'auto-évaluations de genre, d'audits de genre, d'examen de rémunération, etc.
 - d. **En savoir plus** : Comprenez mieux les subtilités de l'égalité des genres et comment elle affecte mieux les résultats en matière de SDR en lisant plus, en parlant à des experts, en assistant à des formations, en regardant les conférences TED, etc.

- e. **Devenez un champion du genre** : Commencez à aider les autres à en savoir plus sur l'égalité des genres et tenez les autres responsables s'ils font des choses qui ne tiennent pas compte du genre.
3. Soulignez quelques ressources utiles pour en savoir plus :
- Appliquer un prisme de genre à la SDSR : Un guide pratique
 - IPPF Gender Equality Strategy and Implementation Plan : <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-04/IPPF%202017%20Gender%20Equality%20Strategy%20-%20English.pdf>
 - Gender Assessment Toolkit for IPPF Member Associations : <https://www.ippf.org/resource/gender-assessment-toolkit>
4. Terminez la formation en remerciant tout le monde pour leur participation et dites-leur que vous serez disponible s'ils veulent demander ou discuter de tout ce qui a été soulevé pendant la séance de formation.

Section 4

Séances ponctuelles
utiles pour approfondir

Séances ponctuelles utiles pour approfondir

Cette section fournit les grandes lignes de séance de formation ponctuelles pour aider les participants à approfondir les différents éléments de la réalisation de l'égalité des genres afin à la fois de réviser les bases et d'approfondir leurs connaissances. Ces séances de formation pourraient être dispensées pendant les heures de déjeuner ou dans le cadre de retraites du personnel/journées de formation. Ils pourraient également être ajoutés aux plans de formation d'initiation ci-dessus si une formation d'une journée complète est souhaitée.

Il y a quatre séances incluses ici :

- 1. La marche du pouvoir : genre et intersectionnalité :** accroître la prise de conscience des dimensions souvent cachées et invisibles du pouvoir et des inégalités sociales/économiques, et créer une prise de conscience critique de la manière dont le pouvoir et le genre fonctionnent par rapport à d'autres catégories sociales croisées.
- 2. Présentation de la personne gingembre :** approfondir la compréhension des différents concepts liés à la diversité de l'orientation sexuelle, des identités et expressions de genre et des caractéristiques sexuelles.
- 3. Violence sexuelle et basée sur le genre :** mieux comprendre la violence sexuelle et basée sur le genre et ses causes profondes.
- 4. Mesure des attitudes liées au genre : l'échelle des hommes équitables en matière de genre (GEM) :** tester des normes d'équité entre les genres et se familiariser avec un outil de suivi et d'évaluation des approches transformatrices en matière de genre dans les programmes de SDSR.

À la fin de cette section, une liste de boîtes à outils et d'autres ressources est fournie où des séances de formation supplémentaires peuvent être trouvées pour approfondir.

Séance supplémentaire 1 : La marche de pouvoir : genre et intersectionnalité

Temps	Ressources	Objectifs
60 minutes	<p>Personnages de la marche de pouvoir (un pour chaque participant) ; voir Annexe 7</p> <p>Ciseaux</p> <p>Liste des déclarations de marche de pouvoir (voir Annexe 8)</p> <p>Jeu de diapositives : Intersectionnalité et santé : pourquoi est-ce important</p>	<ul style="list-style-type: none">Comprendre la relation entre le genre, le pouvoir, l'âge, l'ethnicité, la classe, la caste, la race, etc. et comment ces facteurs se renforcent souvent pour créer ou exacerber l'inégalité (de genre).

Notes du facilitateur

Accroître la prise de conscience des dimensions souvent cachées et invisibles du pouvoir et des inégalités sociales/économiques, et créer une prise de conscience critique de la manière dont le pouvoir et le genre fonctionnent par rapport à d'autres catégories sociales croisées.

Activité

- Voir l'Annexe 7 pour une liste des personnages dans une communauté. Si certains caractères ne sont pas utiles dans votre environnement, vous pouvez adapter la liste. Découpez des bandes de papier pour que chaque personne ait un des personnages. Remettez-en un à chaque participant et demandez-leur de le lire sans le montrer à personne d'autre.
- Expliquez que chaque personne joue le rôle de cette personnalité dans une petite communauté (ou autre cadre si vous le souhaitez). Il est utile d'inverser les rôles de genre (c'est-à-dire de donner aux hommes un personnage de femme, par exemple) et de donner aux participants plus âgés un personnage de jeune et vice versa. L'idée est qu'en s'imaginant dans un personnage d'un autre genre/âge/race, les participants deviennent plus conscients du genre, du pouvoir et de son intersectionnalité avec l'âge, la race, l'ethnicité, etc. En d'autres termes, grâce à l'empathie, ils expérimenteront ce que c'est que d'être dans un état d'impuissance et comment différents facteurs sociaux travaillent ensemble pour augmenter cet état d'impuissance.

3. Trouvez un espace suffisamment grand pour que chacun puisse se tenir en ligne droite. Cela pourrait être à l'extérieur. Demandez à tout le monde de former une ligne face à vous et dites-leur qu'ils ne peuvent pas parler ou poser de questions à moins qu'on ne leur pose une question.
4. Expliquez ce qui suit : Je vais lire une série d'énoncés, de situations ou d'événements ; si vous pensez que la réponse de votre personnage à l'énoncé est « Oui », avancez d'un pas ; si vous pensez que la réponse de votre personnage est « Non » ou si vous n'êtes pas sûr, vous devez rester immobile.
5. Lisez lentement les déclarations (voir Annexe 8), en donnant aux participants le temps de passer d'une déclaration à l'autre (vous n'êtes pas obligé de faire toutes les déclarations : en fonction du temps disponible, vous pouvez n'en choisir que quelques-unes, omettre les déclarations que vous pensez ne pas être utiles pour votre groupe, ou ajoutez-en de nouvelles, plus pertinentes selon votre contexte et votre groupe de participants).
6. Après avoir lu les déclarations, demandez aux participants de rester dans la position dans laquelle ils se trouvent et expliquez que vous allez poser une série de questions et que les participants doivent y répondre comme ils le feraient s'ils étaient cette personne.
7. Déplacez-vous pour demander à différents personnages : « Qui êtes-vous et pourquoi vous tenez-vous là ? ». Par exemple :
 - a. Combien de pas avez-vous fait ?
 - b. Qu'est-ce que ça fait de rester là où vous êtes ? (c'est-à-dire près de la ligne, indiquant un manque de puissance ; quelque part au milieu, un peu de puissance ; ou devant, beaucoup de puissance).
 - c. Pourquoi cette personne se retrouve-t-elle dans cette position ?
 - d. Le genre a-t-il quelque chose à voir avec cela ? L'âge a-t-il quelque chose à voir là-dedans ? L'orientation sexuelle ou la race ont-elles quelque chose à voir avec l'endroit où vous vous situez ? (Les questions peuvent également porter sur le genre, l'âge, la race et le statut social.)
8. Demandez aux participants de discuter en groupes de la manière dont ils définiraient le pouvoir en fonction de ce qu'ils ont vécu au cours de cette séance.
9. Débriefez avec le groupe en faisant une courte présentation PowerPoint sur « Intersectionnalité et santé : pourquoi c'est important » (voir le jeu de diapositives « Intersectionnalité et santé : pourquoi c'est important »).
10. Demandez au groupe en plénière ou en petits groupes de discuter, d'écrire et de présenter pourquoi ils pensent que l'intersectionnalité est importante pour les programmes de SDSR. Demandez également ce que leur organisation et leur programme peuvent faire pour aborder l'intersectionnalité.

