



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

ACTION COLLECTIVE DE L'USAID POUR RÉDUIRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE (CARE-VBG)

Éléments fondamentaux des programmes de lutte contre la VBG dans le développement

Section 3.5. Éléments de programme spécifiques au secteur :

S'attaquer à la VBG par le biais de programmes de croissance économique et de commerce

Services d'analyse IV - Livraison indéfinie - Quantité indéfinie (IDIQ)

Contrat N° 7200AA19/D00006/7200AA20F00011

Cette action a été rendue possible grâce à l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) et le soutien généreux du peuple américain. Development Professionals, inc. et Making Cents International, LLC, sont responsables du contenu par le biais du contrat AID Analytical Services IV IDIQ Task Order Collective Action to Reduce Gender-Based Violence (CARE-VBG) Contrat # 7200AA19D00006/7200AA20F00011 Ce matériel ne reflète pas nécessairement les opinions de l'USAID ou du gouvernement des États-Unis.

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

CARE-VBG	Action collective pour réduire la VBG
FIDA	Federation of Women Lawyers in Lesotho (Fédération des femmes juristes du Lesotho)
ICRW	International Center for Research on Women (Centre international de recherche sur les femmes)
IFC	International Finance Corporation (Société financière internationale)
OIT	Organisation Internationale du Travail
PME	Petite et moyenne entreprise
SOGIESC	Orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques sexuelles
USAID	United States Agency for International Development. (Agence des États-Unis pour le développement international)
VBG	Violence basée sur le genre
VPI	Violence entre partenaires intimes
WIEGO	Women in Informal Employment: (Les femmes dans l'emploi informel) Mondialisation et organisation
WRC	Worker's Rights Consortium (Consortium pour les droits des travailleurs)
VAWG	Violence against Women and Girls (Violence contre les femmes et les filles)

Introduction

Ce document décrit pourquoi les programmes de croissance économique et de commerce de l'USAID doivent prendre en compte la violence basée sur le genre (VBG) et détailler des stratégies spécifiques pour y parvenir. Des exemples de programmes sont fournis pour illustrer comment les stratégies peuvent être intégrées dans les programmes de croissance économique et de commerce. Des liens vers des outils et des ressources sont fournis pour des informations supplémentaires.

- Cette note fait partie des *éléments fondamentaux pour la programmation de la VBG dans le développement*, qui comprennent des principes de base, des éléments de programme (prévention, atténuation des risques, réponse, environnement favorable) et des éléments de processus. Idéalement, les lecteurs se familiariseront avec ces sections des *Éléments fondamentaux* avant de lire ce dossier. Au minimum, ils doivent se familiariser avec les sections suivantes avant d'examiner ce dossier.
- Partie 1.0. Introduction
- Section 3.2. Éléments du programme : Atténuation des risques.
- Section 4.0. Éléments du processus
 - Valeurs, culture organisationnelle et leadership (exemple de programme : un cadre pour la protection des participants aux programmes)
 - Planification et conception stratégiques (analyse de genre et cartographie du réseau de référence)

Les stratégies décrites dans ce dossier sont organisées par niveaux du modèle socio-écologique : individuel, interpersonnel, communautaire et structurel. Les interventions efficaces contre la VBG comprennent généralement des stratégies qui s'adressent à plusieurs niveaux du modèle socio-écologique. Chaque stratégie est également qualifiée de prévention, d'atténuation des risques, de réponse ou d'environnement favorable.

Définir les termes clés

Autonomisation économique des femmes : « Une femme est économiquement autonome lorsqu'elle a à la fois la capacité de réussir et de progresser sur le plan économique et le pouvoir de prendre des décisions économiques et de les appliquer. Pour réussir et progresser sur le plan économique, les femmes doivent disposer des compétences et des ressources nécessaires pour être compétitives sur les marchés, ainsi que d'un accès équitable et égal aux institutions économiques. Pour avoir le pouvoir et la possibilité de bénéficier des activités économiques, les femmes doivent avoir la capacité de prendre des décisions et d'agir en conséquence, ainsi que de contrôler les ressources et les bénéfices » (Golla et Malhotra 2018, 2).

La violence économique : La violence économique s'étend sur tout le modèle socioécologique, des actions individuelles aux contraintes systémiques visant à limiter l'action économique. Au niveau interpersonnel, les abus économiques concernent les tentatives de limiter la capacité d'une personne à gagner, hériter ou exercer un contrôle sur des fonds ou des biens. À des niveaux structurel et sociétal plus larges, la violence économique peut prendre la forme d'un « accès limité aux fonds et au crédit, d'un accès contrôlé aux soins de santé, à l'emploi ou à l'éducation, de lois traditionnelles discriminatoires en matière d'héritage et de droits de propriété, ainsi que d'une rémunération inégale du travail. » (Fawole 2008, 1)

Pourquoi les programmes de croissance économique et de commerce devraient aborder la VBG ?

La pauvreté et la VBG se renforcent mutuellement.¹ L'inégalité entre les genres, cause sous-jacente de la VBG, est également un facteur de pauvreté. Malgré les récents progrès réalisés dans la lutte contre la pauvreté, celle-ci « a toujours un visage de femme » (ONU 2020). Les normes sociales et de genre² qui sous-tendent l'inégalité entre les sexes et la VBG favorisent la violence économique et limitent les opportunités économiques offertes aux femmes, aux personnes d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles (SOGIESC) différentes, et aux autres victimes de VBG. Les programmes d'autonomisation économique, lorsqu'ils sont associés à des activités visant à lutter contre les normes sociales et de genre néfastes dans les familles et les communautés, peuvent réduire les VBG (Fraser 2012). Cependant, si les normes de genre ne sont pas prises en compte, ces initiatives peuvent avoir pour conséquence involontaire d'augmenter le risque de VBG pour les femmes qui connaissent une indépendance économique retrouvée

et remettent en question les rôles de genre (Neetu et Gammage 2017, ICRW 2019). Par exemple, dans les régions où les normes de genre dictent que les hommes sont les principaux soutiens de famille et décideurs du ménage, ils peuvent ne pas reconnaître les avantages des revenus des femmes, ce qui contribuerait aux tensions conjugales et à la violence entre partenaires intimes (VPI) (Raj et coll. 2018). Par conséquent, les initiatives d'autonomisation économique les plus réussies combinent des stratégies d'autonomisation économique avec des approches transformatrices de genre qui abordent les dynamiques de pouvoir au sein du ménage et de la communauté au sens large (Kerr-Wilson et coll. 2020, The Prevention Collaborative 2019).

La VBG affecte la croissance économique et les programmes commerciaux dans plusieurs domaines :

Les **politiques macro-économiques** ne sont pas neutres en termes de genre. Les politiques fiscales et monétaires peuvent porter atteinte à la sécurité économique des femmes et des personnes de divers SOGIESC, les exposant indirectement à différentes formes de VBG en inhibant l'accès aux opportunités économiques (ONU Femmes 2015 b). Par exemple, une politique fiscale qui réduit les dépenses dans les services publics (par exemple, la garde des enfants) peut augmenter la demande de travail non rémunéré des femmes, ce qui est à la fois une forme et

Coûts économiques de la VBG

La lutte contre la VBG est essentielle pour parvenir à une croissance économique durable et réaliser le potentiel économique des femmes et des autres groupes marginalisés. La réduction de 25 % de l'écart entre les sexes dans la participation au marché du travail d'ici 2025 pourrait accroître le PIB mondial de 5 300 milliards de dollars.

La réduction de la violence à l'égard des femmes diminue les coûts directs et indirects pour l'économie, tels que les factures médicales et juridiques pour les survivants et la perte de productivité sous forme d'absentéisme, de rotation élevée et de présentéisme. Selon une estimation, les lieux de travail présentant des taux élevés de harcèlement sexuel ont perdu environ 2 milliards de dollars en valeur en raison d'une baisse de la rentabilité et d'une hausse des coûts d'exploitation (OIT 2022, Au 2020).

¹ L'inégalité entre les genres n'est pas la seule cause profonde de la pauvreté. D'autres facteurs, tels que les conditions d'instabilité politique et environnementale, peuvent également jouer un rôle important dans la perpétuation de l'exploitation économique et de l'exclusion.

