

# Newsletter sur l'égalité des genres et la diversité : de la théorie à la pratique



Volume 2, numéro 2

Décembre 2011

## Et voici...

La dernière édition de la newsletter sur l'égalité des genres et la diversité de CARE USA !

Cette newsletter contient des informations sur les initiatives visant à promouvoir un changement organisationnel et programmatique positif dans le domaine de l'égalité des genres et de la diversité au niveau des régions, des bureaux-pays et des sièges. Pour que vos idées ou actualités apparaissent dans le prochain numéro, veuillez nous envoyer avant le 31 janvier 2012 à Doris Bartel, chef d'équipe intérimaire pour le genre et l'autonomisation à la division des programmes, des partenariats, des formations et du plaidoyer à l'adresse suivante : [dbartel@care.org](mailto:dbartel@care.org) ou à Allison Burden, conseillère principale sur l'égalité des genres et la diversité à la division des services de soutien mondial à [aburden@care.org](mailto:aburden@care.org).

Comptez-vous faire une analyse de genre ? Etes-vous intéressé par le cadre d'analyse de genre de CARE ? Ne cherchez plus, consultez dès à présent la boîte à outils de l'analyse de genre de CARE en ligne. Pour utiliser cette excellente ressource, veuillez consulter le site suivant : <http://pqdl.care.org/gendertoolkit>.

## Genre et changement climatique par Agnès Otzelberger



© CARE/Nana Kofi Acquah, 2011

Plus de 40 participants issus de 12 organisations et institutions travaillant dans le cadre du programme de formation à l'adaptation (au changement climatique) en Afrique ont récemment participé à un atelier de formation au Ghana sur le genre et l'adaptation fondée sur la communauté (CBA en anglais). Lors de cet atelier, les participants ont débattu des relations entre rôles de genre, normes et relations, changement climatique et stratégies d'adaptation, et ont défini les implications pratiques qui en découlent.

Le changement climatique est l'un des nombreux facteurs à l'origine des inégalités sociales entre les

hommes et les femmes, les garçons et les filles. Toutefois, notre réponse au changement climatique offre de nouvelles chances de combler ces écarts. En effet, les participants ont tenté d'arriver à une meilleure compréhension du genre, facteur clef dans la répartition des droits, ressources et pouvoirs qui tour à tour favorise ou entrave les populations dans leur adaptation au changement climatique ; de plus, ils ont émis des recommandations primordiales pour que ces principes soient mis en pratique.

**Le saviez-vous ?** CARE international est désormais membre officiel de l'alliance mondiale sur le genre et le climat. Pour plus d'informations, veuillez contacter Agnès Otzelberger, conseillère sur l'adaptation en Afrique et sur le genre dans le monde en lui envoyant un e-mail à l'adresse suivante : [aotzelberger@careclimatechange.org](mailto:aotzelberger@careclimatechange.org).

Pour plus d'informations sur le genre et le changement climatique, veuillez consulter les sites suivants:

[http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/ALP2011\\_Gender\\_and\\_CBA.pdf](http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/ALP2011_Gender_and_CBA.pdf)

[http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/JotoAfrika\\_11112011.pdf](http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/JotoAfrika_11112011.pdf)

Intérêt particulier : nous sommes en train d'essayer un nouveau look ! Qu'en pensez-vous ? Envoyez-nous un e-mail à [KFRAZIER-ARCHILA@CARE.ORG](mailto:KFRAZIER-ARCHILA@CARE.ORG) pour nous donner votre avis.