⁴Ces diapositives sont adaptées de la présentation du même nom par Darren Whitfield. La présentation complète est disponible sur : <https://diversity.dom.pitt.edu/wp-content/uploads/2020/08/Intersectionality-Presentation.pdf>

Séance supplémentaire 2 : Présentation de la personne ginge

Temps	Ressources	Objectifs
60 minutes	Document : La personne ginge (voir Annexe 9) PowerPoint avec définitions (si désiré)	<ul style="list-style-type: none">Comprendre le spectre des orientations sexuelles, des identités et expressions de genre et des caractéristiques sexuelles (SOGIESC)

Notes du facilitateur

Il n'est pas facile de définir le genre car il est variable et recréé dans l'interaction constante entre les facteurs biologiques et sociaux. Des contextes et/ou des partenaires spécifiques rendent certains comportements de genre plus probables et, au cours de la vie ou dans les relations, les changements de genre. Cela signifie que les différences entre les hommes et les femmes (définis par leur sexe comme opposé) ne sont souvent pas si grandes et qu'il existe une plus grande diversité dans les identités et les expressions de genre. Par exemple, les hommes ont des caractéristiques qui sont classées comme féminines et les femmes ont des caractéristiques qui sont classées comme masculines. Il faut être sensible aux identités de genre, et les différences de sexe ne doivent pas être exagérées.

La personne ginge a été développé pour visualiser certaines des dimensions du sexe, du genre, de l'identité et de l'expression de genre, et de l'orientation sexuelle, et pour les montrer sur un spectre, offrant une grande variété de combinaisons possibles. L'identité de genre et le sexe ne sont pas des binaires, bien que cela soit souvent considéré comme un acquis dans l'éducation, la législation et les politiques. Ces dimensions sont mieux conceptualisées comme un spectre.

Trouvez la dernière illustration de la personne ginge ici : <https://www.genderbread.org>

Activité

1. Donnez à chaque participant une copie du document : La personne gingembre (voir Annexe 9). Expliquez ensuite ce qui suit en plénière (ajoutez ces informations à une présentation PowerPoint si vous le souhaitez) :
 - **Le sexe anatomique** inclut les attributs physiques tels que les organes génitaux externes, les chromosomes sexuels, les gonades, les hormones sexuelles et les structures de reproduction. À la naissance, il est utilisé pour attribuer le sexe, c'est-à-dire pour identifier les individus comme étant masculins, féminins ou intersexués.
 - **L'identité de genre** est la conception la plus profonde de soi en tant qu'homme, femme, mélange des deux ou ni l'un ni l'autre : comment les individus se perçoivent et comment ils se définissent. Une personne transgenre est une personne dont l'identité de genre n'est pas conforme aux normes et aux attentes traditionnellement associées à son sexe assigné à la naissance.
 - **L'expression de genre (ou la présentation de genre)** est l'expression/la présentation par une personne de son identité de genre à travers son apparence, à travers les vêtements, la coiffure, le langage corporel et le comportement général.
 - **L'attirance sexuelle** est communément comprise comme une réponse émotionnelle résultant en un désir de contact sexuel avec une personne.
 - **L'attirance romantique** est une réaction émotionnelle que la plupart des gens ressentent, entraînant le désir d'une relation amoureuse avec la personne vers qui l'attirance est ressentie. Souvent, les personnes asexuées éprouvent une attirance romantique même si elles ne ressentent pas d'attirance sexuelle. Les attirances romantiques peuvent être vécues envers n'importe quelle personne et n'importe quel genre.
 - **L'orientation sexuelle** est la façon dont vous ressentez l'attirance sexuelle, romantique et émotionnelle. Il existe différentes orientations sexuelles : attirance envers le même sexe (attirance envers les personnes du même sexe/genre) ; attirance hétérosexuelle (attirance envers les personnes d'un sexe/genre différent) ; attirance bisexuelle (attirance envers les personnes des deux sexes/genres) ; et asexualité (absence d'attirance sexuelle).
 - Expliquez également que **le genre et la sexualité sont fluides** : l'orientation sexuelle d'une personne, ainsi que l'identité et l'expression de genre, peuvent changer de temps à autre temps.

2. Après la présentation, demandez à chaque membre du groupe de se joindre à une autre personne. Dans ces binômes, demandez-leur de discuter de la raison pour laquelle ils pensent qu'il est important de parler de la diversité de la SOGIESC dans leur programme de SDSR. Ils doivent également discuter s'ils estiment que les personnes atteintes de SOGIESC diverses sont traitées différemment en ce qui concerne leur accès à l'information, à l'éducation sexuelle et aux services dans le cadre des programmes de SDSR.
3. Demandez à chacun de rejoindre le groupe. Laissez quelques volontaires partager ce qu'ils ont trouvé dans leur réflexion, puis demandez au groupe pourquoi ils pensent que le respect de la diversité est important dans les programmes de SDSR.
4. Assurez-vous que les participants comprennent que les personnes ayant des SOGIESC diverses ont des droits humains, mais que dans la pratique, ces droits ne sont souvent pas respectés, protégés et respectés. Ils sont souvent marginalisés, discriminés et exclus. Cela peut affecter négativement leur accès à l'information, à l'éducation et aux services, entraînant des résultats négatifs en matière de SDSR.

Séance supplémentaire 3 : Violence sexuelle et basée sur le genre

Temps	Ressources	Objectifs
60 minutes	60 minutes Document : Notre expérience (voir Annexe 10) Questions sur un tableau à feuilles ou une diapositive PowerPoint	<ul style="list-style-type: none">Comprendre ce qu'est la violence sexuelle et basée sur le genre et identifier ses causes profondes.

Notes du facilitateur

Le calendrier de cette activité est approximatif. Vous devez être flexible, surtout lorsque des expériences personnelles sont mises en évidence dans l'activité.

En tant que facilitateur, vous devez être conscient du niveau de détresse des participants et être prêt à offrir un soutien et une intervention. Il est recommandé qu'un conseiller de l'organisation soit disponible en cas de besoin.

Activité

1. Demandez au groupe de regarder le document : Notre expérience (voir Annexe 10). En groupes de 2 à 4, discutez des questions suivantes (affichez-les sur un tableau à feuilles ou une diapositive PowerPoint) :
 - a. Ces déclarations sont-elles familières dans votre communauté ?
 - b. Pensez-vous que les raisons invoquées par les hommes pour battre leur femme sont acceptables ?
 - c. Pensez-vous que les raisons pour battre les hommes sont acceptables ?
 - d. Quelles sont les conséquences pour les femmes qui choisissent de quitter leur mari violent ? Quelles sont les conséquences pour leurs enfants ?
 - e. Quelles sont les solutions efficaces et vivifiantes pour les femmes qui sont fréquemment maltraitées par leurs maris ou leurs compagnons masculins ?
 - f. Quelles sont les conséquences pour les hommes lorsqu'ils sont maltraités ?