² Les normes sociales et de genre déterminent les obstacles et les opportunités pour l'accès et la participation des femmes aux activités économiques. Ils dictent les perceptions concernant ce qui est un travail approprié pour les femmes, qui devrait être en mesure de contrôler le revenu du ménage, et qui fournit le travail de soins non rémunéré (Passages 2021). Par exemple, les attitudes sociales concernant l'utilisation de la contraception et l'éducation des filles empêchent les femmes et les filles d'acquérir les compétences nécessaires pour entrer dans le monde du travail formel et atteindre l'indépendance économique - un facteur essentiel pour réduire le risque de VBG réduire le risque de VBG tout au long de la vie d'une femme. Voir le document de CARE-VBG intitulé *How-to Identify and Advance Equitable Social Norms* (CARE-GBV 2021).

souvent un précurseur d'autres abus économiques (par exemple, la limitation de l'accès au crédit, au financement des ménages, etc.) (ONU Femmes 2015 b). De même, une augmentation des taux d'intérêt (un outil de politique monétaire important) peut exacerber les inégalités de genre existantes dans l'accès au crédit en le rendant plus cher (ONU Femmes 2015 b). Par exemple, l'écart d'inclusion financière entre les sexes, fixé à 9 % au niveau mondial, limite la capacité des femmes à accéder aux services et produits financiers et à les utiliser (Bull 2021, Demirguc-Kunt et coll. 2018). Un tiers de toutes les petites et moyennes entreprises (PME) formelles dans le monde sont détenues par des femmes et représentent 30 % du déficit de crédit des PME formelles, la plupart des contraintes étant rencontrées au début du cycle économique (IFC 2014). Cet écart est le résultat de contraintes tant du côté de la demande que de l'offre, telles que des garanties limitées, le manque de relations sociales, l'absence d'antécédents en matière de crédit et le manque de représentants féminins dans les institutions financières (USAID 2014).

Les **politiques du travail** en matière de non-discrimination, d'égalité de rémunération et de congé parental ont une incidence sur le taux d'activité des femmes et des autres groupes marginalisés. L'absence de ces politiques exacerbe l'exclusion économique et la VBG en interdisant aux femmes et aux autres groupes marginalisés d'occuper certains emplois pour des raisons morales ou sociales, voire de travailler à des heures spécifiques (Banque mondiale 2018). Pour les personnes issues de divers SOGIESC, l'absence de politiques de non-discrimination peut entraîner une discrimination dans l'accès aux opportunités d'emploi et tout au long du cycle d'emploi (OIT 2015). Les personnes transgenres déclarent se voir refuser des opportunités d'emploi en raison de leur apparence ou de l'absence de documents d'identité correspondant à leur expression de genre, ce qui les pousse à chercher

d'autres moyens d'emploi pour subvenir à leurs besoins, y compris le travail du sexe (OIT, s.d.). Certaines politiques, comme les programmes de création d'emplois et de subventions à l'emploi, qui visent à promouvoir l'emploi des femmes dans des secteurs où elles sont sous-représentées, peuvent involontairement exposer les femmes à la VBG sur le lieu de travail, si le risque n'est pas explicitement évalué et atténué. Les interventions visant à modifier les normes peuvent réduire le risque de VBG pour les femmes qui entrent dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes, tels que l'énergie et les infrastructures, où elles risquent davantage d'être harcelées et exploitées par des collègues et des superviseurs masculins (Gennari et coll., 2014). La concentration des femmes dans le travail de soins rémunéré et non rémunéré est un facteur sous-jacent majeur de la faible participation des femmes au marché du travail. Il est alimenté par le manque de structures de soins aux enfants et aux personnes âgées abordables et de qualité (USAID 2022).

Les **lois discriminatoires basées sur le genre**, souvent enracinées dans des normes et pratiques sexistes inéquitables, entravent l'émancipation économique des femmes et d'autres groupes marginalisés et augmentent le risque de VBG. Selon une estimation, en moyenne, les femmes dans le monde ne bénéficient que de 75 % des mêmes droits juridiques que les hommes dans toute une série de domaines liés aux pratiques économiques (Banque mondiale 2021). Ces lois couvrent le cycle de vie d'une femme, en commençant par les contraintes sur leur mobilité et leurs droits au sein du mariage, comme les dispositions légales d'obéissance au mari et les droits en tant que parents, par exemple le congé parental (Banque mondiale 2021). D'autres domaines législatifs qui affectent la vie professionnelle des femmes comprennent les lois sur la propriété des biens, notamment le droit d'hériter et de posséder des biens (Banque mondiale 2021) (voir section 3.5. Éléments de programme spécifiques au secteur : Droits fonciers et droits de propriété) (Fawole 2008, 1).

Violence économique et politique commerciale

La politique et les pratiques commerciales peuvent améliorer les possibilités de subsistance des femmes et réduire le risque de violence économique :

- Augmenter les salaires des femmes et l'égalité économique
- Créer de meilleures opportunités d'emploi
- Améliorer le bien-être des femmes

(Banque mondiale et Organisation mondiale du commerce 2022)

Les systèmes et processus commerciaux peu sûrs et biaisés, tels que le manque d'accès au crédit et les obstacles à l'acquisition des connaissances nécessaires pour créer des entreprises et s'engager dans le commerce, désavantagent les femmes et peuvent entraîner de la violence économique. Les entreprises appartenant à des femmes ont tendance à être de plus petite taille que celles appartenant à des hommes, ce qui peut être l'une des raisons des coûts d'exportation plus élevés auxquels les commerçantes sont confrontées (OMC 2007). Une autre raison est le manque d'accès aux informations juridiques et commerciales et aux réseaux de distribution (USAID 2020). L'inégalité des rapports de force entre les commerçantes, en particulier les propriétaires de petites entreprises et d'entreprises informelles, et les autorités douanières compromet le pouvoir de négociation des femmes et augmente le risque de VBG. Les défis spécifiques comprennent la corruption, les infrastructures frontalières dangereuses qui ne répondent pas aux besoins des commerçantes et le harcèlement par les agents commerciaux (USAID 2020).

Sur les **lieux et espaces de travail**, la VBG (le plus souvent sous la forme de harcèlement et d'exploitation sexuels) peut causer des dommages physiques, émotionnels et économiques à long terme aux travailleurs (CWEEE 2020). La plupart des survivants du harcèlement sexuel sont des femmes (Hersch 2015). Cependant, d'autres populations marginalisées, notamment les personnes ayant divers SOGIESC, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les travailleurs issus de minorités ethniques, sont également victimes de manière disproportionnée de harcèlement et d'abus sexuels sur le lieu de travail. Les hommes peuvent également être confrontés au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en particulier les hommes appartenant à des minorités sexuelles et raciales (OIT 2015). Le harcèlement et les abus sexuels sur le lieu de travail sapent la croissance économique en augmentant la rotation du personnel, en réduisant la productivité et en augmentant les frais de justice, entre autres raisons. Pour en savoir plus sur les engagements de l'USAID en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels, voir la section 4.0. Éléments du processus : valeurs, culture organisationnelle et leadership. La promotion de l'égalité des sexes et de l'égalité d'accès à l'emploi et aux opportunités de croissance professionnelle est un facteur clé pour atténuer les formes de VBG sur le lieu de travail, qu'elles soient économiques, psychologiques ou autres. Les normes sociales et de genre constituent souvent des obstacles à la recherche d'un emploi par les femmes et peuvent jouer un rôle déterminant dans les possibilités de carrière offertes aux différents groupes. Les femmes sont souvent confrontées à des difficultés pour accéder aux mêmes opportunités de croissance professionnelle et de mentorat que les hommes, notamment en raison de contraintes de temps pour les femmes (Neal, Boatman et Miller 2013). Les personnes de divers SOGIESC sont confrontées à des contraintes uniques pour progresser professionnellement en raison de croyances et de politiques homophobes, notamment le refus de promotions et l'exclusion d'événements sur le lieu de travail (UCLA School of Law 2021). Le lieu de travail peut également être un point d'entrée crucial pour identifier et commencer à traiter la VBG subie par les travailleurs à la maison et dans la communauté.

Enfin, l'augmentation du taux d'**emploi dans le secteur informel** expose les femmes à la VBG. La majorité des travailleurs dans le monde sont employés de manière informelle (WIEGO et OIT, s.d.). Si les hommes sont plus nombreux à travailler dans le secteur informel à l'échelle mondiale, les femmes sont plus nombreuses à y travailler dans les pays à faible revenu (WIEGO s.d.). Les femmes sont plus vulnérables à toutes les formes de VBG dans l'économie informelle en raison à la fois des inégalités entre les sexes et des conditions de travail précaires (WIEGO 2018). Par exemple, les vendeuses de rue sont plus susceptibles d'être confrontées à la violence physique et économique sous la forme d'expulsions des espaces urbains par l'État, tandis que les travailleurs à domicile sont plus susceptibles d'être harcelés par leurs partenaires et d'autres détenteurs de pouvoir (par exemple, les propriétaires, les institutions financières, les contacteurs, etc.) (WIEGO 2018).

