

SUIVRE ET PÉRENNISER : OUTIL 4.15

Le parcours pour créer un milieu de travail plus sûr et plus respectueux en s'attaquant aux problèmes de violence et de harcèlement basés sur le genre sur le lieu de travail demande du temps et des efforts permanents. L'élaboration de systèmes permettant de suivre les progrès et d'ajuster les activités en fonction des leçons apprises entraînera des changements constants dans les connaissances, les attitudes et les comportements. L'**OUTIL 4.15** fournit des exemples sur la façon de surveiller ces aspects dans votre entreprise au moyen d'une théorie du changement, tandis que l'**OUTIL 4.7** peut être revisité pour recueillir des données par le biais de mécanismes de mobilisation des employés.

OUTIL 4.15**Élaboration d'une théorie du changement pour les interventions liées à la violence et au harcèlement basés sur le genre**

- » **OBJECTIF** : Exemples de la façon de suivre les progrès grâce à une théorie du changement
- » **UNITÉS CIBLES** : Ressources humaines, formation et perfectionnement et points focaux/équipe de contact

Lorsque les entreprises s'engagent à lutter contre la violence et le harcèlement basés sur le genre, il est utile de définir une théorie du changement sur la façon dont ces objectifs seront atteints. Une théorie du changement est un document qui décrit explicitement comment l'entreprise a l'intention d'atteindre le résultat attendu et comment les mesures prises permettront de parvenir à ce résultat.

Une théorie du changement peut être utilisée comme outil de planification stratégique et peut aider à saisir l'approche de votre entreprise pour résoudre les problèmes de violence et de harcèlement basés sur le genre. Elle peut permettre à votre entreprise de planifier des interventions et de suivre le déroulement du changement à court, moyen et long terme. Elle peut être utilisée pour mesurer si les interventions ont eu les effets escomptés au niveau de l'entreprise. Les théories du changement doivent être élaborées en consultation avec le personnel clé impliqué dans le projet ou l'intervention en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre. Un modèle de théorie du changement pour les interventions en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre est présenté ci-dessous dans le tableau 4A.

Lors de l'élaboration d'une théorie du changement pour une intervention concernant la violence et le harcèlement à basés sur le genre, les étapes clés peuvent inclure, mais pas exclusivement, les suivantes :

- À l'aide des orientations de l' **OUTIL 4.2**, préparer un solide argumentaire et l'utiliser pour obtenir l'engagement de l'équipe de direction en faveur d'actions et de cibles spécifiques à court, moyen et long terme. Inspirez-vous des données sur la violence et le harcèlement basés sur le genre spécifiques à un pays et faites des recherches sur les lois en la matière dans le contexte du pays avant de rédiger votre théorie du changement (voir **OUTIL 4.3** pour des orientations).
- Il est important de comprendre les problèmes liés à la violence et au harcèlement basés sur le genre dans votre secteur et la façon dont ils sont liés à la main-d'œuvre d'une entreprise afin d'en comprendre les répercussions sur votre entreprise, ses employés et les communautés dans lesquelles elle exerce ses activités.
- Préciser les résultats — les différents domaines dans lesquels vous aimeriez voir des changements se produire, tels que l'amélioration des connaissances et des compétences du personnel ou des attitudes à l'égard des questions de violence et de harcèlement basés sur le genre.
- Pour chaque résultat souhaité, définir les interventions spécifiques et les réalisations correspondantes, telles que le nombre de formations dispensées ou de politiques élaborées sur la violence et le harcèlement basés sur le genre, et préciser le lien entre chaque activité, les réalisations correspondantes et les résultats escomptés, c'est-à-dire le changement envisagé dans l'entreprise. Assurez-vous que le lien entre les activités, les produits connexes et le changement prévu est clair et réalisable.
- Déterminer les hypothèses, les risques ou les variables qui doivent être pris en compte ou contrôlés pour garantir le succès.

- Déterminer comment le succès de la mise en œuvre de la théorie du changement sera mesuré, c'est-à-dire ce qui sera considéré comme un succès. À quelle fréquence les réalisations seront-elles évaluées et comment les actions correctives seront-elles mises en œuvre ?

Définitions

- **Répercussion** : Devrait rendre compte du changement social plus large qui se produit au niveau de l'entreprise en raison d'un projet ou d'un ensemble d'actions sur la violence et le harcèlement basés sur le genre.
- **Résultat** : Les résultats mesurent les changements qui découlent de ce qu'un projet ou une action fait au niveau de l'entreprise.
- **Produit** : Produits, services ou installations qui résultent des activités d'une organisation ou d'un projet. Ceux-ci sont souvent exprimés de manière quantitative (par exemple, le nombre de participants à une formation sur la violence et le harcèlement basés sur le genre ou un pourcentage de participants d'un groupe cible tel que les cadres intermédiaires).
- **Activité** : L'activité d'une organisation ou d'un projet, la façon dont l'organisation choisit de réaliser un projet ou les actions quotidiennes en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre. Les activités sont sous le contrôle d'une organisation ou d'un projet.

Préciser les hypothèses

Il est important de préciser les hypothèses dans toute théorie du changement, car elles éclaireront les résultats et l'impact au niveau de l'entreprise. Par exemple, l'une des hypothèses souvent formulées est que la formation du personnel permet de mieux le sensibiliser à la violence et au harcèlement basés sur le genre et, en fin de compte, de modifier les comportements. Il est important de mesurer le changement de comportement s'il s'agit de l'impact escompté de la formation.