- g. Savez-vous si les personnes transgenres de vos communautés sont confrontées à la violence sexuelle et basée sur le genre ?
 - h. Savez-vous si les personnes vivant dans des relations homosexuelles dans vos communautés sont confrontées à la violence sexuelle et basée sur le genre ?
2. En plénière, demandez aux groupes de partager les réponses aux questions a-h. Donnez aux personnes qui le souhaitent la possibilité de partager leurs réponses à la question 1. Cela devrait être facultatif.
3. Expliquez :
- a. Dans les exemples de femmes et d'hommes victimes de violence, les raisons sont très liées aux perceptions et aux stéréotypes liés au genre. Cependant, les filles et les femmes sont disproportionnellement vulnérables. Un homme qui bat une femme dans le but de la punir ou de la contrôler fait preuve d'un manque de maîtrise de soi, ainsi que d'un manque de respect et de mépris pour les femmes. Aujourd'hui, malheureusement, nous voyons trop souvent des preuves de violence conjugale. Certaines femmes sont si gravement blessées qu'elles en meurent. Il est difficile de comprendre quand on entend les femmes elles-mêmes dire que « les coups montrent à quel point un homme aime sa femme ; plus il bat, plus il aime ! ». C'est vraiment un mythe !
 - b. La violence sexuelle et basée sur le genre a de nombreux visages, mis à part les coups portés aux femmes. Les femmes sont fréquemment maltraitées au travail par le biais du harcèlement sexuel où leurs employeurs ou leurs collègues masculins exigent des faveurs sexuelles en échange de la promotion de la femme ou de l'égalité de traitement. Les femmes sont maltraitées dans la rue lorsqu'elles sont agressées verbalement ou physiquement ou violées. Les femmes sont utilisées dans les médias (presse, TV, Internet) dans des histoires et des publicités qui humilient et exploitent les femmes et leur corps.
 - c. La violence subie par les hommes est souvent le fait d'autres hommes, mais les femmes peuvent aussi être violentes. Cependant, c'est beaucoup moins souvent le cas, et les formes de violence utilisées par les femmes sont généralement moins graves que la violence que les femmes subissent de la part des hommes.
 - d. Les personnes de diverses SOGIESC subissent également des niveaux élevés de violence sexuelle et basée sur le genre. Cela inclut les violences sexuelles et basées sur le genre dirigées contre les personnes transgenres, les violences sexuelles et basées sur le genre dans les relations homosexuelles, la violence dirigée contre les personnes LGBTIQ+ par les membres de leur famille et les procédures médicales imposées aux personnes intersexes, etc. Dans les contextes restrictifs (par exemple, lorsque les relations homosexuelles sont criminalisées), les personnes ayant des SOGIESC diverses sont particulièrement vulnérables en raison du manque d'accès aux services d'application de la loi et aux services VSBG.
4. Demander : Comment la violence sexuelle et basée sur le genre contre les femmes, les hommes, les personnes transgenres et non binaires est-elle liée aux normes de genre ? Comment pouvons-nous leur donner les moyens de contrecarrer ces normes ?

Séance supplémentaire 4 : Mesurer les attitudes de genre : l'échelle des hommes équitables en matière de genre (GEM)

Temps	Ressources	Objectifs
60 minutes	<p>Tableau à feuilles</p> <p>Marqueurs</p> <p>Panneaux avec « D'accord », « Partiellement d'accord » et « Pas d'accord » écrits dessus</p> <p>Document : Échelle GEM (voir Annexe 11)</p>	<ul style="list-style-type: none">Peuvent utiliser l'échelle GEM pour mesurer l'impact de leur intervention programmatique.

Notes du facilitateur

L'échelle GEM mesure les attitudes à l'égard des normes « équitables entre les genres ». L'échelle est conçue pour mesurer les attitudes envers les normes de genre dans les relations intimes et les différences dans les attentes sociales des personnes en fonction de leur genre. Au cours de cette séance, les participants testent leurs propres normes d'équité entre les genres et se familiarisent avec un outil de suivi et d'évaluation des approches transformatrices en matière de genre dans leur programme de SDSR. Cette activité cherche à explorer les valeurs autour de la masculinité et est utile pour les formations qui se concentrent sur l'engagement des hommes et des garçons dans la SDSR.

Activité

1. Insistez sur le fait que la participation à l'exercice est volontaire et que si quelqu'un n'est pas prêt à répondre à des questions personnelles sur ses attitudes relatives au genre, il peut choisir de ne pas participer.
2. Collez les panneaux « D'accord », « Partiellement d'accord » et « Pas d'accord » sur le mur. Lisez ensuite, un par un, chaque énoncé de l'échelle GEM sur le document : Échelle GEM (voir Annexe 11). Après chaque énoncé, demandez aux participants de passer aux cartes « D'accord », « Partiellement d'accord » et « Pas d'accord ».

3. Une fois que les participants ont pris position, animez la discussion entre les différents groupes en posant des questions ou demandez aux groupes d'essayer de convaincre d'autres de se joindre à eux, c'est-à-dire de passer D'accord à Partiellement d'accord ou Pas d'accord.
4. Gardez à l'esprit que les domaines de l'échelle GEM ont été établis à l'aide d'une recherche qualitative auprès d'hommes (jeunes). Les descriptions « idéales » des « hommes équitables » qui ont émergé de cette recherche pourraient aider à orienter la discussion :
 - a. **Domaine 1. Violence.** L'homme équitable s'oppose à la violence contre les femmes en toutes circonstances, même celles qui sont couramment utilisées pour justifier la violence (par exemple l'infidélité sexuelle).
 - b. **Domaine 2. Relations sexuelles.** L'homme équitable recherche des relations basées sur l'égalité, le respect et l'intimité plutôt que sur la conquête sexuelle. Cela implique de croire que les gens ont des droits égaux et que les femmes ont autant le droit d'agir sexuellement que les hommes.
 - c. **Domaine 3. Santé reproductive et prévention des infections.** L'homme équitable en matière de genre assume la responsabilité de la prévention des infections sexuellement transmissibles et de la santé reproductive dans ses relations. Cela inclut de prendre l'initiative de discuter des problèmes de santé reproductive avec son partenaire, d'utiliser des préservatifs ou d'aider son partenaire à acquérir ou à utiliser une méthode contraceptive.
 - d. **Domaine 4. Tâches domestiques et vie quotidienne.** L'homme équitable entre les genres cherche à s'impliquer dans les tâches ménagères et la garde des enfants, ce qui signifie qu'il assume à la fois la responsabilité financière et la responsabilité de s'occuper de ses enfants et ménage.
5. Distribuez aux participants le document : Échelle GEM (voir Annexe 11) afin qu'ils puissent voir l'échelle. Les réponses à chaque élément sont additionnées. Les scores élevés représentent un soutien élevé aux normes d'équité entre les genres. Certains éléments doivent être notés à l'envers si un score élevé reflète un faible soutien à l'équité entre les genres. L'outil peut être utilisé pour établir une ligne de base pour un programme et pour le suivi et l'évaluation par la suite.
6. Demandez aux participants comment ils pourraient utiliser l'échelle GEM pour établir une base de référence pour les approches transformatrices en matière de genre dans leur programme de SDR.

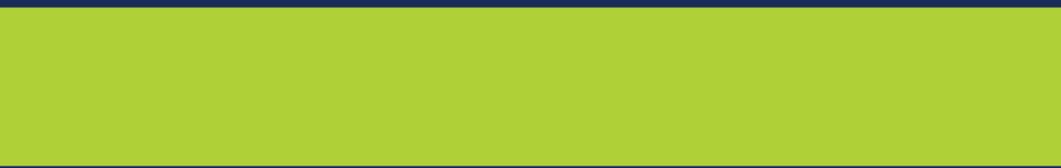


Ressources utiles pour la formation continue

Ressources utiles pour la formation continue

Les ressources utiles pour d'autres séances sur une variété de sujets liés à l'égalité des genres et aux approches transformatrices en matière de genre sont :

- Adopter une approche transformatrice en matière de genre dans les programmes de santé et de droits sexuels et reproductifs et de lutte contre la violence basée sur le genre. Boîte à outils de Rutgers. Disponible sur : <https://rutgers.international/resources/?search=gender%20transformative&type=tool&theme=gender-transformative-approach>
- SASA! Activist Kit. Raising Voices. Disponible sur : <https://raisingvoices.org/sasa/download-sasa/>
- SO/GIE/SC Facilitators Manual: Module 1. Hivos. Disponible sur : <https://hivos.org/assets/2019/05/Hivos-SOGIESC-training-Module-1.pdf>
- One Man Can Toolkit. Sonke Gender Justice. Disponible sur : <https://genderjustice.org.za/project/community-education-mobilisation/one-man-can/one-man-can-toolkit/>
- Engaging Men in Sexual and Reproductive Health and Rights, including Family Planning: Why using a Gender Lens Matters. EngenderHealth, UNFPA. Disponible sur : <https://www.engenderhealth.org/wp-content/uploads/imported-files/Engaging-Men-in-Sexual-and-Reproductive-Health-and-Rights-Including-Family-Planning.pdf>



Annexes

Annexe 1 : Questionnaire d'évaluation pré-atelier

Ce questionnaire préalable à l'atelier fournira aux facilitateurs de l'atelier des informations précieuses sur vos connaissances actuelles en matière d'égalité des genres afin que nous puissions adapter le rythme et le contenu de l'atelier à votre groupe. Les réponses à ces questions resteront confidentielles. Il vous faudra environ 10 minutes pour remplir ce questionnaire.

