01/03/2017

REMED RDC

Coordination nationale



**Politique Genre**

**REMED RDC / Vr 3**

**I. Définitions**

1. **Genre :** le “genre” est un concept sociologique. Il s’agit du sexe social ; il est une notion qui fait référence à une construction politique et sociale de la différence des sexes et renvoit à la classification sociale et culturelle entre masculin et féminin.
2. **Rôles de genre :** ensemble des normes sociales et des comportements généralement considérés au sein d'un groupe ou d'un système social comme étant appropriés à un sexe donné, et qui attribuent aux hommes et aux femmes les responsabilités et les tâches qui leur correspondent traditionnellement. Les rapports de pouvoir et les statuts sociaux dépendent aussi de ces rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes. Par conséquent, le travail en faveur du développement humain doit remettre en question cette répartition pour pouvoir éliminer les déséquilibres en termes de pouvoir.
3. **Stéréotypes de genre :** ensemble d’idées socialement partagées qui attribuent des rôles, des comportements, des caractéristiques à des personnes en fonction de leur sexe.
4. **Équité des genres :** positionnement sur l’égalité entre hommes et femmes, qui part de l’analyse des différences par rapport à la condition et la position des deux sexes, aussi bien au sein des foyers qu’au sein de la communauté et de la société, et qui vise à éliminer les inégalités. L’application d’une approche d’équité des genres ne consiste pas à utiliser un ensemble de techniques d’analyse, mais plutôt à travailler en faveur de l’égalité effective entre hommes et femmes qui fait partie intégrante du concept de développement humain.
5. **Approche GED (Genre et Développement) :** stratégie qui, dans le cadre de la Coopération pour le Développement, met l’accent sur l’analyse des rapports de pouvoir inégaux entre les femmes et les hommes. Selon cette approche, les relations de domination/subordination entre les genres constituent un obstacle à l’égalité. Par conséquent, les politiques de développement doivent faire face à ces asymétries de pouvoir en soutenant des processus d’autonomisation et d’organisation des femmes.
6. **Besoins pratiques des femmes :** ce sont les besoins immédiats et matériels liés aux activités courantes des femmes. La satisfaction des besoins pratiques rend la vie des femmes plus facile dans l’immédiat. Ces besoins sont différents en fonction des femmes (alimentation, logement, services de base, prestations sociales, etc.). On peut y répondre rapidement par des solutions concrètes sans modifier pour autant les rôles traditionnellement attribués et les relations inégales de pouvoir entre hommes et femmes.
7. **Besoins/intérêts stratégiques liés au genre :** les actions portant sur les besoins stratégiques des femmes leur permettant de changer de vie dans le futur. Ces intérêts sont communs à presque toutes les femmes (plus grande flexibilité dans la répartition des tâches, réduction du travail à la maison, élimination de la discrimination juridique, plus grand participation politique et leadership, élimination de la violence de genre, plus grand contrôle sur leur reproductivité, etc.). Ils ne sont pas facilement identifiables, sont liés à une position sociale désavantageuse des femmes et leur permettent d’agir comme des participantes actives. Ils ne peuvent être obtenus qu'à long terme et à partir de la sensibilisations, la confiance en soi, l'éducation et la mobilisation politique. Ils modifient obligatoirement les rôles et les relations de genre traditionnels.
8. **Transversalitation de l’approche de genre ou *mainstreaming* :** stratégie qui prétend aborder  
   l’équité des genres non seulement de manière sectorielle mais aussi en l’intégrant au cœur des processus des organisations. Cela se traduit par des mesures spécifiques visant à aborder les inégalités de genre dans tous les domaines d’action et/ou départements de l’organisation.
9. **Autonomisation des femmes :** stratégie fondamentale pour créer et consolider des processus d’émancipation, de développement et de croissance personnelle et collective.  
   L'autonomisation des femmes signifie renforcer leurs capacités et leur rôle comme groupe social, ce qui implique un changement aussi bien individuel (plus de confiance en elle, capacité de décision) que collectif (plus de participation et capacité d’organisation). L’autonomisation des femmes leur permet d’être des actrices de changement, pour pouvoir changer leur situation et s’organiser afin de modifier la position qu’elles occupent par rapport aux hommes dans le domaine social, politique et personnel.
10. **Changement Organisationnel en faveur de l’Équité des Genres (CofEG) :** approche qui consiste à considérer que l´équité des genres demande une transformation des organisations agissant comme agents de développement. La méthodologie CofEG permet de discerner les dynamiques, les routines et les modes de fonctionnement donnant lieu à des inégalités de genre au sein des organisations pour  
    concevoir des mesures concrètes visant à les prévenir et à les éliminer. La vision est intégrale, car tous les domaines de l’organisation sont analysés, y compris les valeurs et la culture organisationnelle.
11. **Culture organisationnelle avec une approche de genre :** système de normes, croyances et valeurs qui déterminent le fonctionnement et le comportement des personnes faisant partie d’une organisation. Ces normes, croyances et valeurs peuvent être fixées de manière non formelle, à travers des pactes tacites et attribution implicite de rôles, ou bien être établies à partir d’un système régulé, explicite et connu par tous les membres. La culture de l’organisation dépend très fortement des valeurs  
    en vigueur au sein de la société, des structures de pouvoir existantes et du système d’inégalité auquel les femmes sont soumises. Par conséquent, une culture organisationnelle avec une approche de genre implique une révision des inerties qui marquent les valeurs hégémoniques et perpétuent les inégalités, et vise des dynamiques de fonctionnement qui mettent en valeur l’égalité entre femmes et hommes.
12. **Analyse des Sexospécificités/Genres** : outil pour analyser les réalités et les problématiques sociales en tenant compte des différentes situations et expériences des femmes et des hommes. L’analyse des sexospécificités/genres permet de mettre en évidence les problématiques et les besoins spécifiques des femmes et des hommes, dans le but d’identifier les inégalités et les désavantages. Il s’agit d’un  
    point de départ obligatoire pour pouvoir planifier une action sociale sans ignorer la situation  
    désavantageuse des femmes et répondre ainsi aux besoins et intérêts de toute la population.
13. **Intégration d’une approche de genre dans les programmes et les projets :** intégrer