Une autre hypothèse souvent formulée dans les interventions en matière de violence et de harcèlement à basés sur le genre est que les incidents diminueront, ce qui n'est souvent pas le cas, surtout à court terme, car la sous-déclaration est très courante et une sensibilisation accrue du personnel à ces fléaux devrait conduire à un plus grand nombre de dénonciations. Discutez de vos hypothèses avec le personnel clé et les experts de la violence et du harcèlement basés sur le genre pour vous assurer qu'elles sont réalistes.

Fixer des délais et affecter des ressources

- Vous devez relier les échéanciers aux activités clés pour qu'on comprenne quand les activités et les produits surviendront et quand vous mesurerez les résultats et l'impact. Un échéancier vous aidera à gérer les attentes des parties prenantes quant aux activités qui auront lieu et vous rappellera de vérifier les résultats et l'impact.
- Il est également essentiel de veiller à ce que des ressources suffisantes soient allouées aux actions et au personnel afin d'assurer une amélioration continue et des progrès durables dans la lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre.
- Les entreprises doivent veiller à ce que les cas de violence et de harcèlement basés sur le genre et les réponses à ceux-ci soient suffisamment suivis et évalués, et à ce que les leçons apprises soient intégrées dans les stratégies de l'entreprise sur ces questions.

CONSEIL : La conservation des dossiers confidentiels des plaintes peut vous aider à suivre les tendances et à mettre en évidence les problèmes récurrents (par exemple, certains services sont-ils plus susceptibles de recevoir des plaintes que d'autres ?).

TABLEAU 4A | Exemple de théorie du changement pour les interventions en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre

	INDICATEURS ET DOMAINES À SUIVRE	OUTILS D'ÉVALUATION DES ACTIONS
Activités : Les interventions menées		
<ul style="list-style-type: none"> Effectuer des recherches sur la violence et le harcèlement basés sur le genre d'ici <i>date</i> Réviser les politiques d'ici <i>date</i> Former les points focaux en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre Revoir les formations d'ici <i>date</i> Offrir des formations [<i>noms et titres</i>] au personnel et aux membres de la communauté d'ici <i>date</i> Élaborer des supports de communication d'ici <i>date</i> Diffuser les supports de communication d'ici <i>date</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Recherches menées (oui/non) Politiques révisées (oui/non) Nombre de formations dispensées aux points focaux Formations revues ou mises à jour (oui/non) Nombre de formations assurées Nombre de supports de communication préparés Nombre de supports de communication diffusés 	<ul style="list-style-type: none"> Document de recherche Documents stratégiques Supports des formations Documents de communication Indicateur sur les communications diffusées
Calendrier : Fixer un délai pour chaque activité et assurer le suivi des résultats (voir ci-dessous)		
Hypothèses : Les politiques, la formation et les supports de communication sur la violence et le harcèlement basés sur le genre sensibiliseront le personnel et les membres de la communauté à ces fléaux et les aideront à dénoncer ces problèmes et à obtenir du soutien		
Produits : Le résultat immédiat des activités		
<ul style="list-style-type: none"> Recherches menées Politiques révisées Points focaux formés Formations dispensées Supports de communication 	<ul style="list-style-type: none"> Quantité de travaux de recherche finalisés Nombre/intitulé des politiques révisées et adoptées Nombre de points focaux pour les questions de violence et de harcèlement basés sur le genre formés (ventilé par sexe) Nombre d'employés participant à la formation (ventilé par sexe) Nombre de personnes touchées (ventilé par sexe) grâce à des supports de communication 	<ul style="list-style-type: none"> Rapports de recherche finalisés Politiques finalisées Liste de présence Fiches d'évaluation Indicateurs sur les communications diffusées

Suite à la page suivante

Suite de la page précédente

INDICATEURS ET DOMAINES À SUIVRE

OUTILS D'ÉVALUATION DES ACTIONS

Résultats : Les changements à moyen terme qui résultent des activités.

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration des connaissances, des compétences et des attitudes en matière de lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre • Confiance accrue dans les politiques de l'entreprise en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre • Recours accru aux politiques sur la violence et le harcèlement basés sur le genre | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants à la formation qui déclarent avoir amélioré leurs connaissances, leurs compétences et leur attitude face à la violence et au harcèlement basés sur le genre (ventilé par sexe) • Nombre d'employés déclarant qu'ils se sentiraient à l'aise de soulever des questions de violence et de harcèlement à caractère sexiste avec un représentant de l'entreprise (ventilé par sexe) • Nombre d'employés déclarant qu'ils pensent que l'entreprise prend la violence et le harcèlement basés sur le genre au sérieux (ventilé par sexe) • Nombre et type de plaintes déposées en vertu des politiques de l'entreprise en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre | <ul style="list-style-type: none"> • Questionnaire avant et après la formation • Enquêtes sur la mobilisation des employés |
|---|--|--|

Impact : Les changements sociaux plus généraux qui résultent des activités.

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Un meilleur soutien aux victimes de violence et de harcèlement basés sur le genre • Augmentation des avantages commerciaux | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre et type de problèmes résolus (ventilé par sexe) • Nombre et type de soutiens apportés en vertu des politiques de l'entreprise en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre (ventilé par sexe) • Nombre d'employés faisant état des effets de la violence et du harcèlement basés sur le genre sur le lieu de travail (ventilé par sexe) | <ul style="list-style-type: none"> • Données relatives aux plaintes et au règlement des plaintes • Enquêtes sur la mobilisation des employés |
|---|---|--|