A : Informations sur le contexte

1. Nom	
2. Rôle/Intitulé du poste	
3. Organisation	
4. Genre	<input type="checkbox"/> Femme cisgenre <input type="checkbox"/> Homme cisgenre <input type="checkbox"/> Femme transgenre <input type="checkbox"/> Homme transgenre <input type="checkbox"/> Non binaire <input type="checkbox"/> Genre queer <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas le dire <input type="checkbox"/> Autre ; veuillez préciser : _____

5. Participation à l'IPPF	<input type="checkbox"/> Membre du staff <input type="checkbox"/> Consultant/entrepreneur <input type="checkbox"/> Interne <input type="checkbox"/> Bénévole
6. Temps passé à l'IPPF	<input type="checkbox"/> Moins d'un an <input type="checkbox"/> 1–2 ans <input type="checkbox"/> 3–4 ans <input type="checkbox"/> 4+ ans

B : L'égalité des genres et votre rôle

7. Dans quelle mesure les préoccupations liées au genre influencent-elles votre travail quotidien ?	<input type="checkbox"/> Pas du tout <input type="checkbox"/> Dans une mesure limitée <input type="checkbox"/> Dans une mesure significative <input type="checkbox"/> Tout l'accent est mis sur le genre <input type="checkbox"/> Non applicable
8. Dans quelle mesure le genre est-il pertinent pour le mandat de votre agence/organisation ?	<input type="checkbox"/> Pas pertinent du tout <input type="checkbox"/> Pertinent dans une mesure limitée <input type="checkbox"/> Très pertinent <input type="checkbox"/> Le genre est l'objectif principal <input type="checkbox"/> Non applicable

<p>9. Le genre est-il pertinent pour le travail de votre division/unité ?</p>	<p><input type="checkbox"/> Pas pertinent du tout</p> <p><input type="checkbox"/> Pertinent dans une mesure limitée</p> <p><input type="checkbox"/> Très pertinent</p> <p><input type="checkbox"/> Le genre est l'objectif principal</p> <p><input type="checkbox"/> Non applicable</p>
<p>10. Avez-vous déjà effectué une analyse de genre ou une évaluation de genre ?</p>	<p><input type="checkbox"/> Je ne sais pas ce que c'est</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais ce que c'est mais je ne l'ai jamais fait</p> <p><input type="checkbox"/> Je l'ai utilisée dans mon travail</p> <p><input type="checkbox"/> Je suis suffisamment confiant pour diriger des travaux dessus</p> <p><input type="checkbox"/> Je n'en ai pas besoin dans mon rôle</p>

C : Valeurs et perceptions liées au genre

11. Je suis à l'aise pour parler des normes de genre et des stéréotypes qui affectent mon travail.

<p>Pas du tout d'accord 1</p>	<p>En désaccord 2</p>	<p>Neutre 3</p>	<p>D'accord 4</p>	<p>Tout à fait d'accord 5</p>
-----------------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------	-----------------------------------

12. Je suis à l'aise d'intervenir lorsque je constate des comportements au sein de mon organisation ou de mon travail qui renforcent les inégalités entre les genres.

<p>Pas du tout d'accord 1</p>	<p>En désaccord 2</p>	<p>Neutre 3</p>	<p>D'accord 4</p>	<p>Tout à fait d'accord 5</p>
-----------------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------	-----------------------------------

13. Je comprends que l'égalité des genres est principalement une question de femmes.

<p>Pas du tout d'accord 1</p>	<p>En désaccord 2</p>	<p>Neutre 3</p>	<p>D'accord 4</p>	<p>Tout à fait d'accord 5</p>
-----------------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------	-----------------------------------

14. Je crois que les normes et les stéréotypes de genre affectent négativement les hommes et les femmes.

Pas du tout d'accord 1	En désaccord 2	Neutre 3	D'accord 4	Tout à fait d'accord 5
---------------------------	-------------------	-------------	---------------	---------------------------

15. Mon point de vue concernant les maris qui frappent leurs femmes est que c'est... [Choisir une réponse]

- Leur droit de le faire
- Acceptable bien que contraire à la loi
- Acceptable dans certaines circonstances
- Commun, mais socialement inacceptable
- Un comportement inacceptable en toute circonstance

16. À mon avis, une femme peut... [Choisir une réponse]

- Ne faire ses tâches domestiques qu'à la maison et ne pas être en public pour quelque raison que ce soit
- Travailler à l'extérieur de la maison avec l'autorisation de son mari ou de sa famille
- S'engager en politique si elle a la permission de son mari ou de sa famille
- S'engager dans le travail tant que ses tâches domestiques restent une priorité
- Peut choisir librement de travailler indépendamment des autorisations ou des tâches domestiques

D : Exigences spécifiques pour la formation

Question	Réponse	Commentaires
17. Avez-vous besoin d'un accès sans marche au lieu de formation ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
18. Avez-vous des exigences alimentaires ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

<p>19. La formation se déroulera en [insérer la langue ici]. Êtes-vous à l'aise avec la formation dans cette langue ?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p>	<p>Si non, dans quelles langues aimeriez-vous que la formation soit dispensée ?</p>
<p>20. Avez-vous d'autres exigences d'accès dont vous aimeriez que nous soyons au courant ?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p>	<p>Si oui, quelles sont les exigences particulières ?</p>

Merci pour votre temps. Nous espérons que vous apprécierez l'atelier.

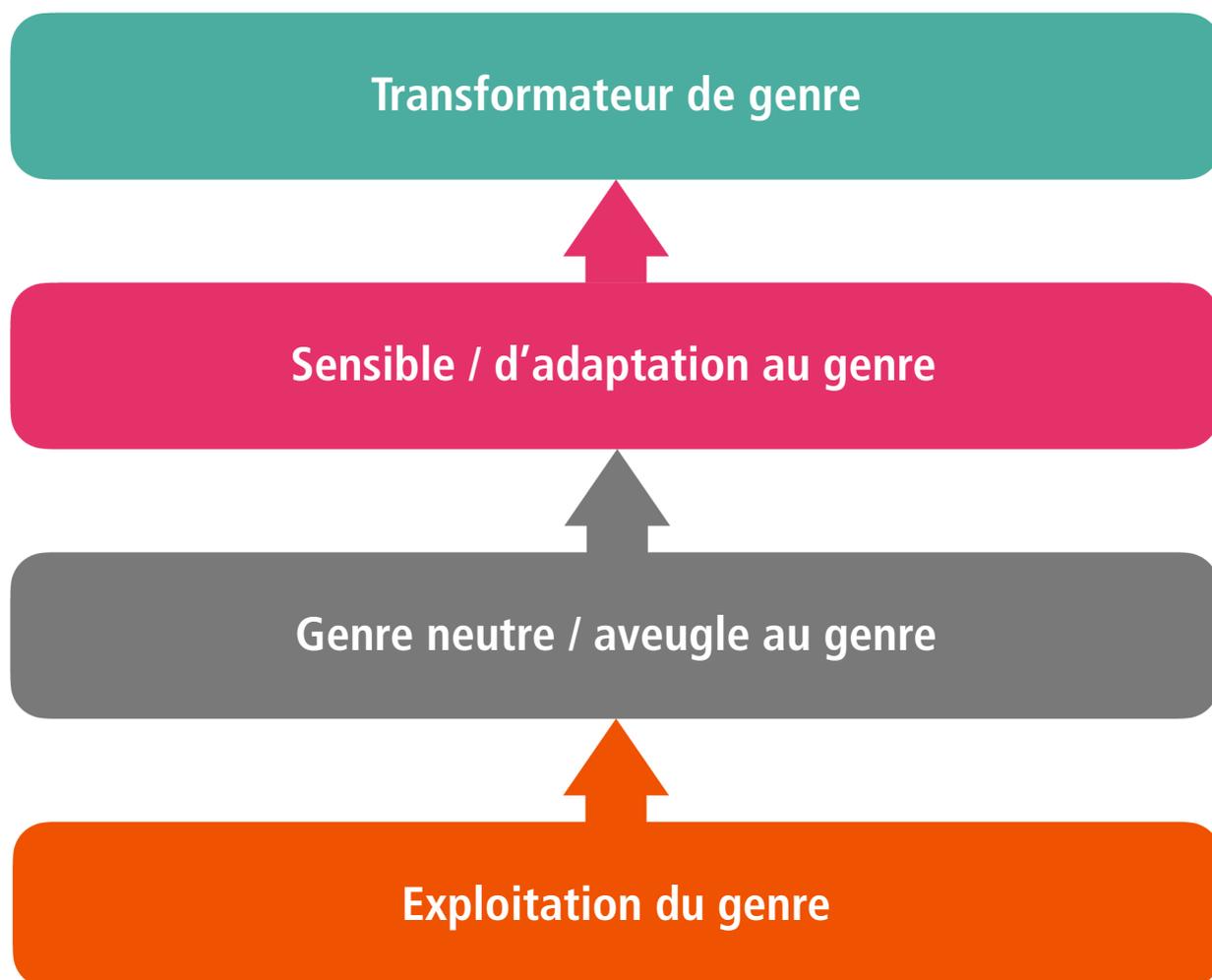
Annexe 2 : Liste de contrôle pour la préparation et la planification de l'atelier