## Dans ce numéro :

Actualité sur les unions saines en Ethiopie	2
Autonomisation politique au	2
PAMODZI	3
Réflexion personnelle	3
Egalité des genres et diversité en Afrique de l'ouest	3
Accès aux terres au Rwanda	4

## Formation du personnel féminin de CARE Ethiopie Par Nigist

Abraha

Dans le but d'honorer son engagement dans l'égalité des genres et la diversité sur le lieu de travail, CARE Ethiopie a récemment mis en œuvre un programme de découverte de soi pour ses employées féminines. Ce programme de 6 mois comprenait une série d'activités d'apprentissage destinées à promouvoir le développement personnel et professionnel, -en particulier chez les employées féminines- par la reconnaissance des contextes sociaux, culturels, et éducatifs susceptibles de leur faire perdre leur assurance et leur confiance en elles, ainsi que leur capacité à influencer le discours et les actions sur leur lieu de travail. La formation a encouragé les femmes à prendre davantage d'assurance au travail et dans leur vie personnelle. Les participants reconnaissent que cette formation représente une transition continue qu'elles sont toutes prêtes à faire. Selon l'une des employées: « grâce à cette formation, je me suis trouvée. Elle m'a aidé à me fixer un objectif, à prendre conscience de mes opportunités et de mes problèmes et à trouver des solutions... Pas seulement chez CARE, mais également où que j'aille à l'avenir ». Les employées de CARE Ethiopie estiment que le programme de découverte de soi leur est grandement bénéfique et elles ont suggéré que les nouveaux employés suivent cette formation à l'avenir.

# De la pratique à la réalité

---

## Les unions saines : actualité sur les mariages précoces *par Assefa Amenu et Erin Kennedy*

CARE travaille en étroite collaboration avec les familles, communautés et organisations locales afin de réduire la prévalence et atténuer les nombreux effets négatifs du mariage des enfants, par le biais de programmes éducatifs et destinés à changer les comportements. L'un des meilleurs exemples de cette initiative est le projet de CARE Éthiopie « les unions saines : un engagement communautaire et un changement de comportement pour l'éradication de pratiques telles que le prix de la mariée, le rapt de la future mariée, et le mariage précoce en Éthiopie ». Le projet des unions saines (Hu en anglais) a été fondé par USAID pour mettre fin aux pratiques traditionnelles néfastes qui menacent les droits et la dignité des filles forcées d'y prendre part. Les unions saines ont fait l'objet d'un projet complet de 3 ans mis en œuvre dans la région d'Oromia qui a impliqué plusieurs intervenants dont les dirigeants et les organisations communautaires, les fonctionnaires et le personnel de CARE.

Le projet des unions saines a atteint ses objectifs stratégiques : modifier les normes communautaires qui sous-tendent les pratiques traditionnelles néfastes telles que le prix de la mariée, le rapt de la future mariée et le mariage précoce.

D'après les interviews avec les populations cibles, le personnel des organisations communautaires, les fonctionnaires au niveau zonal, ainsi que les dirigeants traditionnels, le projet des « unions saines » est vu comme un succès par la communauté. Les résultats des évaluations ont montré des changements dans les pratiques, et des progrès prometteurs dans les comportements et les intentions futures des dirigeants communautaires de mettre fin au mariage des enfants. Ceci souligne la performance globale du projet. Le projet des unions saines a atteint ses objectifs stratégiques : modifier les normes communautaires qui étayaient les pratiques traditionnelles néfastes telles que le prix de la mariée, le rapt de la future mariée et le mariage précoce. Le projet a également renforcé la capacité des organisations communautaires, des dirigeants officiels et non-officiels, des femmes et des filles et des hommes et des garçons ainsi que leur volonté politique de se lier collectivement contre les pratiques traditionnelles néfastes et plaider en faveur de l'application des lois visant à limiter ces pratiques.

En plus de son travail programmatique dans les bureaux pays (unions saines), CARE USA a fait du plaidoyer contre le mariage des enfants l'une de ses priorités pour favoriser la création d'un environnement politique favorable au niveau mondial et dans le contexte du gouvernement américain. CARE est depuis quelques années un partenaire clef du groupe des « anciens », car celui-ci priorise ce problème et met en œuvre tous ses efforts aux côtés du congrès et de l'administration des États-Unis pour mettre fin au mariage des enfants. Les anciens constituent un groupe indépendant de dirigeants mondiaux formé en 2007, qui met son expérience et son influence collective au service du renforcement de la paix, en promouvant les intérêts communs de l'humanité.