Étant donné les nombreuses façons dont la VBG affecte négativement la croissance économique et les résultats commerciaux, la lutte contre la VBG par le biais de programmes de croissance économique et de commerce peut améliorer les résultats économiques aux niveaux individuel, communautaire et structurel. En outre, la prise en compte de la VBG dans la croissance économique et le commerce peut conduire à une amélioration des résultats dans d'autres secteurs tels que l'éducation et la santé (voir la section 3.5. Éléments de programme spécifiques au secteur : Santé mondiale, éducation, programmes agricoles) (Fawole 2008, 1).

Comment les programmes de croissance économique et de commerce peuvent-ils aborder la VBG ?

La politique de croissance économique de l'USAID reconnaît les obstacles sociaux et juridiques à la participation économique des femmes et donne la priorité à l'autonomisation économique des femmes comme vecteur d'une croissance économique et d'une prospérité plus larges (USAID n.d. a). L'USAID impose également l'utilisation d'indicateurs de suivi, d'évaluation et d'apprentissage liés à l'autonomisation des femmes pour tous les programmes de croissance économique. Pour compléter ces ressources, les stratégies ci-dessous suggèrent des efforts pour aborder la VBG dans les programmes de croissance économique et de commerce. Pour plus d'informations, voir la *boîte à outils* de l'USAID *pour l'intégration de la prévention et de la réponse à la VBG dans les projets de croissance économique* (USAID 2015). Les stratégies de lutte contre la VBG doivent s'appuyer sur le contexte local, notamment les lois et les politiques, la volonté politique, les normes de genre, les programmes existants et les mouvements locaux.

Stratégie n° 1 : Inclure des éléments transformateurs de genre dans les programmes d'autonomisation économique

(prévention)

(niveaux du modèle socio-écologique : individuel, interpersonnel, communautaire, structurel)

La recherche a largement établi que les interventions d'autonomisation économique comportant une composante de transformation du genre qui s'attaque aux déséquilibres de pouvoir et aux normes de genre discriminatoires sont plus susceptibles de réduire la VBG à l'encontre des femmes et des filles (Kerr-Wilson et coll., 2020). Combiner les approches d'autonomisation économique avec le travail de changement social en engageant des couples et des petits groupes d'hommes et de femmes dans des activités de subsistance peut initier des réflexions critiques sur les rôles de genre et les déséquilibres de pouvoir qui favorisent le changement aux niveaux individuel, interpersonnel et communautaire (Jewkes et coll. 2020, Subhiya et coll. 2020, What Works to Prevent Violence s.d.). Pour que les efforts d'autonomisation économique et de réduction de la VBG soient couronnés de succès, il est essentiel de prévoir un délai suffisant pour que le changement s'opère, de s'appuyer sur des expériences pratiques lors de la conception des programmes et de s'inspirer des théories du genre et du pouvoir (Kerr-Wilson et coll. 2020). Il est important d'impliquer les hommes et de travailler avec des alliés masculins dans ces interventions pour stimuler les discussions sur le changement des rôles de genre, sensibiliser au partage de la charge des soins et promouvoir l'acceptation de l'autonomie économique des femmes. Dans la mesure du possible, adoptez une approche systémique globale : établissez des partenariats avec des organisations à différents niveaux de l'écosystème économique et pilotez des interventions de transformation du genre à travers le modèle socio-écologique (IRH 2021). Par exemple, les programmes « cash plus » qui combinent les transferts d'argent avec des formations sur les compétences de vie et les moyens de subsistance, ainsi que l'orientation vers des services de lutte contre la VBG, ont des impacts positifs très variés, notamment en favorisant la résilience des ménages et en réduisant les stratégies d'adaptation négatives (Tirivayi, Waidler et Otchere 2012).

Stratégie n° 2 : Faire progresser la participation et la représentation des femmes dans le monde des affaires et de l'industrie

(prévention, atténuation des risques)

(niveaux du modèle socio-écologique : individuel, communautaire)

L'engagement des femmes dans le monde des affaires et de l'industrie et les chambres de commerce est un point d'entrée essentiel pour identifier les moteurs de la violence économique et les obstacles aux entreprises des femmes, ainsi que les besoins financiers et entrepreneuriaux des entreprises dirigées par des femmes et des personnes de diverses SOGIESC. En augmentant la représentation, on peut faire en sorte que les voix des survivants

soient entendues et que des mesures soient prises pour prévenir les violences futures et la revictimisation. D'autres mesures visant à promouvoir la participation des femmes et des groupes marginalisés comprennent la création d'espaces permettant aux femmes d'exprimer leurs opinions, d'apprendre les unes des autres, de développer des partenariats, de se conseiller mutuellement et de promouvoir leur participation aux syndicats et aux collectifs (USAID 2014). Aider les femmes à s'organiser sous différentes formes, par exemple par le biais de coopératives et d'associations commerciales, pour porter les initiatives à l'échelle.

Stratégie n° 3 : Exiger une tolérance zéro pour la VBG sur le lieu de travail

(prévention, atténuation des risques, réponse)

(niveau du modèle socio-écologique : structurel)

L'engagement d'une organisation à s'attaquer à la VBG sur son lieu de travail ne peut être couronné de succès que si ses dirigeants s'engagent pleinement dans cette voie. Chaque organisation partenaire travaillant sur des programmes d'autonomisation économique doit être tenue de respecter les engagements suivants en matière de lutte contre la VBG sur son lieu de travail :

- Mettre en place une politique de lutte contre la VBG sur le lieu de travail, élaborée en consultation avec les personnes les plus susceptibles d'être les cibles de la violence : les femmes, les personnes de diverses orientations sexuelles et d'autres personnes présentant des vulnérabilités croisées, comme les employés souffrant de handicaps. La politique doit également définir des stratégies pour lutter contre la perpétration de la VBG en dehors du lieu de travail par des personnes appartenant au personnel. Il peut s'agir d'auteurs de VPI et de violences domestiques et de personnes impliquées dans d'autres formes illégales de VBG, comme le mariage d'enfants (Géorgie 2015). Adhérer aux directives partagées dans USAID ADS 205, y compris le suivi et le rapport des conséquences involontaires liées au genre.
- Intégrer des stratégies de lutte contre la VBG au bureau des ressources humaines et mettre en place des mécanismes permettant de traiter les cas de VBG en mettant l'accent sur les survivants (voir section 3.5). Éléments de programme spécifiques au secteur : Principe fondamental : une approche centrée sur les survivants).
- Assurer la sécurité des femmes et des autres groupes marginalisés dans toutes les zones associées au lieu de travail, comme les dortoirs, les toilettes et les garderies.
- Concevoir et mettre en œuvre des interventions qui incitent le secteur privé à aborder et à intégrer les questions de genre et de VBG dans leur modèle d'entreprise. Par exemple, l'initiative Global Food 50/50 surveille et rend compte des politiques et pratiques liées au genre de plus de 200 organisations dans le domaine de la santé mondiale, ce qui stimule les conversations et les actions sur le terrain.
- Travailler avec des alliés masculins pour promouvoir le changement de normes au sein de l'organisation. Par exemple, les hauts responsables masculins peuvent prendre un congé parental afin de montrer l'exemple aux autres employés. Pour plus de détails, voir la section 4.0. Éléments du processus : valeurs, culture organisationnelle et leadership.

Stratégie n° 4 : Intégrer des stratégies de réduction des risques de VBG dans la conception et la mise en œuvre des projets d'autonomisation économique

(atténuation des risques)

(niveaux du modèle socio-écologique : individuel, interpersonnel, communautaire, structurel)

L'intégration de stratégies d'atténuation des risques peut réduire le risque de VBG qui survient comme un impact involontaire du projet. L'atténuation des risques est essentielle au respect du principe de non-nuisance. Ceci est particulièrement important pour les interventions d'autonomisation économique, qui peuvent parfois augmenter

involontairement le risque de VBG. Les stratégies potentielles d'atténuation des risques qui peuvent être employées dans les programmes de croissance économique comprennent (Gennari et coll. 2014 ; Gennari, Arango et Hidalgo 2015) :

- Si possible, inclure des femmes dans les rôles de supervision et encouragez le partage et le mentorat entre pairs. Lors de la conception d'interventions telles que les programmes de travail contre rémunération, consultez les femmes et leur demander d'identifier les tâches qu'elles sont à l'aise d'assumer (Meissner 2011).
- Employer des méthodes sûres pour transférer des espèces et des biens en nature, et pour effectuer des paiements. La méthode la plus sûre pour transférer de l'argent aux participants au programme peut varier en fonction du lieu, du contexte et des circonstances individuelles (Gennari et coll.). 2014). Travailler avec les banques pour concevoir des solutions qui protègent les survivants et les personnes exposées à la violence physique et économique, et utiliser l'argent mobile et d'autres options bancaires basées sur la technologie, lorsque cela est possible (Gennari, Arango et Hidalgo 2015).
- Instituer des codes de conduite qui interdisent l'exploitation et les abus sexuels des participants aux programmes, et veiller à ce que tout le personnel connaisse bien ces directives.
- Assurer la sécurité sur le lieu de travail et lors des déplacements vers et depuis le lieu de travail. Les partenaires du secteur privé doivent être encouragés à fournir des transports sûrs aux groupes à risque, si possible.
- Comprendre et traiter les normes sociales qui définissent les attentes concernant l'utilisation de la technologie, la propriété des biens et la perception des femmes en tant qu'acteurs financiers, afin de s'assurer qu'il n'y a pas de risque accru de VBG dans le cadre d'activités de programme qui développent l'utilisation de la technologie ou la propriété des biens par les femmes.