Horaire	Activité	Complété
Un ou deux mois avant la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Décider et confirmer le budget de la formation. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner et inviter les participants, et partager l'enquête/ l'évaluation de pré-formation (minimum 8, maximum 24) et envoyer le questionnaire de pré-enquête. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et inviter un co-facilitateur au sein de votre Secrétariat/ Association membre. S'il n'y a personne au sein de l'organisation, alors faites appel à un facilitateur/co-facilitateur externe. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Décider de la date et de la durée de l'atelier. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Décider du lieu de l'atelier et si la mise en place du lieu, l'hébergement, les indemnités journalières et la restauration sont nécessaires. Si c'est le cas, déléguer les responsabilités nécessaires au personnel de soutien pour coordonner la logistique. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer un ordre du jour et convenez des activités à inclure dans la formation sur la base des résultats du questionnaire de pré-enquête. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Répartir les responsabilités de formation entre les co-facilitateurs N'oubliez pas de partager toute demande des participants sur l'amélioration de l'accessibilité avec l'équipe de planification/les co-facilitateurs. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Commander du matériel et des supports de formation (selon les besoins). 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer des présentations PowerPoint (au besoin). 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Confirmer le lieu de la formation et, si nécessaire, les arrangements administratifs et logistiques tels que le voyage, l'hébergement, les indemnités journalières et la restauration. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Envoyer une invitation de calendrier aux participants pour vous assurer qu'ils ont bloqué un moment pour la formation. 		

Horaire	Activité	Complété
Deux semaines avant la formation	<ul style="list-style-type: none"> Examiner/confirmer la liste finale des participants. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Envoyer aux participants l'ordre du jour et les informations générales à compléter (exercice Agir comme un homme, Agir comme une femme) et si vous dirigez l'atelier de 3 heures, demandez-leur d'apporter un exemple de projet. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Finaliser la planification de la préparation du formulaire d'évaluation des participants. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Finaliser toutes les dispositions administratives et logistiques. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Si l'un(e) des facilitateurs est nouveau/nouvelle, nous pouvons lui proposer de réaliser une simulation de la formation. 	
Un ou deux mois avant la formation	<ul style="list-style-type: none"> Rencontrer le co-facilitateur pour passer en revue le calendrier, prendre les dernières dispositions, etc. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Assembler le matériel de formation et vérifier l'équipement. 	
Un ou deux mois avant la formation	<ul style="list-style-type: none"> Apporter le matériel de formation sur place. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Vérifier que le matériel est prêt et que vous savez tout utiliser. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Préparer la salle : disposer les tables et les chaises en groupes de quatre à six personnes. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Préparer des rafraîchissements (si nécessaire). 	

Annexe 3 : Continuum d'intégration du genre

Diagramme simplifié



Source : Adapté de Geeta Rao Gupta. 2000. *Gender, sexuality, and HIV/AIDS: The what, the why, and the how.* SIECUS Report Vol. 25, No. 5, 2001.

Ne tient pas compte :

- de l'ensemble des rôles économiques, sociaux, politiques, droits, responsabilités et les obligations associées au genre ;
- de la dynamique du pouvoir entre et parmi les hommes et les femmes, les garçons et les filles.

Aveugle au genre



Sensible au genre

Exploitant

- Renforce ou profite des inégalités et des stéréotypes de genre.

Accommodant

- Travaille autour des différences et inégalités existantes entre les genres.

Transformateur

- Favorise l'examen critique des normes* et dynamiques de genre.
- Renforce ou crée des systèmes** qui soutiennent l'égalité des genres.
- Renforce ou crée des normes et dynamiques de genre équitables.
- Change les normes et les dynamiques de genre inéquitables.

OBJECTIF

Égalité des genres et meilleurs résultats de développement



* Les normes englobent les attitudes et les pratiques.

** Un système consiste en un ensemble de structures, de pratiques et de relations en interaction.

Source : USAID, IGWG Gender Integration Continuum Training Session User's Guide

Annexe 4 : Définitions des approches sur le Continuum d'intégration du genre

Les termes « aveugle au genre » et « sensible au genre » se rapportent à la mesure dans laquelle les normes, les relations et les inégalités de genre sont analysées et explicitement traitées lors de la conception, de la mise en œuvre et du suivi.

Aveugle au genre :

Les politiques et programmes aveugles au genre sont conçus sans analyse préalable de l'ensemble culturellement défini des rôles, responsabilités, droits, obligations, et relations de pouvoir économiques, sociaux et politiques associés au genre et à la dynamique entre et parmi les individus et les groupes sur leur genre. Le projet ignore complètement les considérations de genre.

Sensible au genre :

Les politiques et programmes sensibles au genre examinent et abordent l'ensemble des rôles économiques, sociaux et politiques, les responsabilités, les droits, les obligations et les relations de pouvoir associés au genre et la dynamique entre et parmi les individus et les groupes en fonction de leur genre.

Programmation d'exploitation du genre :

Les politiques et programmes d'exploitation du genre renforcent ou tirent parti, intentionnellement ou non, des inégalités et des stéréotypes de genre dans la poursuite des résultats du projet, ou dont l'approche exacerbe les inégalités. Cette approche est préjudiciable et peut saper les objectifs du programme à long terme.

Programmation accommodante au genre :

Reconnaît mais travaille autour des différences et des inégalités entre les genres pour atteindre les objectifs du projet. Bien que cette approche puisse entraîner des avantages à court terme et la réalisation de résultats, elle ne tente pas de réduire les inégalités entre les genres ou de s'attaquer aux systèmes de genre qui contribuent aux différences et aux inégalités.

Programmation transformatrice en matière de genre :

Les politiques et programmes transformateurs cherchent à transformer les relations entre les genres afin de promouvoir l'égalité et d'atteindre les objectifs du programme. Cette approche tente de promouvoir l'égalité des genres en :

1. favorisant l'examen critique des inégalités et des rôles, normes et dynamiques de genre ;
2. reconnaissant et renforçant les normes positives qui soutiennent l'égalité et un environnement favorable ;
3. promouvoir la position relative des femmes, des filles et des groupes marginalisés ; et
4. transformer les structures sociales sous-jacentes, les politiques et les normes sociales largement répandues qui perpétuent les inégalités entre les genres.

Annexe 5 : Cartes de scénario de projet

N'utilisez qu'un maximum de quatre de ces cartes de scénario en vous assurant d'avoir un exemple pour chacune des quatre approches d'intégration du genre.