Plus récemment, les anciens ont annoncé le lancement d'un nouvel effort mondial appelé « filles, pas épouses » au cours de l'initiative mondiale de Clinton en 2011. Le partenariat des « filles, pas épouses » réunit un large panel d'organisations venues du monde entier qui s'efforce d'enrayer le problème du mariage des enfants. CARE est un important membre stratégique de « filles, pas épouses ».

## Autonomisation politique des femmes de base: l'optimisme refait surface en dépit des défis actuels *par Julia Ahmed*

L'autonomisation politique des femmes de base suscite un sentiment d'optimisme sur les sites de CARE Bangladesh. Renuka, Arshadul et Manik sont toutes des membres fraîchement élues de l'union Parishad, qui participent activement au projet de CARE : « le coût des violences faites aux femmes » (COVAW en anglais) qui propose des séances de changement des comportements de genre.

La représentation des femmes dans la structure politique du Bangladesh constitue un progrès considérable. Cette élection est un événement historique majeur dans le travail de COVAW car il reflète l'évolution de ces femmes, de l'autonomisation individuelle à l'autonomisation collective. Toutefois, nous sommes conscients qu'il ne s'agit pas seulement de la représentation des femmes, mais également de mettre à l'ordre du jour le programme politique de l'égalité des genres. Ainsi, cette élection représente également une avancée stratégique car COVAW cherche à influencer les politiques et les projets nationaux afin qu'ils incluent la mise en œuvre de la loi sur la violence conjugale de 2010. L'union Parishad représente le niveau le plus bas des institutions de gouvernance locale, mais également le dispositif gouvernemental qui traite les cas de violence fondée sur le genre. COVAW contribue au renforcement de ce dispositif par le biais de ses activités et dispose désormais de partisans directs au sein de l'union Parishad. Renuka, Arshadul et Manik nous soutiendront dans notre mission : changer les mentalités politiques en introduisant le programme de l'égalité des genres dans les institutions du peuple.

Même si notre expérience montre que les élues disposent de plus d'informations sur les familles (contraception, soins médicaux, éducation des enfants, prévention de la violence conjugale et filets de sécurité pour leurs droits), nous sommes conscients qu'il reste du chemin à parcourir. Dans le cadre de l'analyse de contexte de COVAW des institutions gouvernementales locales, nous avons appris beaucoup sur les défis que certaines élues doivent relever. L'une des élues a constaté qu'elle assistait moins souvent au *shalish* (un système de jugement communautaire pour les disputes mineures) que les élus masculins car il était rare qu'on l'en informe ou qu'on lui demande d'y assister. Elle a également fait part de son sentiment d'incapacité à exprimer ses opinions et à se faire entendre. Une telle expérience indique le type de soutien et de changements dont les institutions politiques ont besoin pour que chaque représentante élue puisse exercer pleinement ses droits et ses devoirs, et fasse profiter ses électeurs de son savoir.

## Volume 2, Numero 2

### Analyse financière de l'autonomisation des femmes et de l'égalité des genres avec Pamodzi par Dawn Wadlow

Beaucoup d'entre vous ont entendu parler de Pamodzi, le nouveau système de gestion des finances et des subventions qui sera mis en œuvre en 2012 et permettra à l'ensemble du personnel à travers le monde de recevoir en temps voulu des informations précises sur toutes les opérations mondiales. Il semble évident qu'une organisation qui soutient l'autonomisation des femmes/filles et l'égalité des genres est plus crédible si elle rend des comptes sur la façon dont elle dépense son argent en termes de genre. Ainsi, Pamodzi a été conçu pour fournir des preuves financières permettant d'évaluer la performance des programmes, c'est-à-dire leur efficacité et la manière dont ils contribuent à l'autonomisation des femmes et des filles et à l'égalité des genres. Lors du processus de mise au point de Pamodzi nous nous sommes penchés sur les différentes stratégies à mettre en œuvre pour répondre aux questions suivantes :

Quelle partie des ressources (fonds) de CARE bénéficie aux femmes/filles et hommes/garçons (c'est-à-dire les données ventilées par genre) ?