Stratégie n° 5 : Donner la priorité aux besoins des populations marginalisées et à risque, en particulier en période d'instabilité sociale et économique

(atténuation des risques)

(niveaux du modèle socio-écologique : individuel, interpersonnel, communautaire, structurel)

Les responsabilités des femmes en matière de soins, en particulier celles issues des milieux les plus défavorisés sur le plan économique, peuvent entraver leur capacité à s'engager dans des activités génératrices de revenus, ce qui accroît encore leur dépendance vis-à-vis des autres et le risque de VBG. Au cours de la pandémie de COVID-19, les femmes ont souvent été le personnel soignant principal des personnes malades et couraient un risque plus élevé de contracter le virus. L'application des mesures ci-dessous peut faire des programmes d'autonomisation économique une force protectrice contre la VBG déclenchée par des facteurs de stress socio-économiques (adapté de USAID 2015) (Kellum et coll. 2021).

- Prévoir des structures de garde d'enfants de remplacement pour tous les travailleurs, en particulier ceux de première ligne. Faciliter l'accès aux technologies permettant de gagner du temps, notamment pour les femmes engagées dans certaines industries, comme l'agriculture (USAID 2014).
- Promouvoir l'éducation à la santé et le partage des responsabilités en matière de soins par le biais de campagnes et d'initiatives de normes sociales, telles que des politiques de congé parental plus fortes.
- Accorder la priorité à l'inscription et au paiement des groupes à risque, tels que les travailleurs migrants rentrant chez eux en raison de COVID-19 ou les travailleurs déplacés ou bloqués en raison de la pandémie.

- Promouvoir la compréhension de l'impact du changement climatique sur les opportunités économiques des femmes et la VBG, et fournir un soutien par le biais des soins de santé et de l'assurance médicale. Élargir les critères d'éligibilité pour différents services publics, y compris le soutien aux entreprises et au chômage pendant les urgences et les crises prolongées.

La pandémie de COVID-19 a également amplifié l'impact disproportionné des chocs économiques sur ceux qui n'ont pas accès aux infrastructures et aux compétences numériques. Les personnes qui pouvaient exercer leur activité à distance grâce aux technologies numériques ont bénéficié d'une plus grande sécurité économique tout au long de la pandémie. La promotion de l'accès aux infrastructures numériques et le renforcement de la culture numérique pour les groupes les plus marginalisés peuvent constituer une force de protection contre l'exclusion économique des hommes et des femmes les plus marginalisés (Kellum et coll. 2021). Les initiatives visant à promouvoir l'accès au numérique doivent également guider les individus sur la manière de se protéger contre la violence sexiste facilitée par la technologie (voir section 3.5. Éléments de programme spécifiques au secteur : Technology) (Kellum et al. 2021).

Stratégie n° 6 : Faciliter l'accès à l'identité nationale et à d'autres documents légaux pour permettre l'accès aux services et à l'emploi et aider les entreprises à obtenir un statut formel

(atténuation des risques)

(niveaux du modèle socio-écologique : individuel, structurel)

De nombreuses initiatives dirigées par des femmes sont informelles et ont besoin d'aide pour obtenir les documents nécessaires à leur développement et à l'acquisition d'un statut juridique. Les documents peuvent être des cartes d'identité personnelles et des certificats de naissance, des certificats de mariage et de divorce, ou des documents relatifs à la propriété ou aux processus commerciaux, tels que l'enregistrement ou les licences. Le fait de disposer des bons documents peut contribuer à prévenir la violence économique en rendant plus difficile le refus d'accès aux services. Outre l'accès aux services de santé et d'éducation, ces documents sont souvent une condition préalable à la possession d'un bien, à l'établissement d'un rapport de police et à l'ouverture d'un compte bancaire, autant d'éléments qui peuvent être cruciaux pour quitter une situation de violence et offrir une protection contre la VBG (Gennari et coll. 2014). Pour les personnes transgenres, le fait d'avoir la possibilité de choisir elles-mêmes leur genre dans les processus de documentation et d'accueil contribue à créer des lieux de travail qui les intègrent, ce qui réduit les risques de harcèlement ou d'intimidation sur le lieu de travail (Thoroughgood, Sawyer et Webster 2020). Sachant que les propriétaires de petites entreprises et les travailleurs n'ont pas tous la possibilité d'obtenir des documents d'identification nationaux, prenez des mesures pour les protéger de la VBG sur le lieu de travail. Travailler avec les organisations locales de défense des droits des femmes et d'autres groupes locaux engagés dans les droits de l'homme pour étendre les protections à ces personnes. Voir section 3.4. Éléments du programme : Environnement favorable : investir dans les organisations de défense des droits des femmes.

Stratégie n° 7 : Faciliter l'accès au financement pour atténuer le risque de VBG

(atténuation des risques)

(niveaux du modèle socio-écologique : individuel, interpersonnel)

Les institutions et les politiques financières ont tendance à être fortement dominées par les hommes et orientées vers une clientèle masculine. Cela peut conduire involontairement à une violence économique à l'encontre des femmes et d'autres groupes marginalisés en leur rendant plus difficile l'accès aux ressources financières. L'amélioration de l'accès au capital pour les femmes et les autres groupes marginalisés doit être facilitée tout au long du cycle de vie des entreprises. En outre, l'accès au financement devrait être combiné à des approches non traditionnelles, en plus de la microfinance, et faciliter tous les types d'entreprises, y compris les initiatives informelles et les PME appartenant à des femmes. Les efforts visant à faciliter l'accès au financement doivent être adaptés au statut socio-économique, à la situation géographique et aux besoins entrepreneuriaux des femmes, et s'attaquer aux problèmes systémiques. Les mesures visant à faciliter l'accès au financement comprennent (USAID 2014) :

- Embaucher et promouvoir davantage de représentantes dans les banques et autres institutions financières
- Assouplir les exigences en matière de garanties pour les emprunteurs et les entrepreneurs qui sont des femmes et des personnes de diverses orientations sexuelles, et diversifier l'éventail des actifs pouvant être acceptés comme garanties
- Former des agents de crédit pour aider les femmes à remplir les demandes de prêt
- Rendre les institutions financières plus accessibles aux femmes grâce à des infrastructures adaptées aux femmes
- Concevoir des produits innovants qui répondent aux besoins de groupes spécifiques, tels que des prêts avec des caractéristiques d'assurance intégrées, et combiner des produits financiers avec d'autres produits de renforcement des compétences, tels que la formation et la planification d'entreprise
- Établir des partenariats avec des organisations de défense des droits des femmes et d'autres groupes locaux travaillant sur les droits de l'homme afin d'atteindre les groupes marginalisés, tels que ceux qui n'ont pas accès à des documents officiels et les travailleurs migrants, et d'améliorer leur accès aux ressources financières

Stratégie n° 8 : Soutenir la création de « guichets pour les femmes » et d'agences spécialisées pour répondre aux besoins financiers, technologiques et entrepreneuriaux des femmes

(réponse)

(niveau du modèle socio-écologique : individuel)

Faciliter l'accès des femmes aux conseils financiers et commerciaux en créant des « guichets pour les femmes » au sein des institutions économiques et commerciales existantes (Gminder 2003). Ces guichets fonctionnent comme un guichet unique pour les femmes qui ont besoin d'aide pour répondre à leurs besoins en matière d'affaires et d'entrepreneuriat et peuvent les guider dans des processus tels que l'enregistrement d'une entreprise, les certifications et les licences commerciales, entre autres. Le personnel qui gère ces guichets doit être formé pour aider les femmes de manière sûre et confidentielle, conformément aux pratiques centrées sur les survivants, et être prêt à les orienter vers des services de lutte contre la VBG (Gennari, Arango et Hidalgo 2015). Dans la mesure du possible, soutenir la création et la croissance d'agences spécialisées dans la promotion des besoins commerciaux des femmes. Par exemple, la Grameen Bank au Bangladesh (Jansen et Pippard 1008) propose des microcrédits pour surmonter les obstacles traditionnels et aider les femmes vivant dans la pauvreté à gagner un revenu et à participer à l'économie locale.