Ces scénarios ne sont qu'un guide ; chaque organisation peut proposer ses propres scénarios à partir d'une expérience réelle. Les noms de pays peuvent être modifiés en fonction de la démographie des participants. De plus, d'autres scénarios sont disponibles sur : https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/12/17-418-GCScenarioBank-2017-12-12-1633_FINAL.pdf

Pour les scénarios suivants, les réponses sont incluses dans une note de bas de page à l'intention des formateurs uniquement.⁵

Scénario 1. Améliorer les systèmes de chaîne d'approvisionnement pour réduire les ruptures de stock de contraceptifs

Reconnaissant que les ruptures de stock de contraceptifs sont un problème important dans la prestation de services fiables et de haute qualité, le ministère de la Santé du pays X a redoublé d'efforts pour améliorer son système de chaîne d'approvisionnement. Cela impliquait une évaluation approfondie pour mieux quantifier et prévoir les besoins en produits aux niveaux central, régional et des points de prestation de services (PPS). Un système électronique de gestion et d'information logistique (eLMIS) a été développé pour saisir des informations plus détaillées sur l'achat, l'expédition et la distribution des produits. Le ministère a accepté d'embaucher davantage de personnel de la chaîne d'approvisionnement et une formation supplémentaire a été dispensée à tout le personnel afin de déployer le nouveau système. Mais le ministère de la Santé n'a pas pris en compte les facteurs de genre affectant la formation du personnel, par exemple, le déploiement de la formation sans vérifier la composition actuelle du personnel, et quels horaires, lieux et format sont optimaux en fonction du sexe/genre de leur personnel eLMIS. Il n'y a pas eu d'analyse de genre de la demande de produits et des schémas de rupture de stock (par exemple, les contraceptifs d'urgence sont-ils facilement disponibles ou d'autres méthodes que les femmes peuvent utiliser en privé).

⁵Aveugle au genre : Scénario 1 ; Exploitation du genre : Scénarios 2 et 3 ; Accommodant au genre : Scénarios 4, 5 et 6 ; Transformateur de genre : Scénarios 7 et 8.

Scénario 2. Promotion du préservatif féminin en Afrique du Sud

Un programme pilote a été conçu pour accroître l'acceptabilité et l'utilisation du préservatif féminin en Afrique du Sud. Historiquement, les préservatifs féminins ont été promus auprès des femmes. Après avoir reconnu que dans le contexte africain ce sont les hommes qui dictent les conditions des rencontres hétérosexuelles, le programme a décidé d'essayer une approche novatrice : la promotion du préservatif féminin auprès des hommes par des pairs promoteurs masculins. Cela impliquait (1) des promoteurs masculins démontrant aux hommes l'utilisation du préservatif féminin ; (2) en leur expliquant que l'autoprotection et le plaisir sexuel sont tout à fait compatibles avec l'utilisation du préservatif féminin, en particulier par rapport aux alternatives barrières actuellement disponibles ; et (3) donner aux hommes des préservatifs féminins à utiliser avec leurs partenaires féminines. Le personnel a fondé son approche programmatique sur des recherches qui ont révélé que « Les hommes sont principalement préoccupés par le maintien du contrôle sur les moyens de protection (tout en restant) ambivalents vis-à-vis des méthodes contrôlées par les femmes ; ils voulaient que leurs femmes soient protégées contre les IST, y compris le VIH, mais la menace d'infection était considérée comme garantissant la fidélité des femmes ».

Scénario 3. Campagne pour accroître la participation des hommes au Zimbabwe

Dans un effort pour accroître l'utilisation des contraceptifs et la participation des hommes au Zimbabwe, un projet de planification familiale a lancé une campagne de communication promouvant l'importance de la participation des hommes dans la prise de décisions en matière de planification familiale. Les messages s'appuyaient sur des images et des métaphores sportives, telles que « Jouez bien le jeu, une fois que vous avez le contrôle, il est facile d'être un gagnant » et « C'est votre choix ». La campagne a augmenté l'utilisation des méthodes contraceptives. Lors de l'évaluation de l'impact du projet, il a été demandé aux hommes interrogés si eux-mêmes, leurs partenaires ou les deux membres du couple devraient idéalement être responsables de la prise de décisions en matière de planification familiale. L'évaluation a révélé que : « Alors que les hommes étaient beaucoup plus susceptibles de croire qu'ils devraient jouer un rôle actif dans les questions de planification familiale après la campagne, ils n'ont pas nécessairement accepté les concepts de prise de décision conjointe. Les hommes ont apparemment mal interprété les messages de la campagne comme signifiant que les décisions en matière de planification familiale devraient être prises par les hommes seuls ».

Scénario 4. Rôles des jeunes dans les soins et le soutien aux personnes vivant avec le VIH (PVVIH)

En Zambie, un projet a cherché à impliquer les jeunes dans les soins et le soutien des personnes vivant avec le VIH (PVVIH). Ce projet a mené une recherche formative pour évaluer l'intérêt des jeunes et explorer les dimensions de genre des soins. L'évaluation a exploré les tâches de prestation de soins que les jeunes hommes et femmes se sentent plus à l'aise et capables d'accomplir, ainsi que les tâches que les PVVIH préféreraient que les jeunes hommes ou femmes effectuent. Sur la base de ces recherches, le projet a adopté une approche qui tient compte des sensibilités au genre ainsi que de la réalité sur le terrain. « Nous n'avons pas vraiment essayé de changer les normes de genre en tant que telles, mais nous avons essayé de faire prendre conscience de la contribution importante que les soignants [des jeunes] formés peuvent apporter aux soins communautaires ».

Scénario 5. Prévention du VIH en Thaïlande

Un projet de prévention du VIH a fourni une éducation des compétences en négociation et des préservatifs gratuits aux professionnel(le)s du sexe en Thaïlande. Bien que les connaissances et les compétences des professionnel(le)s du sexe aient augmenté, l'utilisation effective du préservatif est restée faible. Après de nouvelles discussions avec les professionnel(le)s du sexe, les responsables du projet ont réalisé que les professionnel(le)s du sexe ne réussissaient pas à utiliser des préservatifs parce qu'ils n'avaient pas le pouvoir d'insister sur l'utilisation du préservatif avec leurs clients. Le projet a ensuite modifié son approche et a enrôlé les propriétaires de maisons closes comme partisans d'une « politique d'utilisation à 100 % des préservatifs ». Les propriétaires de maisons closes, qui avaient du pouvoir et de l'autorité, pouvaient exiger que tous les clients utilisent des préservatifs. Étant donné que la grande majorité des bordels de la région du projet ont participé au projet, cela a entraîné une augmentation significative des pratiques sexuelles sans risque.

Scénario 6. Livraison à base communautaire de méthodes à longue durée d'action

Le ministère de la Santé en Éthiopie veut répondre au besoin non satisfait de contraception en élargissant l'accès aux méthodes à longue durée d'action, y compris l'implant (Implanon/Jadelle). Pour répondre à ce besoin, le ministère de la Santé forme des agents de vulgarisation sanitaire communautaires, qui font déjà du porte-à-porte pour résoudre une série de problèmes de santé (par exemple, l'eau et l'assainissement, le VIH, la vaccination et la planification familiale) pour offrir Implanon. Les agents de santé communautaires sont formés pour fournir des informations sur l'Implanon (dans le cadre de leur conseil en planification familiale), dépister les femmes pour les critères d'éligibilité médicale et fournir l'Implanon (en plus des préservatifs et des pilules contraceptives).