Quelle partie des ressources de CARE est utilisée pour lutter contre les inégalités de genre ? (Quel pourcentage de nos budgets est utilisé pour promouvoir l'égalité des genres ?)

Nous avons conçu notre nouveau système Pamodzi pour répondre à ces questions, dans le but d'« étiqueter » les dépenses d'une activité ou d'un objectif de projet (c'est-à-dire promouvoir des systèmes de gouvernance sensibles au genre) et rédiger un rapport faisant état des dépenses engagées dans chaque activité. L'équipe de Pamodzi est enthousiaste à l'idée de pouvoir aider CARE ainsi que les personnes avec lesquelles nous travaillons à bénéficier de cette opportunité : nous saurons ainsi si nos dépenses correspondent à nos prévisions, ou, si ce n'est pas le cas, quels sont les changements à opérer. Pour plus d'informations sur les indicateurs de genre sur Pamodzi, veuillez consulter notre site : <http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/Pamodzi.pdf>.

### Apprendre de la programmation axée sur le genre

#### Une réflexion de Reginald Mc Rae

En septembre et en octobre 2011, 14 volontaires œuvrant pour l'autonomisation, l'égalité des genres et la diversité se sont penchés sur les outils d'évaluation de la qualité des programmes (PQAT en anglais) qu'ils ont reçus, pour 60 programmes dans 24 pays. A travers une grille de lecture de l'autonomisation des femmes et du genre, les volontaires ont passé en revue cette importante source d'informations afin de recueillir des indices sur l'efficacité du travail de CARE sur le genre dans le monde. Voici la réflexion d'un volontaire impliqué dans le rapport sur les outils d'évaluation de la qualité des programmes d'égalité des genres et de diversité de cette année :

« nous sommes tous concernés par l'égalité des genres et la diversité. Quand je me suis inscrit à ce projet pour la première fois, je me suis demandé : « pourquoi est-ce que j'ajoute une charge de travail supplémentaire à celle de mon travail quotidien? »

Toutefois, le fait de prendre du recul par rapport au poste que j'occupe actuellement chez CARE dans les ressources humaines afin de regarder les choses sous un autre angle, s'est avéré nécessaire et vivifiant.

L'expérience des outils d'évaluation de la qualité des programmes d'égalité des genres et de diversité m'a amené à m'interroger sur certains bureaux pays qui sont proactifs dans le mouvement pour l'égalité des genres et la diversité. En examinant les outils d'évaluation, j'ai remarqué que certains bureaux pays étaient plus clairs et détaillés

que d'autres dans leurs réponses, ce qui m'a permis de mieux comprendre ce qui se passe. En lisant, j'ai commencé à apprendre davantage de choses sur ce qui se passe dans certains bureaux de CARE, en ce qui concerne la violence fondée sur le genre, l'égalité des genres et la diversité. Le fait d'assister à la mesure de l'impact des programmes au sein des bureaux pays et d'observer comment ils abordaient la question de l'égalité des genres et de la diversité m'a beaucoup éclairé.

Même si certains bureaux pays n'adhèrent pas forcément à cette initiative, certains d'entre eux travaillent avec des partenaires et des communautés locales ; et j'estime que la création de partenariats pourrait avoir un impact encore plus fort. J'aimerais donc que cet outil soit plus largement répandu car je crois vraiment qu'il pourrait nous servir de cadre de responsabilisation pour ce que nous faisons dans nos programmes et notre travail.

