



POLITIQUE DE GENRE CORDAID 2024-2026

CARE. ACT. SHARE LIKE CORDAID.

Photo : Frameln Productions

ADOPTER UNE APPROCHE TRANSFORMATRICE DU GENRE

CONTENU

INTRODUCTION	3
ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ DES SEXES	3
LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES	5
FRAGILITÉ ET INÉGALITÉS	5
ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES	6
COMMENT NOUS TRAVAILLONS	6
LE GENRE DANS LE POLITIQUE DE CORDAID	8
CDP SUR LE GENRE DE CORDAID	9
DÉFINITIONS	10



INTRODUCTION

La lutte contre toutes les formes d'inégalité, y compris l'inégalité entre les sexes, est essentielle pour un développement durable et pacifique. Pour parvenir à l'égalité entre les sexes, il faut s'attaquer aux relations de pouvoir inégales qui empêchent les hommes, les femmes et les personnes de diverses identités de genre de réaliser leur plein potentiel, de vivre décemment et de satisfaire leurs besoins fondamentaux. Dans ce document, nous décrivons l'approche de Cordaid en matière de genre et la politique de genre de l'organisation pour les années 2024-2026.

Ce document de politique décrit l'engagement de Cordaid en faveur de l'égalité des sexes et d'une approche transformatrice des questions de genre dans notre mission et notre politique organisationnelle. Bien que beaucoup ait été fait pour réduire l'écart entre les sexes et améliorer les opportunités pour les femmes, les filles et les personnes aux identités de genre variées [1] au cours des dernières décennies, d'importantes disparités entre les sexes subsistent dans tous les secteurs et dans tous les pays du monde. Les faits confirment que la cécité au genre est un obstacle au changement durable [2]. Ce n'est que lorsque les personnes de tous les sexes sont incluses de manière équitable dans tous les processus que le développement durable peut avoir lieu, en particulier dans les environnements fragiles. Par exemple, les investissements dans les filles et les femmes utilisant des stratégies et des approches culturellement sensibles leur permettent non seulement d'atteindre leur plein potentiel, mais créent également un effet d'entraînement qui produit de multiples avantages pour les familles, les communautés et les pays.

Nous envisageons une approche transformatrice de genre qui :

- Est mise en œuvre au niveau opérationnel et organisationnel, grâce à l'intégration du genre dans tous les bureaux, programmes et projets, et à la création et au maintien d'un environnement de travail sensible au genre.

Être inclusif en matière de genre pour Cordaid signifie...

Pour Cordaid, travailler sur le genre signifie travailler avec des femmes, des hommes et des personnes de diverses identités de genre issues d'horizons divers et selon une approche intersectionnelle. Cela signifie que nous nous efforçons de travailler de manière inclusive et de ne pas discriminer en fonction du sexe, de l'âge, de la classe sociale, de l'origine ethnique, du handicap, de l'orientation sexuelle ou de l'expression de genre. L'approche de Cordaid tient toujours compte du contexte et des valeurs de chaque pays ou région dans lesquels nous opérons.

- Nous sommes localisés et nous nous concentrons sur la co-crédation et la mise en œuvre de programmes et d'interventions dans lesquels les organisations partenaires ont la possibilité de remettre en question activement les normes sexistes néfastes. Nous soutenons les approches sensibles au genre, aux conflits et à la culture, définies par les acteurs locaux, pour faire progresser l'égalité des sexes.
- Reconnaît et aborde l'intersectionnalité du genre avec d'autres formes d'oppression et de discrimination fondées sur l'origine ethnique, l'âge, la classe, le handicap, etc.
- Favorise des positions équitables d'influence sociale et politique pour les personnes de toutes les identités de genre, expressions et orientations sexuelles au sein des communautés et des institutions à tous les niveaux.
- Il s'agit de remédier aux inégalités de pouvoir entre les personnes de genres différents. Cela est nécessaire pour mettre en place des interventions durables qui créent des opportunités pour tous les membres de la société, tout en reconnaissant les obstacles structurels et systémiques qui perpétuent les inégalités, tels que l'inégalité d'accès à l'éducation, à l'emploi, aux soins de santé et aux processus décisionnels.