Stratégie n° 9 : Établir des partenariats avec le secteur privé afin d'aborder les risques de VBG dans les chaînes de valeur mondiales et locales

(atténuation des risques)

(niveau du modèle socio-écologique : structurel)

S'attaquer aux déséquilibres de pouvoir au sein de la chaîne de valeur en démantelant les structures monopolistiques et en augmentant la productivité et le pouvoir de négociation des femmes est essentiel pour réduire le risque de VBG (USAID 2014). Idéalement, les organisations devraient adopter une approche globale de la lutte contre la VBG, en désignant des responsabilités et des obligations de rendre compte à chaque niveau de la chaîne d'approvisionnement. Parmi les mesures susceptibles de réduire le risque de VBG le long des chaînes de valeur, citons (adapté de USAID 2014) :

- Réaliser une évaluation des risques de VBG afin d'identifier les facteurs de risque de VBG tout au long de la chaîne de valeur avec les partenaires publics et privés. Ces évaluations doivent prendre en compte les risques de santé et de sécurité au travail propres à chaque sexe (voir section 3.5). Éléments de programme spécifiques au secteur : atténuation des risques)
- Offrir aux femmes, aux personnes de divers SOGIESC et à d'autres groupes la possibilité d'améliorer l'accès à des moyens de subsistance diversifiés, au financement, à l'emploi et au marché.
- S'associer à des organisations mondiales pour promouvoir des initiatives multilatérales et mettre en œuvre des pratiques commerciales éthiques et responsables définies dans des instruments tels que les *principes d'autonomisation des femmes d'ONU Femmes* et du *Pacte mondial* des Nations Unies (WEPS n.d.), et donner la priorité au travail avec les entreprises partenaires qui abordent la question de la VBG dans le cadre de leur portefeuille de responsabilité sociale

Voir la politique d'engagement du secteur privé de l'USAID pour plus d'informations (USAID n.d. b).

Stratégie n° 10 : Faciliter l'inscription des survivants de VBG dans les programmes de protection sociale et leur participation aux initiatives d'entreprises sociales

(réponse)

(niveau du modèle socio-écologique : individuel)

Les programmes de protection sociale peuvent réduire le risque et la prévalence de la VBG, en fonction des modalités du programme et des mécanismes de distribution. Les recherches suggèrent que les transferts d'argent liquide peuvent réduire la violence physique et la VPI en (1) favorisant le bien-être émotionnel et économique, et (2) en déplaçant le pouvoir au sein des relations, atténuant ainsi le conflit intra-ménage pour des ressources limitées (Buller et coll.). 2018). Les initiatives doivent s'associer aux prestataires de services locaux en matière de VBG, aux organisations de défense des droits des femmes et à d'autres groupes locaux qui travaillent sur la VBG et les droits de l'homme, afin de mettre l'accent sur l'inscription des victimes de VBG dans les programmes de protection sociale (Banque mondiale 2021) et les initiatives d'entreprises sociales (voir section 3.4. Éléments du programme : Environnement favorable : investir dans les organisations de défense des droits des femmes). La sécurité et la confidentialité des survivants doivent être prioritaires tout au long du processus d'inscription et d'accès aux services des programmes de protection sociale et des initiatives d'entreprises sociales (voir la section 1.0. Principes fondamentaux : centré sur les survivants et sur « Ne pas nuire »). Il est important de soutenir les initiatives qui rassemblent les survivants en toute sécurité pour un soutien entre pairs et des groupes de solidarité, tels que les cercles d'amitié.

Stratégie n° 11 : Modifier les lois discriminatoires et promouvoir des politiques contre la violence économique et les autres formes de VBG

(environnement favorable)

(niveau du modèle socio-écologique : structurel)

La mise en place de protections juridiques en faveur de l'égalité des sexes et contre la VBG peut favoriser l'autonomisation économique et conduire à une plus grande résilience et croissance économiques, ainsi qu'à des revenus plus élevés (Banque mondiale 2021). Les recherches suggèrent que dans les pays dotés de lois plus inclusives, les personnes de divers SOGIESC connaissent des taux plus faibles de VBG sur le lieu de travail (OIT 2015). En aidant la société civile à plaider pour des changements juridiques et politiques qui donnent aux populations marginalisées plus de pouvoir et de contrôle sur leurs biens, on peut réduire le risque de VBG. En outre, les programmes doivent soutenir la société civile pour surveiller les impacts négatifs non intentionnels des lois. Par exemple, l'extension de l'égalité des droits de succession aux filles dans un État indien a été liée à une augmentation du fœticide féminin et à des taux de suicide plus élevés provoqués par des difficultés conjugales (Anderson et

Genicot 2015 ; Bhalotra, Brulé et Roy 2020 ; Rosenblum 2015 ; et Roy 2015) (voir section 3.5). Éléments de programme spécifiques au secteur : droits fonciers et droits de propriété). Les acteurs étatiques doivent s'engager à reconnaître et à prendre des mesures préventives contre les conséquences involontaires (voir section 3.5. Éléments de programme spécifiques au secteur : démocratie, droits de l'homme et gouvernance).

Stratégie n° 12 : Soutenir la mise en œuvre de régimes de retraite universels

(environnement favorable)

(niveau du modèle socio-écologique : structurel)

À l'échelle mondiale, il existe un déséquilibre entre les hommes et les femmes en matière d'accès aux régimes de retraite publics. Un très faible pourcentage de femmes touche une pension par rapport aux hommes, bien que les femmes vivent plus longtemps que les hommes (ONU Femmes 2015a). Une vie d'instabilité économique et d'implication dans le travail de soins non rémunéré empêche les femmes de cotiser et de s'inscrire à un régime de retraite (ONU Femmes 2015a). Elles dépendent souvent des pensions de leurs maris et doivent faire en sorte que ces prestations s'étirent sur une plus longue période (VAWG 2016). Une source de revenu stable grâce à un plan de pension peut ajouter une protection contre la VBG, en particulier pour les femmes âgées et les veuves. Les régimes de retraite universels financés par l'impôt général, au lieu des charges sociales, peuvent réduire le risque de violence économique, physique et sexuelle à l'encontre des femmes âgées, tout en reconnaissant leurs services en tant que soignantes non rémunérées tout au long de leur vie (Gennari et coll. 2014). Les plans devraient également inclure les personnes employées dans le secteur informel.

Stratégie n° 13 : Promouvoir l'acceptation d'un modèle économique hybride et d'un cadre politique global répondant aux besoins des travailleurs du secteur informel

(environnement favorable)

(niveau du modèle socio-écologique : structurel)

Un modèle économique hybride reconnaît les droits des petits acteurs économiques à prospérer aux côtés des grandes entités économiques, et reconnaît leurs contributions au développement durable et à la croissance économique (OMC 2017). Selon l'Organisation mondiale du commerce, les PME « représentent plus de 90 % du personnel des entreprises, 60 à 70 % de l'emploi et 55 % du PIB dans les économies développées. Elles ne se contentent donc pas de contribuer de manière significative à l'économie, elles *sont* l'économie » (Arnold 2019, 1). Si une plus grande réglementation ne se traduit pas nécessairement par un environnement sans violence pour les travailleurs du secteur informel, dans la plupart des pays, le système réglementaire actuel est biaisé à l'encontre des travailleurs du secteur informel, ce qui accroît leurs abus et leur exploitation économiques (OMC 2017). Un cadre politique qui vise à réduire l'incidence de la violence économique, physique et sexuelle à l'encontre des travailleurs du secteur informel devrait inclure quatre piliers principaux (adapté de Chen 2012) (OMC 2017) :

- Créer plus d'emplois grâce à une croissance à forte intensité de main-d'œuvre
- Enregistrer et réglementer des emplois informels, tels que le travail domestique
- Étendre les protections juridiques et sociales (par exemple, la sécurité sociale) aux travailleurs du secteur informel, tels que les travailleurs migrants saisonniers et ceux qui n'ont pas d'autorisation de travail officielle dans le pays d'accueil
- Améliorer la productivité et les revenus des entreprises et des travailleurs du secteur informel par des mesures telles que l'amélioration de l'accès au marché et la suppression des préjugés institutionnels à l'encontre des entreprises informelles