une approche de genre dans les programmes et les projets de Coopération Internationale, d'Éducation pour le Développement et Action Sociale implique :

* Faire un diagnostic de la réalité avec des outils d’analyse des sexospécifiques/genres.
* Mettre en lumière comment les problématiques que le programme ou le projet prétend aborder touchent de manière différenciée les femmes et les hommes.
* Proposer des objectifs qui répondent aux besoins et pétitions, aussi bien de la part des hommes que des femmes, de la population participante.
* Proposer des objectifs qui répondent aux intérêts stratégiques des femmes, et non pas uniquement à leurs besoins pratiques.
* Planifier des actions, avec des ressources allouées, qui contribuent à atteindre les objectifs visant les intérêts stratégiques des femmes.

**2. Introduction**

À l’issue de la *Déclaration et du Programme d’Action de Beijing* en 1995, les Nations Unies ont  
adopté comme principe fondamentale l’intégration de l’équité des genres dans toutes les politiques  
et les programmes. Sous le paradigme du Développement Humain Durable, au niveau international il  
est accordé que la promotion du développement n'est possible que si nous tenons compte de la  
situation d'inégalité dans laquelle vivent les femmes partout dans le monde, y compris dans notre  
société.  
Aussi, REMED, en tant qu’organisation de développement, assume le besoin  
d’intégrer une approche de genre dans tous les domaines de l’organisation, dans ses programmes, ses  
projets et ses actions, pour que ce soit un pivot pour tous les processus institutionnels.  
D’autre part, la promotion de l’équité des genres et des droits des femmes et des filles est une  
question de justice sociale, tandis que travailler à partir d’une approche de genre est une condition  
indispensable pour garantir la pertinence, la qualité, l'impact, l'efficacité, l'efficience et la durabilité de  
toutes nos actions. Par conséquent, l’équité des genres est inséparable de l'identité du REMED car elle intrinsèquement liée à nos fondements institutionnels (mission, vision, valeurs et principes), aux objectifs fixés et aux outils avec lesquels nous travaillons.

3. **Parcours en faveur de l’équité des genres au sein du REMED**

Depuis sa création en 2008, c’est en 2017 que REMED s’est doté d’une politique genre qui est mise en œuvre et constitue un des cahier de charge de chaque responsable de secteurs du REMED.

Le REMED a toujours disposé d’un programme dénommée MAMA USHIRIKA qui œuvre pour le renforcement de l’égalité du genre et l’autonomisation de la femme, sous le financement du BUTTERFLY FUND.

En 2017,33 % des staffs de REMED sont des femmes et mènent bien leurs missions.