« En tant que Cordaid, nous nous efforçons d'être inclusifs, et nous reconnaissons donc que le genre n'est pas binaire, mais qu'il s'agit d'un spectre d'identités et d'expressions. »

1. Tous les termes utilisés dans cette politique sont expliqués dans le glossaire
2. Qu'est-ce que la cécité de genre ? – Talkspace

Portée

Il s'agit d'une politique de genre à l'échelle de Cordaid qui s'applique à toutes les opérations de Cordaid au siège mondial et dans les bureaux nationaux, aux programmes que nous élaborons et mettons en œuvre dans les pays sélectionnés, à nos outils de suivi et d'évaluation, à notre lobbying et à notre communication, ainsi qu'à l'environnement que nous créons pour atteindre efficacement nos objectifs. Y compris les partenariats. Cet environnement comprend notre structure et notre culture organisationnelles ainsi que les partenariats dans lesquels nous nous engageons. Les domaines inclus dans la portée de notre politique de genre sont la violence (sexuelle) basée sur le genre (VBC), la promotion d'une participation et d'une représentation égales dans les processus décisionnels, la promotion des droits et de l'autonomisation des groupes marginalisés et l'intégration de la dimension de genre dans tous les programmes, projets et politiques de Cordaid.

ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ ENTRE DES SEXES

Nous sommes conscients que la relation entre l'équité et l'égalité des sexes est intrinsèquement interdépendante. L'égalité des sexes fait référence à la jouissance de droits et d'opportunités égaux pour tous les sexes, ce qui nécessite un processus de travail d'équité des sexes. En pratique, notre engagement en faveur de l'équité des sexes reconnaît que les circonstances diverses des hommes, des femmes et des individus de genres divers nécessitent des mesures adaptées et adaptées pour parvenir à une véritable égalité au sein de notre organisation. Nous comprenons que l'équité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des stratégies essentielles qui nous guident vers l'objectif ultime de l'égalité des sexes (voir l'infographie ci-dessous) :



EQUALITY = SAMENESS
Giving everyone the same thing
 It only works if everyone starts
 from the same place



EQUITY = FAIRNESS
Access to the same opportunities
 We must first ensure equity
 before we can enjoy equality

Une approche transformatrice en matière de genre vise à changer les réalités inégales auxquelles nous sommes confrontés dans les différents contextes dans lesquels nous travaillons. Elle s'attaque aux causes profondes de l'inégalité entre les sexes et remodèle les relations de pouvoir inégales. Pour y parvenir, il est essentiel de disposer de données ventilées par sexe et par âge.

ODD 5 et plus

L'adoption des Objectifs de développement durable (ODD) a consolidé l'égalité des sexes comme objectif de développement fondamental universellement reconnu et a globalement confirmé le rôle essentiel que les femmes doivent jouer dans la réalisation de ces objectifs. Plus précisément, l'objectif 5, l'objectif indépendant sur l'égalité des sexes, considère l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes, non seulement comme un objectif mais aussi comme un élément crucial des objectifs visés. Il souligne également l'importance d'intégrer les considérations de genre dans les stratégies visant d'autres ODD tels que l'ODD 2 (Faim "zéro"), l'ODD 3 (Bonne santé et bien-être), l'ODD 13 (Lutte contre les changements climatiques) et l'ODD 16 (Paix, justice et institutions efficaces).

LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES

En tant que Cordaid, nous comprenons que si les causes de l'accès et du contrôle inégaux et sexistes sur les biens, les ressources et les services ne sont pas traitées, les objectifs des organisations ne peuvent pas être atteints. Une approche « universelle » ne permettrait pas de prendre en compte la diversité des expériences, des besoins et des problèmes auxquels sont confrontées les personnes de différents genres, ni la manière dont ceux-ci évoluent et se recoupent avec d'autres aspects de leur identité (comme l'origine ethnique, l'âge, le handicap et la classe sociale).

En raison des disparités actuelles, traiter ou aider de la même manière les hommes, les femmes et les personnes de diverses identités de genre est inadéquat et ne change pas les sources de ces différences. Un traitement égalitaire pourrait au contraire entraîner la perpétuation d'inégalités préjudiciables. Par conséquent, un engagement en faveur d'une stratégie transformatrice en matière de genre est essentiel pour l'équité entre les sexes et, par extension, l'égalité entre les sexes. Un processus d'équité entre les sexes et de transformation des sexes nécessitera de travailler à changer les mentalités, les pratiques et les relations sociales institutionnelles qui reproduisent et entretiennent les inégalités entre les sexes.

À cette fin, les voix des femmes, des hommes et des personnes de diverses identités de genre doivent être entendues et amplifiées à un niveau où les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre sont également en mesure de façonner leurs sociétés. Une promotion et un soutien actifs sont nécessaires pour garantir une participation significative. C'est pourquoi, chez Cordaid, nous soulignons l'importance et l'urgence d'une approche transformatrice en matière de genre dans tous nos programmes et initiatives. Parallèlement, nous pensons que le genre doit être intégré dans toutes nos opérations, quel que soit leur objectif : le genre joue un rôle dans tous les domaines, des systèmes de santé et agroalimentaires à la consolidation de la paix et à l'éducation.