Stratégie n° 14 : Plaider en faveur de politiques commerciales tenant compte de la dimension du genre afin de lever les obstacles à la participation des femmes

(prévention)

(niveau du modèle socio-écologique : structurel, environnement favorable)

Les éléments clés d'une politique commerciale sensible à la dimension de genre comprennent le financement du commerce et les efforts de facilitation visant spécifiquement à améliorer l'accès des femmes et des aux opportunités commerciales et à créer des autorités commerciales et douanières plus égalitaires entre les sexes. Les principales mesures de facilitation du commerce comprennent une plus grande coopération entre les douanes et les autres autorités commerciales sur les questions de conformité, ainsi qu'une libération et un dédouanement plus rapides des marchandises (OMC 2017). Des mesures telles que le dédouanement à « guichet unique » pour des groupes spécifiques et l'élaboration et la diffusion de lignes directrices claires à l'intention des femmes commerçantes qui, autrement, pourraient avoir du mal à trouver ces informations, peuvent donner un coup de pouce crucial à leurs PME (OMC 2017). L'augmentation du nombre de femmes employées par les douanes grâce à des mesures telles que l'anonymisation des candidatures et la révision des critères de promotion peut créer des autorités plus égalitaires et réduire le risque de VBG (USAID 2020). Dispenser une formation à l'égalité des sexes et à la VBG au personnel des autorités douanières et commerciales peut être une stratégie utile de sensibilisation (USAID 2020).

Exemples de programmes

Exemple n° 1 : Programme de lutte contre les VBG pour les travailleurs du secteur du vêtement (Butler 2021)

Au Lesotho, l'USAID s'est associée au Solidarity Center, au Worker's Rights Consortium (WRC), à la Federation of Women Lawyers, à l'Independent Democratic Union of Lesotho, au National Clothing Textile and Allied Workers Union et à d'autres ONG locales et internationales pour lancer un programme de lutte contre la VBG dans quatre usines de confection du Lesotho. Le programme a créé une entité indépendante à but non lucratif, Worker's Rights Watch, chargée d'enquêter sur les plaintes pour harcèlement et abus dans les usines produisant des textiles pour des marques internationales, telles que Levi Strauss, The Children's Place et Kontoor. Le programme est né d'une enquête menée par WRC dans trois usines de Nien Hsing en 2019, qui a révélé que deux tiers des travailleurs avaient été victimes de VBG ou connaissaient des collègues qui avaient été harcelés ou abusés. Le programme, mené par des groupes de défense des droits des travailleurs et des femmes, a lancé un accord juridiquement contraignant pour lutter contre la VBG dans les usines. Worker's Rights Watch a enquêté sur les plaintes des travailleurs de l'usine et a recommandé des remèdes en fonction des violations du code de conduite énoncé dans l'accord. Une ligne d'assistance téléphonique gratuite fournissait des conseils et informait les travailleurs sur leurs droits et leurs recours. Le programme comprenait également des mesures d'éducation et de sensibilisation informant les travailleurs de leurs droits par le biais de campagnes sur les médias sociaux, de vidéos de formation et d'une couverture médiatique visant à aider les survivants et à les encourager à se manifester.

Exemple n° 2 : Programme SaFal (Agriculture durable, sécurité alimentaire et corrélation) (Solidaridad 2021)

La plupart des producteurs de lait au Bangladesh sont des femmes qui produisent environ 90 % du lait du pays. L'élevage laitier est leur principale source de revenus, mais beaucoup d'entre elles ne parviennent pas à dégager un bénéfice substantiel, car le lait est vendu de manière informelle. Les agricultrices le remettent à un membre masculin de la famille qui l'emmène au marché et le vend, collectant l'argent au nom des femmes. Les normes sociales entravent la mobilité des femmes et leur accès aux marchés, ainsi que l'argent versé aux membres masculins de la famille pour le lait produit par les agricultrices. Solidaridad, partenaire de l'USAID, a tenté de résoudre ce problème en lançant une application appelée Inclusion Through Integration (L'inclusion par l'intégration) ou i2i. L'application collecte des données sur la qualité et la quantité de lait vendu sur le marché et le prix de vente en vigueur auprès

des centres locaux de collecte du lait. Les centres de collecte du lait utilisent l'application pour transférer directement l'argent sur les portefeuilles d'argent mobile des agriculteurs. Ce système est complété par un système interactif de réponse vocale, qui envoie des textes et des messages vocaux aux agricultrices pour les informer sur la gestion du bétail et l'amélioration des pratiques agricoles. Le programme mène également des campagnes de sensibilisation de la communauté qui abordent des questions telles que l'autonomisation des femmes et la gestion financière par le biais de mobilisateurs communautaires formés.

Outils et ressources

- Birchall J. 2021. *Resource Guide: COVID-19, Gender and Intersectionality*. Institute of Development Studies. Consulté le 14 juillet 2022. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/16745/Covid19%20Gender%20and%20Intersectionality%20Resource%20Guide.pdf?sequence=3>
- Burga L, N Gimelli, S Muradyan, A Robakowski, M Miller, M Rawlins, et G Snyder. 2021. *Using Digital Solutions to Address Barriers to Female Entrepreneurship: A Toolkit*. Washington, D.C. : Banque mondiale Consulté le 13 juin 2022. https://digitalforwomen.worldbank.org/sites/gender_toolkit/themes/barrier/pdf/Toolkit-v2.pdf.
- Chen MA. 2012. *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*. WIEGO Working Paper No. 1. Manchester, Royaume-Uni : WIEGO. Consulté le 13 juin 2022. https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen_WIEGO_WPI.pdf.
- Kerr-Wilson A, A Gibbs, E McAslan Fraser, L Ramsoomar, A Parke, HMA Khuwaja et R Jewkes. 2020. *A Rigorous Global Evidence Review of Interventions to Prevent Violence Against Women and Girls. Section 3.1 sur les preuves d'interventions économiques*. Pretoria, Afrique du Sud: What Works: A Global Programme to Prevent Violence against Women and Girls. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.whatworks.co.za/resources/evidence-reviews/item/693-a-rigorous-global-evidence-review-of-interventions-to-prevent-violence-against-women-and-girls>.
- MarketLinks. s.d. *Guide technique WEEGE*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.marketlinks.org/weege-wiki/weege-technical-guide>.
- The Prevention Collaborative. 2019. *Cash Transfers and Intimate Partner Violence: Findings from a Review of Quantitative and Qualitative Studies in Low- and Middle-Income Countries*. Consulté le 13 juin 2022. https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/Prevention_Collaborative_2019_CASH-TRANSFERS-IPV.pdf.
- Tirivayi N, J Waidler, et F Otchere (au nom du projet Transfer). 2012. *Cash Transfers: Past, Present and Future; Evidence and Lessons Learned from the Transfer Project*. Innocenti Research Brief. New York, NY: UNICEF, Office of Research-Innocenti. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/cash-transfers-evidence-and-lessons-from-the-transfer-project-research-brief.pdf>.
- ONU Femmes. 2020. *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*. Consulté le 14 juillet 2022. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>
- ———. 2015. *Protecting Women's Income Security in Old Age: Towards Gender-Responsive Pension Systems, Policy Brief No 3*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/women-income-security-in-old-age>.

- USAID. 2021. *Women's Economic Empowerment and Equality Technical Assistance: Final Report*. Consulté le 13 juin 2022. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00XJZF.pdf.
- ———. 2020. *Women's Economic Empowerment and Gender Equality in Trade Facilitation: The Role of Customs and Border Services*. Washington, D.C.: Banyan Global. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00X53M.pdf.
- ———. 2017. *ADS chapter 205: Integrating Gender Equality and Female Empowerment in USAID's Program Cycle*. Dernière mise à jour le 22 janvier 2021. <https://www.usaid.gov/ads/policy/200/205>.
- ———. 2014. *Toolkit for Integrating GBV Prevention and Response into Economic Growth Projects*. Dernière mise à jour le 12 juillet 2022. <https://www.usaid.gov/documents/1865/toolkit-integrating-gbv-prevention-and-response-economic-growth-projects>.
- ———. n.d. *A Briefer : Gender Inequality Causes Poverty*. Consulté le 13 juin 2022. <https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2021/03/Gender-Inequality-Causes-Poverty-Briefer.pdf>.
- Banque Mondiale. 2022. *Women, Business and the Law 2022*. Washington, D.C.: World Bank. [doi:10.1596/978-1-4648-1817-2](https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1817-2). License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

Remerciements

Ce document a été rédigé par Fatima Saeed, avec le soutien des membres de l'équipe CARE-GBV, notamment Diane Gardsbane, Michele Lanham et Courtney McLarnon. Le document a été révisé par Jelena Burgić Simmons, conçu par Jill Vitick et mis en page par Miel Design Studio. Nous remercions le personnel de l'USAID qui a révisé le document et y a contribué : Sarah Cooper, Autumn Gorman, Meseret Kassa, Michelle Muldoon et Catherine Odera.