4. Cadre de référence

L’équité entre les genres est un principe inhérent de la *Déclaration Universelle des Droits de  
l’Homme*, en plus d’un besoin stratégique pour la construction d’une société plus juste et unie.  
Aussi, la promotion de l’équité entre hommes et femmes, la participation des femmes sur un pied  
d’égalité en tant qu’agent de changement dans les processus économiques, sociaux et politiques, sont  
des conditions préalables pour briser le cycle de pauvreté et d'exclusion, ainsi qu'une condition  
indispensable pour pouvoir atteindre les Objectifs de Développement Durable. Cette approche est  
d’ailleurs reprise dans le cinquième ODS : « *Établir l’égalité entre les genres et autonomiser toutes les  
femmes et les filles* ». Dans le but de défendre l’équité entre femmes et hommes comme un droit et un devoir, le REMED instaure sa Politique d’Équité des Genres dans le cadre normatif suivant :

* La *Déclaration Universelle des Droits de l’Homme,* adoptée par l’Assemblée Générale des  
  Nations Unies en 1948, stipule dans son premier article que *« tous les êtres humains naissent  
  libres et égaux en dignité et en droits ».* Aussi, conformément à l'article 2, *"chacun peut se  
  prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la présente Déclaration, sans  
  distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion*  
  *politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou  
  de toute autre situation ».*
* La *Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l’Égard des Femmes,*approuvée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1979, proclame le principe d’égalité  
  entre les femmes et les hommes. C’est le premier instrument international juridiquement  
  contraignant qui interdit la discrimination contre la femme et oblige les gouvernements à  
  adopter des mesures de discrimination positive pour promouvoir l’équité des genres. Dans  
  son article 2, ses membres s’engagent à *« assurer par voie de législation ou par d'autres moyens  
  appropriés, l’application effective dudit principe”.*
* La *Convention relative aux Droits de l’Enfant*, approuvée par l’Assemblée Générale des Nations  
  Unies en 1989, est le premier instrument international qui reconnaît que les enfants sont des  
  titulaires actifs de leurs droits. L’un des principes basiques sur lequel repose la Convention est  
  celui de la Non-Discrimination, en vertu duquel, et tel qu'il est stipulé dans l'article 2, *"Les Etats  
  parties s'engagent à respecter les droits qui sont énoncés dans la présente Convention et à les  
  garantir à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de  
  toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou  
  autre de l'enfant ou de ses parents ou représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique  
  ou sociale, de leur situation de fortune, de leur incapacité, de leur naissance ou de toute autre  
  situation”.* Aussi, *"Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour que l'enfant soit  
  effectivement protégé contre toutes formes de discrimination”.*Dans le cas particulier du REMED , il est évident que l’engagement avec la réalisation effective des Droits de l’Enfant s’applique, en partant de nos fondements institutionnels (mission, vision, principes et valeurs), jusqu’à la méthodologie que nous appliquons pour le développement et la mise en place des programmes et des projets (approche des Droits de l’Enfant). Aussi, conformément à l’un des principes clé de ladite Convention, celui de la Non-Discrimination, il est indéniable que l’équité des genres doit constituer un engagement crucial de la part de l’organisation pour pouvoir garantir la cohérence avec nos fondements et avec l’approche des droits que nous préconisons.
* La *Troisième Conférence Mondiale sur les Femmes* des Nations Unies (Nairobi, 1985). Même s’il  
  ne s’agit pas d’une initiative légale proprement dite, cette conférence représente un grand pas  
  pour les politiques d’égalité et établit pour la première fois le concept de transversalitation de  
  genre. À partir de ce postulat, le principe d’égalité devrait aller bien au-delà des secteurs  
  traditionnels de débat (éducation, travail, etc.) et devenir un objectif global, c'est-à-dire, comme un principe structurel.
* La *Quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes* des Nations Unies (Beijing, 1995). De même  
  que pour la conférence précédente, tous les États sont appelés à assumer l’engagement d’une  
  répartition égalitaire du pouvoir, dans tous les domaines de la vie sociale, entre les femmes et  
  les hommes.