FRAGILITÉ ET INÉGALITÉS

Cordaid intervient dans des zones fragiles et touchées par des conflits, avec une attention particulière portée à l'aide humanitaire, à la santé, aux systèmes agroalimentaires, à la paix et à la sécurité et à l'éducation. Notre mission est de favoriser le changement social structurel et la transformation nécessaires pour parvenir à une paix durable. Les femmes, les filles, les communautés marginalisées et de genre divers sont touchées de manière disproportionnée par l'insécurité et la violence, ce qui a un impact sur leur santé, leurs opportunités et leurs droits.

Les violences faites aux femmes et aux filles ont des répercussions sur leurs opportunités économiques et politiques, leur mobilité, leur santé personnelle et leur capacité à s'instruire. L'inégalité entre les sexes n'est pas seulement une conséquence de la fragilité, mais aussi une cause fondamentale de la fragilité, car elle se conjugue avec d'autres déséquilibres de pouvoir dans les domaines économique, politique et religieux de la vie sociale. Les environnements fragiles et touchés par des conflits offrent ainsi de précieuses opportunités de transformer positivement les rôles et les relations entre les sexes de manière durable et pérenne. Notre mission est de réduire la vulnérabilité et de renforcer la résilience dans les sociétés fragiles et touchées par les conflits. Elle s'accompagne d'un engagement fort en faveur de l'égalité des sexes et de notre approche transformatrice de genre axée sur les personnes de tous les sexes et de toutes les orientations sexuelles.

Ne pas nuire

Dans notre travail, nous nous appuyons sur la politique « Ne pas nuire », qui garantit que toutes nos interventions sont conçues de manière à éviter des conséquences négatives imprévues pour les communautés que nous servons. Cela implique d'adopter des approches sensibles aux conflits, qui tiennent compte du contexte spécifique de chaque région. Par exemple, nos stratégies pour l'Afghanistan diffèrent de celles pour la République démocratique du Congo (RDC), car nous reconnaissons que chaque région présente des défis et une dynamique uniques. Cela garantit que nos interventions sont adaptées au contexte, efficaces et adaptées aux besoins locaux.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Cordaid promeut l'égalité des sexes et s'engage à respecter les accords internationaux sur l'égalité des sexes (tels que les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité et les conventions CEDAW). Ces accords internationaux sont fondés sur les droits humains universels. Nous soutenons tous ceux qui souhaitent construire un cadre local, national et international plus solide avec des politiques concrètes liées à ce domaine. En luttant contre les inégalités, nous pouvons parvenir à une répartition plus équilibrée du pouvoir entre les hommes, les femmes et les personnes de diverses identités de genre, ainsi qu'à renforcer leurs droits. Une politique de genre solide, capable de transformer les relations de pouvoir et d'équilibrer l'équilibre des pouvoirs au niveau des ménages, des communautés, des services et de la société dans son ensemble, est essentielle à la réalisation de nos objectifs.

LES ENGAGEMENTS DE CORDAID EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE GENRE

Sur la stratégie	• Contribue aux ODD et en particulier à l'ODD 5 : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » et aux ODD interdépendants. • Adopte une approche transformatrice de genre dans toutes nos actions de plaidoyer, campagnes et programmes. • Réseaux et groupes de pression aux niveaux national, régional et mondial pour des réglementations, des règles et leur mise en œuvre qui conduisent à une plus grande équité entre les sexes et affichent notre approche transformatrice de genre. • Rendre compte des contributions de l'organisation à l'égalité des sexes et rendre les résultats (données ventilées par sexe) disponibles (Politique de données ouvertes). • Il informe régulièrement les participants au programme, les donateurs et le public sur les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et sur notre approche transformatrice de genre dans le travail de Cordaid. • Maintient dans le marketing externe, la collecte de fonds, le plaidoyer et les communications notre engagement envers notre approche transformatrice de genre, notamment en étant respectueux, en utilisant un langage et des images inclusifs et positifs et en évitant les stéréotypes avec une attention particulière à ceux basés sur le genre. • Maintient et promeut une approche sensible aux conflits.
Sur les programmes	• Intègre une analyse de genre et de pouvoir dans la préparation, la conception, la mise en œuvre et le suivi de nos programmes et projets. • Inclut une approche transformatrice de genre dans l'ensemble du cycle du projet et inclut des indicateurs pour mesurer les progrès dans son travail de transformation de genre pour toutes les étapes : programmation, mise en œuvre, suivi et évaluation. • Cela comprend le partage des ressources et de l'expertise non seulement au sein des programmes, mais également entre eux.
En réseaux et avec des partenaires	• S'engage dans des partenariats avec des organisations qui renforcent notre approche transformatrice de genre et encourage les partenaires à travailler en partenariat avec des organisations transformatrices de genre. • Partage activement la politique de genre avec les organisations partenaires pendant et dans le cadre de leur contractualisation et demande aux partenaires de partager les politiques de genre avec Cordaid. • Effectue des audits réguliers des pratiques des partenaires en matière d'égalité des sexes et aide les partenaires à améliorer et à s'aligner sur la politique de genre grâce à des outils tels que des ateliers, des ressources et des délais de conformité.
Dans l'organisation	• Forme et sensibilise le personnel à notre approche transformatrice de genre et promeut l'engagement de l'organisation à cet égard. • Aborde la question du genre dans les politiques et pratiques de ressources humaines, les mécanismes et outils de communication, les supports de programme et toutes les formes de documents et documentaires de l'organisation Cordaid dans le monde entier. • Veille, au niveau de la haute direction et des ressources humaines, à ce que tous les employés de Cordaid comprennent et respectent cette politique. • Cordaid vise et promeut la parité des sexes à tous les niveaux de l'organisation.