Scénario 7. Les médias de masse pour atteindre les jeunes et la santé reproductive au Nicaragua

Une ONG nicaraguayenne a produit un feuilleton télévisé populaire (« telenovela ») pour introduire une série de questions sociales et sanitaires dans le débat public, telles que la prévention de la grossesse, le VIH, la violence basée sur le genre et la discrimination à l'égard des personnes handicapées physiques. Étant donné que le feuilleton était particulièrement populaire auprès des jeunes, il offrait l'occasion d'aborder et de remettre en question les rôles de genre traditionnels. Un scénario dans la telenovela a suivi un jeune couple alors qu'ils tombaient amoureux et à travers leurs discussions sur l'intimité, la contraception et les infections sexuellement transmissibles. Le personnage masculin du couple était sensible et attentionné envers sa partenaire féminine, et ils se sont engagés dans une communication ouverte sur la sexualité et la planification familiale. Dans un autre épisode, la jeune femme a été violée. La telenovela a ensuite traité des séquelles de la violence sexuelle, y compris ses effets sur l'intimité et les droits juridiques des femmes au Nicaragua.

Scénario 8. Programme de prévention des mutilations génitales féminines excision (MGF/E) au Kenya

Une intervention MGF/E au Kenya a cherché à réduire l'incidence de l'excision nuisible. Le personnel du projet s'est rendu compte que l'adoption d'une loi qui interdirait la pratique ne répondrait pas aux motivations culturelles et sociales de la communauté et conduirait probablement à rendre la pratique « clandestine ». Au lieu de cela, le projet a embauché un anthropologue médical pour travailler avec la communauté. Grâce à des entretiens qualitatifs avec des groupes de femmes, d'hommes et de chefs religieux, le projet a cherché à comprendre le sens et les fonctions que le rituel offre à la communauté. En collaboration avec les membres de la communauté, le personnel du projet a adapté le rituel des MGF/E en éliminant l'excision nocive tout en conservant les éléments culturels « sains », tels que l'isolement des filles, la danse, les contes, les cadeaux, l'éducation à la santé et à l'hygiène, etc. En conséquence, un nouveau rituel de droit de passage a été créé pour les filles appelé « excision avec des mots », qui est devenu accepté par toute la communauté.

Annexe 6 : Formulaire d'évaluation des participants

Veillez nous dire comment vous avez aimé –ou auriez aimé changer– certains aspects de cette séance de formation en répondant aux questions suivantes.

Veillez cocher la case la plus appropriée

	Pas du tout d'accord	En désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord
La formation a été trop longue.					
J'ai appris quelque chose sur l'égalité des genres que je ne savais pas avant la formation.					
Je connais l'analyse comparative entre les genres et son importance.					
Je me sens mieux placé/e pour aider à intégrer l'analyse de genre dans mon propre travail.					
Il n'y avait pas assez de temps pour répondre à toutes mes questions.					
Je ne pense pas avoir besoin d'une formation supplémentaire sur cette question.					

Commentaires :

Quelles sont les deux choses les plus importantes que vous avez apprises pendant la formation (par ordre de priorité) ?

1.
2.

De quelles informations supplémentaires (le cas échéant) auriez-vous bénéficié d'avoir discuté lors de la séance de formation ?

.....
.....
.....

Suite à cette formation, une chose que je vais faire différemment à l'avenir est :

.....
.....
.....

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions pour améliorer la prochaine séance de formation ?

.....
.....
.....

Merci de remplir ce formulaire.

Annexe 7 : Personnages de la marche du pouvoir



Chef masculin, 56 ans. Fond religieux fort.

Fille orpheline, 13 ans. Vit avec une tante et un oncle et est abusée sexuellement par l'oncle et est obligée de faire la plupart des travaux ménagers.

Jeune homme, 17 ans. Chômeur avec un problème d'alcool.

Homme, 46 ans. Directeur régional de la santé, membre du parti au pouvoir, ami du frère du président.

Homme britannique, blanc de peau, 60 ans. Pasteur.

Femme veuve, 33 ans. Vivant avec cinq enfants, vit avec le VIH.

Pauvre fille, 15 ans. Vit dans un village, est enceinte, sa clinique la plus proche est à 30 kilomètres.

Homme, 50 ans. Directeur de l'école, avec un fort historique religieux qui ne croit pas à la contraception, à l'éducation sexuelle complète, etc.

Femme blanche, 36 ans. Agent de développement et responsable d'un programme de développement dans le district.

Garçon transgenre, 16 ans.

Fille mariée, 16 ans. Je viens de tomber enceinte involontairement, ne connaît pas l'option de l'avortement.

Garçon, 15 ans. S'occupe de sa mère malade et de ses frères et sœurs, a abandonné l'école. Vient de devenir sexuellement actif et ne connaît pas le VIH et les autres IST, etc.

Grand-mère, 60 ans. Prendre soin de cinq orphelins.

Jeune femme lesbienne, 24 ans. N'est pas ouverte sur sa sexualité, n'est pas en couple, mais ses parents veulent qu'elle se marie le plus tôt possible.

Député masculin, 45 ans. Membre du parti au pouvoir et juste réélu après avoir distribué de la nourriture aux pauvres.

Femme propriétaire d'une boutique prospère, 29 ans. Mariée et mère de deux enfants, son mari est au chômage et a des copines.

Policier masculin, 24 ans. N'ayant pas les moyens de payer une dot, il économise pour pouvoir épouser la fille avec qui il sort.

Jeune femme, 19 ans. Diagnostiquée séropositive mais effrayé d'aller à la clinique pour les ARV. Elle vit avec ses tantes et ses oncles, qui connaissent son statut et la maltraitent pour cela, criant qu'elle devrait prendre des médicaments pour que les voisins entendent.

Agente de santé communautaire, 24 ans. Formée aux services adaptés aux jeunes.

Homme blanc de peau, consultant, 57 ans. Conseils sur les services adaptés au genre et aux jeunes.

Fille, 14 ans. A abandonné l'école et est maintenant employée de maison.

Riche homme d'affaires, 32 ans. Abuse parfois de sa femme après être rentré ivre à la maison.

Enseignante, 33 ans. Formé à l'éducation complète à la sexualité.

Jeune homme, 18 ans. Pair éducateur en santé communautaire, gagne un peu plus que les filles de son village et utilise cet argent pour avoir des copines.

Femme ministre de la santé, 55 ans.

Collégienne, 12 ans. Vivant avec le VIH et notifiée par un prestataire de services qu'elle ne devrait pas avoir de relations sexuelles et ne pas aller à l'école.

Femme, 33 ans. Sage-femme.

Homme directeur d'une ONG de santé, 47 ans.

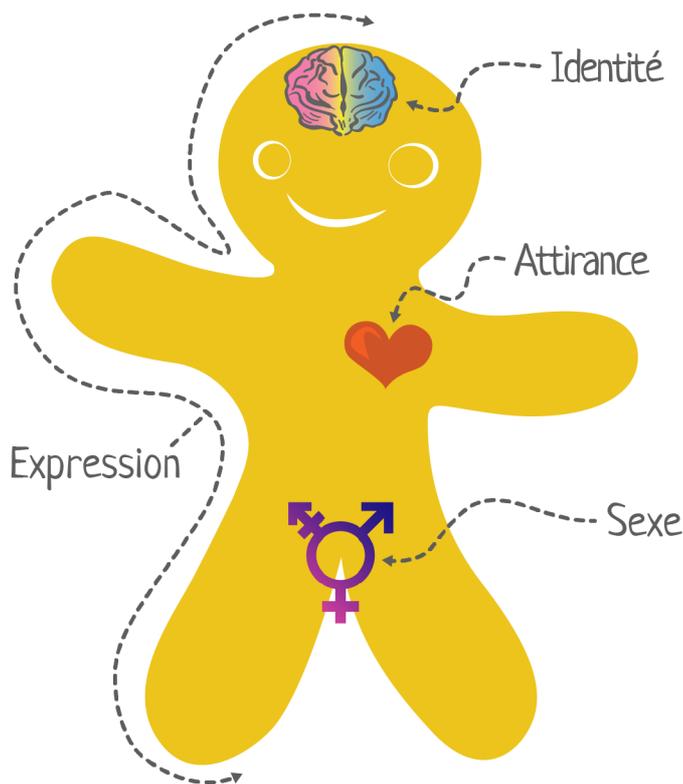
Jeune homme sourd, 17 ans. Pas au courant des campagnes radio sur la SDR.