5. Le REMED

* A Intégrer de manière cohérente cette politique dans tous les processus de prise de décisions et dans toutes les actions menées à bien par l’organisation.
* A Compter sur la diffusion de cette Politique d’Équité des Genres au sein de notre personnel et  
  de nos partenaires, et de toute autre partie prenante et le public en général, pour travailler en  
  vue d’une sensibilisation en faveur de l’équité des genres.
* A Continuer de soutenir au sein de l’organisation une réflexion permanente en matière d’équité  
  des genres. Nous travaillerons à partir d’une approche GED (Genre et Développement), et à travers l'application des stratégies complémentaires de transversalisation de la perspective de genre, d’autonomisation des femmes et de changement organisationnel en faveur de l’équité des genres pour :
* Une plus grande cohérence, renforcement et légitimité d’autres positionnements de l’organisation : justice sociale, Droits de l’Enfant, etc.
* Un renforcement de l’identification des femmes et des hommes faisant partie de l’organisation avec cette dernière, la rendant ainsi plus efficace et durable.
* Une plus grande reconnaissance et crédibilité parmi nos partenaires et les institutions qui soutiennent et financent des processus de développement.

6. Champ d’application

La présente politique s’applique à toute l’équipe du REMED

**(a)** Personnel embauché

**(b)** Personnel bénévole

**(c)** Personnel stagiaire

Aussi, les autres parties impliquées, telles que nos partenaires, les personnel consultant et  
chercheur ou les personnes en visite sur le terrain (personnes collaboratrices, personnes des médias,  
etc.) devront adopter un comportement en accord avec cette politique tout au long de leur relation  
avec le REMED . Dans le cas de ses partenaires, le REMED promouvra que ces derniers disposent d’une politique en faveur de l’équité des genres (s’ils n’en n’ont pas encore une), en soutenant son élaboration et mise en place dans la mesure du possible.

7. Mise en place, suivi et évaluation

En tant que membres de l’organisation, nous sommes toutes et tous responsables de l’atteinte de  
l’équité des genres, tel que nous le voyons dans le présent document. Cependant, il existe certaines  
figures clé pour la rendre effective. Par conséquent :

* Une personne est désignée comme Référent(e) de Genre au niveau de toute l’institution.Celle-ci assume le rôle majeur de mettre en place la présente politique et de travailler en  
  faveur de l'équité des genres. Il s’agit d’une personne nommée par les instances de décisions pertinentes, et qui dispose d’un crédit de temps pour éviter une charge de travail  
  supplémentaire.
* Aussi, le bien connu Commission de Genre est constituée. Elle est formée par une série  
  de membres représentatifs de toute l’organisation, et travaille en coordination directe avec  
  la Référente de Genre, devenant ainsi son soutien direct.

Les fonctions de cette équipe spécialisée, formée par la Référente de Genre en plus de la  
Commission de Genre, sont articulées autour de cinq axes principaux :

1. Divulgation : la présente politique sera diffusée auprès de l’équipe du REMED dès son approbation et fera partie des documents de la formation d’accueil des nouvelles incorporations. L’équipe sera aussi informée au sujet des actualisations résultant de la révision du document, qui se feront chaque année.  
   Le reste des acteurs inclus dans le champ d’application de cette politique (le personnel  
   consultant et chercheur, les personnes qui visitent les programmes et les projets sur le terrain) seront informés de cette politique dès le début de leur collaboration / contact avec le REMED . De manière générale, cette politique sera diffusée auprès de toutes les parties prenantes avec lesquelles le REMED est en contact à travers plusieurs canaux, principalement à travers le site web de l’organisation.
2. **Mise en œuvre :** mise en œuvre de la présente politique et du plan d’action correspondant, en garantissant l’accomplissement et l’application des principes énoncés.
3. **Suivi :** suivi et évaluation régulière de la situation et des progrès réussis, en particulier sur l’application du plan d’action, à travers l’analyse des indicateurs définis. Aussi, il faut souligner que REMED dispose d’une commission de contrôle, dont l’une des fonctions est de vérifier que les politiques internes sont correctement mises en place.
4. **Capitalisation** : systématisation et diffusion des bonnes pratiques et des leçons apprises.
5. **Révision :** cette politique sera révisée et actualisée chaque année selon le besoin à compter de sa date  
   d'approbation. Ces révisions seront coordonnées par la Direction des Politiques et Stratégie, qui fournira les mécanismes et les moyens pour que tout le personnel de l'organisation puisse proposer les suggestions d'amélioration pertinentes. Les éventuelles modifications seront présentées à la coordination nationale et ensuite à la commission genre pour son approbation. Aussi, le moment venu, les systèmes correspondants seront établis dans chaque bureau de l’organisation, en fonction toujours de leur volume et structure fonctionnelle.

8. Bibliographies

Educo, member of ChildFound alliance, Politique d’Équité des Genres

Parde, politique genre, V 16

9. Signature