Citation suggérée

CARE-VBG. 2022. « Éléments de programme spécifiques au secteur : Lutter contre la violence sexiste grâce aux programmes de croissance économique et de commerce ». Dans : *Éléments fondamentaux des programmes de lutte contre la violence basée sur le genre dans le développement*. Washington, D.C. : USAID.

References

- Anderson and Genicot 2015; Bhalotra, Brulé, and Roy 2020; Rosenblum 2015; and Roy 2015 in World Bank. 2021. *Women, Business and the Law 2021*. Washington, D.C. : Banque Mondiale. [doi:10.1596/978-1-4648-1652-9](https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1652-9). License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
- Arnold C. 2019. “The Foundation for Economies Worldwide Is Small Business.” *IFAC*. p.1. Dernière mise à jour le 26 juin 2019. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/contributing-global-economy/discussion/foundation-economies-worldwide-small-business-0>.
- Au SY, M Dong, and A Tremblay. 2020. *How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value*. Consulté le 13 juin 2022. https://aaahq.org/portals/0/newsroom/2020/2020ann-13.06_sexharrassmsclean.pdf.
- Bull G. 2021. *Women and Finance: Enabling Women’s Economic Empowerment*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.cgap.org/blog/women-and-finance-enabling-womens-economic-empowerment>.
- Buller AM, A Peterman, M Ranganathan, A Bleile, M Hidrobo, and L Heise. 2018. “A Mixed-Method Review of Cash Transfers and Intimate Partner Violence in Low- and Middle-Income Countries.” *The World Bank Research Observer* 33 (2): 218–258. Consulté le 13 juin 2022. <https://academic.oup.com/wbro/article/33/2/218/5091868>.
- Butler C. 2021. *Lesotho Garment Worker Program to Combat Gender-Based Violence Begins, Worker’s Rights Consortium*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.workersrights.org/commentary/lesotho-garment-worker-program-to-combat-gender-based-violence-begins/>.
- CARE-VBG. 2021. *How to Identify and Advance Equitable Social Norms*. Washington, D.C.: USAID. Consulté le 14 juillet 2022. https://makingcents.com/wp-content/uploads/2020/11/CARE-GBV-01-How-to-note-Social-Norms_508-compliant.pdf.
- Coalition for Women’s Economic Empowerment & Equality (CWEEE). 2020. *Preventing and Responding to Gender-Based Violence, a Critical Component of Economic Development and Women’s Economic Empowerment*. Consulté le 13 juin 2022. https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2020/12/Preventing-and-Responding-to-GBV-a-Critical-Component-of-Economic-Development-and-WEE_Dec2020_CWEEE.pdf.
- Demirguc-Kunt A, L Klapper, D Singer, S Ansar, and J Hess. 2018. *Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*. Washington, D.C. : Banque Mondiale. © World Bank. Consulté le 13 juin 2022. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29510>. License: CC BY 3.0 IGO.
- Eckman A, J Williamson, K Cheney, and Z Mesfin. 2022. *Toolkit to Address Gender-Based Violence in Agriculture and Market Systems Development*. Rockville, MD: EnCompass LLC for USAID. <https://www.agrilinks.org/post/awes-toolkit-address-gender-based-violence-agriculture-and-market-systems-development-and>.
- Fawole OI. 2008. “Economic Violence to Women and Girls: Is It Receiving the Necessary Attention?” *Trauma, Violence, & Abuse*. 9 (3):167–177. doi:[10.1177/1524838008319255](https://doi.org/10.1177/1524838008319255). p.1. Consulté le 13 juin 2022. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1524838008319255>.
- Fraser EM. 2012. *Economic Empowerment and Violence against Women and Girls*. Helpdesk Research Report. Governance and Social Development Resource Center. Consulté le 13 juin 2022. <https://gsdrc.org/publications/economic-empowerment-and-violence-against-women-and-girls-vawg/>.
- Gender-Based Violence Information Management System (GBVIMS). 2010. *GBVIMS User Guide*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.gbvims.com/?s=user+guide>.
- Gennari F, D Arango, and N Hidalgo. 2015. *Violence against Women and Girls: Finance and Enterprise Development Brief*. Washington, D.C. : Banque Mondiale. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/21087> License: CC BY 3.0 IGO.
- Gennari F, D Arango, J McCleary-Sills, and N Hidalgo. 2014. *Violence against Women and Girls: Social Protection Brief*. Washington, D.C. : Banque Mondiale. © World Bank. Consulté le 13 juin 2022. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/21089> License : CC BY 3.0 IGO.

- Georgia T. 2015. “DFID Guidance Note on Addressing Violence against Women and Girls (VAWG) through DFID’s Economic Development and Women’s Economic Empowerment Programmes—Part A.” London, UK: VAWG Helpdesk.
- Gminder CU. 2003. “Gender-Oriented Entrepreneurship Promotion: Strategies and Tools Along the Project Cycle.” Bern, Switzerland: Swiss Agency for Development and Cooperation. In World Bank. 2015. *VAWG and Social Protection Brief*. p.7.
- Golla and Malhotra et al. 2018. *Understanding and Measuring Women’s Economic Empowerment: Definitions, Framework and Indicators*. ICRW. p.2. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/10/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf>
- Hersch J. 2015. *Sexual Harassment in the Workplace*. IZA World of Labor. Consulté le 13 juin 2022. <https://wol.iza.org/articles/sexual-harassment-in-workplace/long>.
- ICRW. 2019. *Women’s Economic Empowerment: The Unintended Consequences*. Consulté le 13 juin 2022. https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/09/Brief-Unintended-consequences_revised-Sept-9.pdf.
- IFC. 2021. *Women and E-Commerce in Africa*. Washington, D.C.: World Bank Group. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/47361305-6ebe-431a-8dd9-db2290919823/202105-digital2equal-women-and-e-commerce-africa.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nCGRGTr>.
- . 2014. *Women-Owned SMEs: A business Opportunity for Financial Institutions*. Washington, D.C.: World Bank Group. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/44b004b2-ed46-48fc-8ade-aa0f485069a1/WomenOwnedSMes+Report-Final.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kiiZZDZ>.
- ILO. 2017. *What Works*. Research Brief No. 10. *Economic Impacts of Reducing the Gender Gap*. Consulté le 13 juin 2022. https://www.ilo.org/global/research/publications/what-works/WCMS_577685/lang--en/index.htm.
- . 2015. *Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO’s PRIDE Project*. Consulté le 13 juin 2022. https://www.ilo.org/gender/WCMS_368962/lang--en/index.htm—:~:text=Results of the ILO’s PRIDE Project The PRIDE, across the world and highlights good practices that.
- . n.d. *Sexual harassment at work*. Consulté le 13 juin 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf
- Institute for Reproductive Health (IRH). 2021. *Making the Case: Addressing Social Norms in Intimate Partner Violence and Women’s Economic Empowerment Programming. Evidence, Approaches, and Recommendations. Passages Project Social Norms across Sector Activity*. Washington, D.C.: Institute for Reproductive Health, Georgetown, University for USAID. Consulté le 13 juin 2022. <https://irh.org/wp-content/uploads/2021/06/Passages-Project-Norms-Across-Sectors-Evidence-Deck-on-IPV-and-WEE-Final.pdf>.
- Jansen GG and JL Pippard. 1998. “The Grameen Bank in Bangladesh: Helping Poor Women with Credit for Self-Employment.” *Journal of Community Practice*. 5:1–2, 103–123. DOI: [10.1300/J125v05n01_07](https://doi.org/10.1300/J125v05n01_07).
- Jewkes R, S Willan, L Heise, L Washington, N Shai, A Kerr-Wilson, and N Christofides. 2020. *Effective Design and Implementation Elements in Interventions to Prevent Violence against Women and Girls*. What Works: A Global Programme to Prevent Violence against Women and Girls. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/377-effective-design-and-implementation-briefweb25-02-20/file>.
- Kerr-Wilson A, A Gibbs, E McAslan Fraser, L Ramsoomar, A Parke, HMA Khuwaja, and R Jewkes. 2020. *A Rigorous Global Evidence Review of Interventions to Prevent Violence against Women and Girls. Section 3.1 on Evidence on Economic Interventions*. Pretoria, South Africa: What Works: A Global Programme to Prevent Violence against Women and Girls. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.whatworks.co.za/resources/evidence-reviews/item/693-a-rigorous-global-evidence-review-of-interventions-to-prevent-violence-against-women-and-girls>.
- Kellum J, K Sproule, C English, and VS Rames. 2021. *USAID’s Gender and COVID-19 Guidance*. Préparé par Banyan Global. Consulté le 14 juin 2022. https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Full_COVID_and_Gender_Technical_Brief_March_2021_Compliant.pdf.