Annexe 8 : Énoncés de la marche du pouvoir

- Je peux influencer les décisions prises au niveau du village.
- Je rencontre des représentants du gouvernement.
- Je peux lire régulièrement les journaux qui m'intéressent.
- J'ai le temps et l'accès aux stations de radio et de télévision qui m'intéressent.
- Je n'aurais jamais à attendre pour rencontrer les anciens et les fonctionnaires du village.
- J'ai accès au micro crédit ou aux prêts.
- Mon opinion est importante au sein de ma communauté.
- Je peux me permettre d'acheter la nourriture que j'aime et d'aller au restaurant.
- Je peux acheter des préservatifs.
- Je peux négocier l'utilisation du préservatif avec mon partenaire.
- Je suis allé à l'école secondaire ou je prévois d'aller à l'école secondaire.
- Ma famille et moi ne sommes pas vulnérables aux catastrophes naturelles.
- Je serai consulté sur les enjeux touchant les jeunes de notre communauté.
- Je peux payer un traitement dans un hôpital privé si nécessaire.
- Mon avis est respecté et a du poids dans le village où j'habite.
- Je mange au moins deux repas complets par jour.
- J'assiste parfois à des ateliers et à des séminaires.
- J'ai accès à de nombreuses informations sur le VIH.
- Je ne suis pas en danger d'être harcelé ou abusé sexuellement.
- Je possède une petite entreprise.
- Je peux influencer la façon dont l'argent pour la communauté est utilisé.
- Je prends des décisions concernant les achats importants dans mon ménage.
- J'ai le contrôle sur les décisions concernant mon corps, y compris quand avoir des enfants et combien.
- J'ai mon mot à dire à propos de la personne avec laquelle je souhaite me marier et quand.

Annexe 9 : Présentation de la personne gingembre

Présentation de la personne v4 *par its pronounced METROsexual.com*



⊘ signifie un manque de ce qui est du côté droit

Identité de genre

- Femme
- Homme

Expression de genre

- Féminité
- Masculinité

Sexe anatomique

- Génitaux féminins
- Génitaux masculins

Identité ≠ Expression ≠ Sexe
Genre ≠ Orientation sexuelle

Sexe attribué à la naissance
 Femme Intersexe Homme

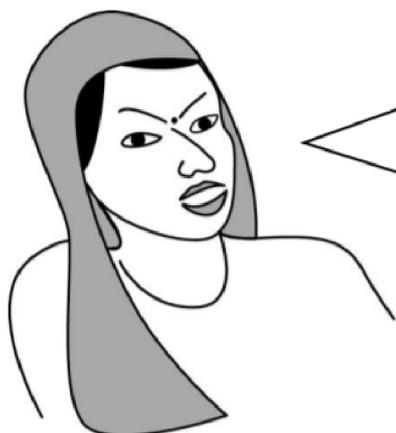
Sexuellement attiré par... et/ou (e/o)

- Femmes et/ou personnes féminines et/ou personnes qui s'identifient comme des femmes
- Hommes et/ou personnes masculines et/ou personnes qui s'identifient comme des hommes

Romantiquement attiré par...

- Femmes et/ou personnes féminines et/ou personnes qui s'identifient comme des femmes
- Hommes et/ou personnes masculines et/ou personnes qui s'identifient comme des hommes

Annexe 10 : Nos expériences



Mon mari rentre ivre à la maison presque tous les soirs et trouve toujours quelque chose à critiquer ou pour se plaindre ! Parfois c'est ma cuisine, parfois les enfants bruyants, et d'autres fois c'est l'argent. Et puis il commence à me battre. Je n'en peux plus de ce traitement !



J'ai des problèmes d'érection. Je me sens honteux. Ma femme se moque de moi et parfois même crie. Elle en parle aux autres. Quel genre d'homme suis-je, demande-t-elle. Je la déteste. Je me sens tellement humilié. Je suis sur le point de la battre.

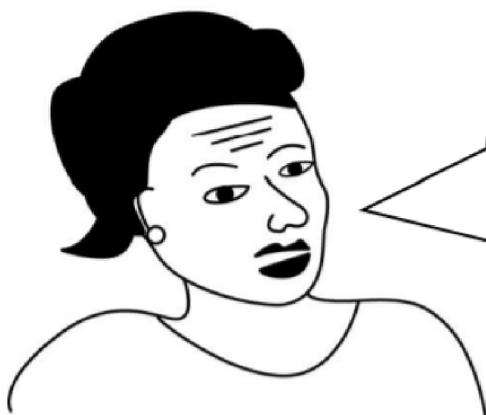
Si battre signifie « aimer », je me demande si on peut dire que Margaret a été « aimée à mort » l'année dernière lorsque son mari l'a battue jusqu'à ce qu'elle meure des suites de ses blessures ! Comment peut-on appeler ça « l'amour » ?



Ma femme me dit tout le temps que je ne vaudrais rien. Elle fait ça devant les enfants. Pourquoi ? Parce que je ne ramène pas d'argent à la maison. Elle sait que je m'efforce de trouver un emploi. Mais maintenant, elle dit à tout le monde que je suis insignifiant. Même ma propre famille a commencé à me mépriser. Je n'en peux plus.



Mon mari me bat parfois. Quand je crie et me plains, il se contente de rire et dit que les coups montrent à quel point il tient à moi. « C'est un signe d'amour », dit-il ! Franchement, je préfère avoir moins d'amour et plus de paix !



Je n'aime pas boire de la bière jusqu'à ce que je sois ivre. Je déteste ces soi-disant boissons sociales. Quand je refuse, les autres gars commencent à se moquer de moi. La dernière fois, un gars m'a renversé en me disant que j'étais gay.



Annexe 11 : Échelle GEM

	D'accord (1 point)	Partiellement d'accord (2 point)	En désaccord (3 point)
Domaine 1. Violence.			
Il y a des moments où une femme mérite d'être battue.			
Une femme devrait tolérer la violence pour garder sa famille unie.			
C'est bien pour un homme de battre sa femme si elle est infidèle.			
Un homme peut frapper sa femme si elle refuse d'avoir des relations sexuelles avec lui.			
Si quelqu'un insulte un homme, il doit défendre sa réputation avec force s'il doit.			
Un homme utilisant la violence contre sa femme est une affaire privée qui ne devrait pas être discutée en dehors du couple.			
Domaine 2. Relations sexuelles			
C'est l'homme qui décide quel type de sexe avoir.			
Les hommes sont toujours prêts à avoir des relations sexuelles.			
Les hommes ont plus besoin de sexe que les femmes.			
Un homme a besoin d'autres femmes même si tout va bien avec sa femme.			
Tu ne parles pas de sexe, tu le fais juste.			
Ça me dégoûte quand je vois un homme agir comme une femme.			
Une femme ne devrait pas initier le sexe.			
Une femme qui a des relations sexuelles avant de se marier ne mérite pas le respect.			

	D'accord (1 point)	Partiellement d'accord (2 point)	En désaccord (3 point)
Domaine 3. Santé reproductive et prévention des infections			
Les femmes qui portent des préservatifs sur elles sont faciles.			
Les hommes devraient être indignés si leurs femmes leur demandent d'utiliser un préservatif.			
Il est de la responsabilité de la femme d'éviter de tomber enceinte.			
Ce n'est que lorsqu'une femme a un enfant qu'elle est une vraie femme.			
Un vrai homme produit un enfant mâle.			
Domaine 4. Tâches domestiques et vie quotidienne			
Changer les couches, donner un bain et nourrir les enfants est la responsabilité de la mère.			
Le rôle d'une femme est de prendre soin de sa maison et de sa famille.			
Le mari devrait décider d'acheter les principaux articles ménagers.			
Un homme devrait avoir le dernier mot sur la décision dans sa maison.			
Une femme doit obéir à son mari en toutes circonstances.			

