|  |
| --- |
| **Abus de pouvoir - Exploration des causes profondes et des questions de sauvegarde - pouvoir, privilèges, genre et inter-sectionnalité**  Abusing Power – Exploring root causes and issues for safeguarding- power, privilege, gender and intersectionality |

Ce webinaire a été présidé par Khadijah Fancy de Mott McDonald, avec Sally Proudlove de l'UNICEF Royaume Uni, Everjoice Win d’Action Aid International et Geeta Misra de CREA.

Le webinaire s'est intéressé à la manière dont nous pouvons saisir ce moment où les mouvements «MeToo» et «Black Lives Matter» nous poussent à examiner plus en profondeur la justice en matière de genre et la justice raciale dans nos organisations et dans notre travail. Nous avons cherché à savoir comment nous pouvons envisager le pouvoir et le privilège et aller au-delà de la simple conformité dans nos réponses.

****

**Veuillez cliquer pour accéder à** [**l'enregistrement complet**](https://www.youtube.com/watch?v=O5dekyiR_Aw&feature=youtu.be) **et la** [**vidéo récapitulative**](https://safeguardingsupporthub.org/webinars/abusing-power-exploring-root-causes-and-issues-safeguarding-power-privilege-gender-and)**.**

*Le rôle des cadres supérieurs est primordial. Ils doivent vivre et agir selon les valeurs de l’organisation et réfléchir à la manière dont leurs interactions et leurs relations avec les autres cadres supérieurs sont perçues par l'organisation.*

***”***

***“***

|  |
| --- |
| **Sally Proudlove de l'UNICEF Royaume Uni** a partagé quelques idées intéressantes sur l'outil qu'elle est en train d'élaborer pour aider les organisations à passer de la conformité à la culture.   * Ils/Elles ont constaté qu'une culture saine signifie une éthique de sauvegarde explicite avec des valeurs et des comportements qui sont à la fois articulés et qui sont vécus à chaque niveau de l'organisation, ainsi qu'une culture de curiosité, d'examen et d'une remise en question constructive (avec des processus pour étayer ces comportements).   Sally nous a demandé de réfléchir à:   * Qui obtient un siège à la table des négociations et détient le pouvoir de décision * Quels comportements indiquent un véritable changement de pouvoir * Comment les dirigeants démontrent-ils que la sauvegarde est une priorité   **Everjoice Winn d’Action Aid** nous a demandé de réfléchir plus profondément au fonctionnement du pouvoir et en particulier de considérer les formes de pouvoir invisibles et cachées.   * Nos cultures organisationnelles ne changeront pas si nous ne nous occupons que de la conformité, ou si nous ne nous occupons que des formes de pouvoir visibles et formelles. * Nous devons aller plus loin et faire le travail inconfortable de remettre en question toutes les formes de pouvoir. * Le pouvoir est relatif et est détenu par des groupes et par des individus et nous devons réfléchir à comment construire un pouvoir positif - le pouvoir de demander des comptes au pouvoir - à qui appartient le changement tout autant qu'à qui appartient la culture de l'impunité.   Ces examens demanderont nécessairement un travail approfondi sur nos attitudes et nos normes concernant la race, le genre, les différences entre le Nord et le Sud.  **Geeta Misra de CREA** a montré l'importance d'examiner les nuances et les lignes de faille autour de l’exploitation, l’abus et le harcèlement sexuels, et la nécessité de s'éloigner des absolus.   * Nous savons qu'il n'y a pas d'absolu, simplement parce que c’est ainsi que nous faisons l'expérience de la vie. Quels éléments de la sauvegarde peuvent (et doivent) être fixées noir sur blanc, et quels éléments nécessitent plus de questionnement sur les lignes de faille et les nuances. * Nous devons comprendre les différentes facettes du pouvoir, avec toutes ses contradictions et ses complexités. * Srilatha Batliwala parle du concept de « pouvoir invisible » en disant qu'il est le plus problématique de tous les visages du pouvoir car nous ne le voyons jamais à moins de savoir exactement comment et où le chercher! Batliwala définit le pouvoir invisible comme : « le pouvoir de forger la manière dont les gens pensent et ce qu'ils ressentent par rapport à eux-mêmes et la force qui crée des attitudes sociales, des préjugés, et la manière dont nos désirs et nos besoins sont influencés. » * Nous devons garder à l'esprit que le pouvoir et les privilèges ne se trouvent pas toujours là où on s’y attend. Nous nous situons tous dans de nombreux types de hiérarchies différentes, et nous sommes au sommet de certaines et au bas de certaines autres. La première étape consiste à comprendre les différentes façons dont cela se répercute au sein d'une organisation. * L'objectif est de passer de la protection des femmes à la protection des droits des femmes; de la priorisation de la respectabilité à la priorisation du respect pour tous; de la concentration sur la prévention des préjudices à une concentration plus positive autour du bien-être. |