- Meissner L (Economic Recovery Advisor, OFDA). 2011. Interviewé par Jina Krause-Vilmar. Audio. New York, NY and Washington, D.C. In Krause-Vilmar J. 2011. *Preventing Gender-Based Violence, Building Livelihoods Guidance and Tools for Improved Programming*. Women's Refugees Commission. Consulté le 1 janvier 2022. https://www.womensrefugeecommission.org/wp-content/uploads/2020/04/preventing_gbv_building_livelihoods_12.2011-1.pdf.
- National Coalition against Domestic Violence (NCADV). n.d. *Economic Abuse Fact Sheet*. Consulté le 13 juin 2022. <https://ncadv.org/STATISTICS>
- Neal S, J Boatman, and L Miller. 2013. *Women as Mentors: Does She or Doesn't She? A Global Study of Businesswomen and Mentoring*. Development Dimensions International. Consulté le 13 juin 2022. https://media.ddiworld.com/research/women-as-mentors_research_ddi.pdf.
- Neetu J and S Gammage. 2017. *Opinion: Can Women's Economic Empowerment Drive Gender-Based Violence?* Blog. Devex News. Dernière mise à jour le 22 décembre 2017. <https://www.devex.com/news/opinion-can-women-s-economic-empowerment-drive-gender-based-violence-91797>.
- Raj A, JG Silverman, J Klugman, N Saggurti, B Donta, and HB Shakya. 2018. "Longitudinal Analysis of the Impact of Economic Empowerment on Risk for Intimate Partner Violence among Married Women in Rural Maharashtra." *India Soc Sci Med*. 196:197–203. In Stöckl H, A Hassan, M Ranganathan, and A Hatcher. 2021. *Economic Empowerment and Intimate Partner Violence: A Secondary Data Analysis of the Cross-Sectional Demographic Health Surveys in Sub-Saharan Africa*. BMC Women's Health, 21 (1). 241—. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12905-021-01363-9>.
- Solidaridad. 2021. *The Digital Gateway to Empower Women Dairy Farmers*. Dernière mise à jour le 28 avril 2021. <https://www.solidaridadnetwork.org/story/the-digital-gateway-to-empower-women-dairy-farmers/>.
- Subhiya M, H Myrntinen, E Chirwa, S Shonasimova, P Gulyamova, N Shai, and R Jewkes. 2020. *Evaluation of Zindagii Shoista (Living with Dignity), an Intervention to Prevent Violence against Women in Tajikistan: Impact after 30 Months*. What Works: A Global Programme to Prevent Violence Against Women and Girls. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/369-zindagii06-02-2020-06022020/file>.
- The Prevention Collaborative. 2019. *Cash Transfers and Intimate Partner Violence: Findings From a Review of Quantitative and Qualitative Studies in Low- and Middle-Income Countries*. Consulté le 13 juin 2022. https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/Prevention_Collaborative_2019_CASH-TRANSFERS-IPV.pdf.
- The White House. 2021. *National Strategy on Gender Equity and Equality*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf>.
- Thoroughgood CN, KB Sawyer, and JR Webster. 2020. "Creating a Trans-Inclusive Workplace." *Harvard Business Review*. Consulté le 13 juin 2022. <https://hbr.org/2020/03/creating-a-trans-inclusive-workplace>.
- Tirivayi N, J Waidler, and F Otchere (on behalf of the Transfer Project). 2012. *Cash Transfers: Past, Present and Future; Evidence and Lessons Learned from the Transfer Project*. Innocenti Research Brief. New York, NY: UNICEF, Office of Research-Innocenti. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/cash-transfers-evidence-and-lessons-from-the-transfer-project-research-brief.pdf>
- UCLA School of Law Williams Institute. 2021. *LGBT People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment*. Consulté le 13 juin 2022. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-workplace-discrimination/>.
- Nations Unies. 2020. *Despite Gains, Poverty "Still Has a Woman's Face" Secretary-General Tells High-Level Meeting on Gender Equality, Women's Empowerment in Africa*. Dernière mise à jour le 8 février 2020. <https://www.un.org/press/en/2020/sgsm19962.doc.htm>.
- ONU Femmes. 2015a. *Protecting Women's Income Security in Old Age: Towards Gender-Responsive Pension Systems, Policy Brief No 3*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/women-income-security-in-old-age>.
- . 2015 b. *Why Macroeconomic Policy Matters For Gender Equality, Policy Brief No 4*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/macroeconomic-policy-matters-for-gender-equality>.

- USAID. 2020. *Women's Economic Empowerment and Gender Equality in Trade Facilitation: The Role of Customs and Border Services*. Washington, D.C.: USAID. Consulté le 13 juin 2022. https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2020/12/WEEGE-in-Trade-Facilitation_Role-of-Customs-and-Border-Services.pdf.
- . 2014. *Toolkit for Integrating GBV Prevention and Response into Economic Growth Projects*. Washington, D.C.: USAID. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.usaid.gov/documents/1865/toolkit-integrating-gbv-prevention-and-response-economic-growth-projects>.
- . n.d. a. *Economic Growth Policy*. Consulté le 19 juillet 2022. https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/EG_Policy_Final_1.12.2021.pdf.
- . n.d. b. *USAID Private-Sector Engagement Policy*. Consulté le 19 juillet 2022. https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/usaid_psepolicy_final.pdf.
- VAWG. 2016. *Brief on Violence against Older Women*. Consulté le 13 juin 2022. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/99559161122468396/pdf/Violence-Against-Women-and-Girls-Resource-Guide-Brief-on-Violence-Against-Older-Women.pdf>.
- What Works to Prevent Violence. n.d. *Stepping Stones and Creating Futures*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.whatworks.co.za/global-programme-projects/stepping-stones-and-creating-futures-south-africa>.
- WEPS. s.d. *Women's Empowerment Principles*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.weps.org/>.
- Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) and ILO. n.d. *Counting the World's Informal Workers: A Global Snapshot*. p.1. Manchester, UK: WIEGO Limited. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Global-Statistics-Snapshot-Pamphlet-English-2019.pdf>.
- WIEGO. 2018. *Violence and Informal Work—Briefing Note*. p.2. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.wiego.org/publications/violence-and-informal-work-briefing-note>.
- . s.d. *Statistical Picture*. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.wiego.org/statistical-picture>.
- Banque Mondiale. 2021. "Women, Business and the Law 2021." p.1. Washington, D.C.: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1652-9. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
- . 2018. "Women, Business and the Law." In USAID, Banyan Global. 2021. *A Briefer: Gender Inequality Causes Poverty*. Consulté le 13 juin 2022. <https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2021/03/Gender-Inequality-Causes-Poverty-Briefer.pdf>.
- Banque Mondiale et Organisation mondiale du commerce. 2020. *Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Gender Equality*. Washington, D.C.: World Bank. pp.3–4. doi:10.1596/978-1-4648-1541-6. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Consulté le 13 juin 2022. <https://www.worldbank.org/en/topic/trade/publication/women-and-trade-the-role-of-trade-in-promoting-womens-equality>.
- WTO OMC. 2017. *Gender Aware Trade Policy: A Springboard for Women's Economic Empowerment*. Consulté le 13 juin 2022. https://www.wto.org/english/news_e/news17_e/dgra_21jun17_e.pdf.

L'objectif de l'activité de Collective Action to Reduce Gender-Based Violence (CARE-VBG) est de renforcer la prévention et la réponse collectives, ou « action collective » dans les programmes de développement de lutte contre la VBG (VBG) proposés par l'USAID. Pour plus d'informations sur CARE-GBV, [cliquez ici](#).

Pour en apprendre davantage, veuillez contacter :

Chaitra Shenoy, Master en droit

Déléguée de l'agent de négociation des contrats

Centre pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

cshenoy@usaid.gov

Dre Diane Gardsbane

Cheffe de Projet

CARE-VBG

diane@makingcents.com