L'initiative de l'égalité des genres et de la diversité doit être prise au sérieux afin que l'organisation conserve sa crédibilité et/ou en acquière davantage au sein des communautés dans lesquelles nous travaillons. Je pense également que cette initiative pourrait avoir encore plus d'impact si l'organisation comprenait mieux la nature et la raison de ce travail ! Pour ma part, j'en ai vraiment compris l'intérêt en prenant part à la rédaction de ce rapport. Merci de m'avoir donné cette opportunité !

### Utiliser les données d'une analyse de genre pour améliorer les interventions par Eugene Rusanganwa

CARE Rwanda met en œuvre le modèle de Nkundabana pour les orphelins et les enfants/jeunes vulnérables (OVC en anglais) au Rwanda depuis 8 ans, un modèle communautaire innovateur pour le soutien des enfants/jeunes vulnérables. En février 2011, le personnel de CARE a commencé une analyse qualitative de genre afin d'intégrer par la suite des stratégies spécifiques au genre au modèle de Nkundabana ainsi qu'à de futures initiatives. L'analyse de genre a exploré les différents défis et réalités rencontrés par les orphelins et les enfants vulnérables, filles et garçons. Cette méthodologie comprenait des groupes témoins composés de garçons et de filles scolarisés et non-scolarisés de 6 à 18 ans ; d'autres groupes témoins composés par les parents de garçons et de filles issus des centres de développement de la petite enfance ont également été organisés par les mentors Nkundabana et les membres de l'équipe OVC.

Suite à l'analyse de genre, des stratégies destinées à répondre aux questions de genre ont été intégrées au projet, telles que la formation des Nkundabana, des OVC et des autorités locales sur l'égalité et l'équité des genres et sur l'engagement des hommes et des femmes dans l'éradication de la violence fondée sur le genre. D'autres stratégies doivent être incluses au modèle de Nkundabana, telles que la promotion d'une participation égale des garçons et des filles, en abordant le problème des comportements discriminatoires fondés sur le genre chez les OVCs par le biais de réunions conjointes et séparées. Les comportements équitables fondés sur le genre, ainsi que le comportement des adultes Nkundabana et des membres de la communauté seront également abordés, comme le fait d'impliquer les épouses Nkundabana afin que les participants se sentent plus à l'aise pour partager les problèmes sensibles avec un Nkundabana du même sexe. Le programme du projet aborde également la question des besoins non satisfaits des filles pouvant être source d'absentéisme et de problèmes émotionnels. Cette action comprend l'amélioration de leurs connaissances en puberté et en santé reproductive grâce aux ressources sur la menstruation qui sont la clef de la réduction de l'absentéisme à l'école pendant les périodes de menstruation, et de l'amélioration de leur estime de soi. D'autres stratégies consisteront à impliquer les membres de la famille dans l'intégration d'activités axées sur l'éducation financière des filles et les activités génératrices de revenus à des âges spécifiques. Pour plus d'informations sur cette analyse, visitez : <http://gender.care2share.wikispaces.net/Sexual+Abuse+and+Exploitation>

## Le travail sur le genre, l'égalité et la diversité en Afrique de l'ouest

par Maimouna Toliver et Allison Burden

CARE reconnaît que la promotion de l'égalité des genres et de la diversité (GED en anglais) au sein de l'organisation contribue au renforcement et à l'efficacité de cette dernière. Cependant, peu de changements ont été observés en termes de représentation féminine dans les bureaux pays en général, en particulier en Afrique de l'Ouest. En 2011, une étude régionale a été menée pour évaluer la progression et identifier les défis de la promotion de l'égalité des genres et de la diversité. L'analyse ainsi obtenue s'articule autour des thèmes suivants :

**La représentation des femmes :** des interviews avec le personnel attribuent la sous-représentation des femmes dans les bureaux pays au fait que CARE travaille en étroite collaboration avec les communautés sur le terrain ; par conséquent, le personnel doit régulièrement se rendre ou rester sur le terrain. Ce qui peut s'avérer particulièrement difficile pour le personnel féminin auquel on demande de passer énormément de temps loin de leur familles. Les femmes qui veulent travailler pour CARE sont ainsi obligées de faire des sacrifices différents de ceux auxquels les hommes doivent faire face : elles ont moins de temps pour assumer le rôle reproductif qui leur socialement assigné et essuient les critiques de leur famille, de leurs partenaires, et de leur communauté.

**Recrutement, rétention et conditions de travail :** Les femmes rencontrent certaines difficultés lorsqu'elles essaient de concilier leurs rôles productif et reproductif, ce qui n'est pas suffisamment reconnu par CARE dans nos politiques. Les principaux défis auxquels elles doivent faire face sont : la difficulté de voyager avec leurs nourrices et leurs enfants ; les longs horaires de travail ; l'obligation de se rendre fréquemment sur le terrain ; et la prédominance des postes nationaux basés sur le terrain. Bien que certains bureaux pays aient mis en place des politiques censées faciliter le contact fréquent avec le personnel ainsi que la communication avec leurs familles, les évaluations indiquent des faiblesses dans la mise en œuvre cohérente de ces mesures.

**Les barrières socioculturelles :** la sous-représentation des femmes est également liée à leurs qualifications limitées par les barrières sociales et culturelles qui entravent leur développement professionnel et éducatif. L'analyse met en lumière la reproduction interne de la même division du travail en fonction du genre, contre laquelle CARE lutte à l'extérieur avec ses programmes ; en effet, il est incroyable de voir à quel point le personnel féminin de CARE occupe des « postes traditionnellement féminins » (par exemple des postes de secrétaire). Cela est dû aux qualifications limitées des femmes et à leur décision de rester basées en ville afin de pouvoir assumer le rôle reproductif qui leur culturellement et socialement assigné. L'évaluation souligne également le prix que certains employés féminins doivent payer pour satisfaire leurs aspirations professionnelles dans un contexte où le succès professionnel des femmes est vu comme réducteur de leur « mariabilité ».

**Les moyens du personnel :** dans ce domaine, la principale question n'ayant pas encore été traitée concerne le temps limité alloué aux bureaux pays pour que le personnel engage une réflexion continue sur les thèmes de l'égalité, du pouvoir et de la diversité des genres, en tant que partie intégrante de leurs vies personnelles et professionnelles. Les connaissances du personnel en matière de politiques d'égalité des genres et de diversité sont également limitées.

**Confiance et relations :** Les employés masculins et féminins de la région se sont généralement accordés à dire que les relations entre les deux sexes étaient caractérisées par le respect et la confiance. Les deux sexes estimaient que la nature des postes et non pas le genre, était à l'origine des différences de salaire. Cependant, une exception à cette perception a été remarquée lors de l'évaluation : dans la moitié des pays où l'étude a été menée, les femmes estimaient qu'elles avaient plus d'avantages que les hommes, qu'elles étaient plus favorisées qu'eux, et qu'on accordait trop d'importance à leur développement professionnel. Néanmoins les employés féminins ont estimé qu'elles méritaient ces efforts et que leurs collègues masculins « ne se sentaient pas trop frustrés ».

**Résumé des recommandations clef :** Donner la priorité aux femmes au moment du recrutement ; afficher les avis de vacance à des endroits accessibles aux femmes ; inclure dans l'avis de vacance une description détaillée des avantages que les bureaux pays offrent aux employées féminines. Mettre l'accent sur les compétences plutôt que sur les qualifications dans les offres d'emploi ; créer des espaces sûrs et propices au débat sur les normes sociales dans le but de les dépasser ; confronter les politiques de CARE en vigueur aux conditions de vie des femmes pour déterminer quelles sont les actions à entreprendre ; le leadership favorise l'émergence d'une culture professionnelle dans laquelle les horaires de travail « normaux » sont non seulement acceptés mais également encouragés ; analyser les salaires et s'assurer que les hommes et les femmes sont payés de façon égale pour le même travail ; lier les mesures de responsabilisation à un système de récompenses ; inclure systématiquement la prévention contre le harcèlement, l'exploitation et l'abus sexuel, ainsi que les procédures de dénonciation dans la politique d'orientation du personnel.

## Soutenir les droits équitables du genre concernant l'accès aux terres au Rwanda

par Giuseppe Daconto

Le système de propriété foncière rwandais fait actuellement l'objet d'une réforme majeure qui vise à bouleverser les pratiques coutumières. Entre autres, un système plus équitable de droits fonciers, susceptible d'influer positivement sur les droits de beaucoup de femmes et d'enfants a été introduit. Le gouvernement qui s'est fixé des objectifs ambitieux en ce qui concerne la délivrance de titres fonciers aux citoyens, applique cette réforme à toute vitesse. Ce nouveau système, bien qu'il soit généralement vu d'un bon œil par la plupart des observateurs, représente certains défis, si l'on prend en compte les coutumes et les réalités de la population ; en effet, l'inquiétude monte en ce qui concerne les droits de certaines catégories de femmes, telles que les femmes des mariages polygames, fréquents dans certaines régions du Rwanda bien qu'ils soient illégaux.

Au Rwanda, toute l'attention est actuellement portée sur les objectifs du registre foncier ; mais les besoins et les implications de cette réforme sont complexes. L'impact et la durabilité à long terme de cette réforme structurelle dépendra :

- de la qualité du processus ;
- de son inclusivité ;
- d'une meilleure compréhension de la population ;
- de la flexibilité de la mise en œuvre et d'une meilleure adaptation du cadre légal dans le but d'établir un pont entre le système formel de propriété foncière et les coutumes existantes.

CARE s'est engagée dans ce processus pour relever les défis de l'égalité et du genre. Nous nous sommes associés au gouvernement, aux acteurs de la société civile et au gouvernement local pour développer et tester un modèle pilote de renforcement des capacités de base et de dialogue public. En collaboration avec Landesa, nous avons effectué une évaluation rigoureuse :

- de l'impact de ce travail sur la capacité des ruraux à comprendre et à participer à la réforme sur la propriété foncière ;
- de la façon dont les ménages ruraux répartissent les terres selon le genre, en réponse à ce processus de réforme.

Nous testons en particulier le niveau de participation et de réponse des différentes catégories de femmes. Nous évaluons : la manière dont ils reçoivent les informations et répondent au processus, leur perception de l'opportunité qui leur est donnée d'acquiescer une meilleure compréhension de leurs droits et leur réaction à l'attribution formelle des terres, individuellement et en tant que membres de différents types de ménages. Nous pensons que les résultats de ce travail et de cette évaluation aideront à améliorer les stratégies et les politiques de participation civique au processus de réforme ; et à renforcer la capacité du nouveau système de propriété foncière à satisfaire les segments les plus vulnérables de la population. Davantage d'informations sur ce travail ainsi que des rapports sont disponibles sur [www.virunga.net](http://www.virunga.net). J'ai eu l'opportunité d'assister à la conférence des droits fonciers des femmes africaines en juin dernier à Nairobi. Cet événement, organisé par Oxfam, Acord et ActionAid a réuni un grand nombre de militants pour les droits fonciers et pour les droits des femmes, ainsi que diverses organisations telles que : des associations d'agriculteurs, des groupes de pastoralistes, des groupes de femmes survivantes, des avocats, des parlementaires, et des universitaires venus du monde entier. C'était vraiment un forum stimulant ouvert aux expériences panafricaines sur la lutte pour le droit foncier des femmes, l'accès à la justice et l'indemnisation. Nous avons également exploré les conséquences des droits d'accès à la terre sur la sécurité alimentaire et la justice sociale en Afrique ; et le réseau de connexions qui tend à mêler les droits fonciers à l'accès à la justice et à l'indemnisation liés aux conflits et aux violences sexuelles et fondées sur le genre. Veuillez consulter le site internet de la conférence pour plus d'information sur cet événement : <http://landforafricanwomen.org/conference>.