COMMENT NOUS TRAVAILLONS

L'objectif de notre politique de genre est de renforcer l'égalité des sexes et de soutenir et de mettre en œuvre des stratégies transformatrices en matière de genre. Cela signifie veiller à ce que les hommes, les femmes et les personnes de diverses identités de genre participent aux processus de paix, aient accès à une santé sexuelle et reproductive appropriée et soient libres, capables et habilités à exercer leurs droits humains et économiques.

Pour y parvenir, nous :

- Mettre en œuvre une approche transformatrice de genre dans tous les programmes,
- Concevoir des programmes spécifiques contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes,
- Soutenir les organisations pour travailler sur le genre de manière opérationnelle et structurelle,
- Créer un environnement propice à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes.

Nous y parviendrons en adhérant aux principes opérationnels suivants :

1. À toutes les étapes de la conception du programme et du projet, une attention particulière sera accordée aux divers besoins, intérêts, droits et opportunités des personnes de tous les sexes, au moyen :

- Analyse de genre et de pouvoir examinant les différences entre les rôles que jouent les femmes, les hommes et les personnes de genre divers dans les communautés et dans la société, les différents niveaux de pouvoir qu'ils détiennent, leur âge, leurs différents besoins, contraintes et opportunités et l'impact de ces différences sur leur vie.
- Intégrer le genre dans les documents de conception de projets, les lignes directrices et les outils de suivi et d'évaluation.
- Stratégie du programme qui reflète le résultat de l'analyse et garantit que les causes profondes des inégalités entre tous les sexes sont prises en compte dans la conception et la mise en œuvre du programme. Connaissance et respect des normes et programmes minimaux en matière de genre.
- Cadre de résultats qui comprendra des indicateurs ventilés par sexe, idéalement avec des approches intersectionnelles pour suivre et mesurer les résultats obtenus en matière d'autonomisation des femmes et d'égalité des sexes. Le suivi et l'évaluation sont des composantes essentielles du cycle de projet et un suivi et une évaluation sensibles au genre sont importants pour savoir si les projets ont créé des disparités ou des inégalités entre les sexes et pour tirer des enseignements de notre expérience et connaître nos meilleures pratiques.

2. Nous travaillons en partenariat avec d'autres acteurs tels que des partenaires (locaux) et d'autres parties prenantes concernées. Nous veillons à ce que, dans le cadre de notre coopération avec nos partenaires, nous recueillions et communiquions également des données ventilées par sexe et par âge. Nous veillons à intégrer le genre dans nos efforts de lobbying et de plaidoyer en utilisant un marqueur de genre pour évaluer les propositions de projets et leur mise en œuvre.

3. Collecter des données ventilées par sexe et par âge (idéalement intersectionnelles) dans tous nos programmes. Sans données spécifiques sur la manière dont les femmes, les hommes et les personnes de genres divers sont inclus ou touchés par les interventions, vous ne pouvez pas évaluer si le programme ou le projet leur est bénéfique ou, au contraire, leur porte préjudice. De bonnes données sur le genre dans toute sa diversité nous permettront de :

- Comprendre l'ampleur et la nature des désavantages subis par les personnes de différents sexes en termes absolus et comparés les uns aux autres.
- Identifier et analyser les causes sous-jacentes de l'inégalité entre les sexes.
- Analyser les rôles, les responsabilités, les contraintes culturelles, les stéréotypes et les relations entre hommes et femmes dans les programmes.
- Mesurer les conséquences de l'inégalité des sexes et concevoir une politique efficace.
- Concevoir une intervention efficace pour garantir que nous utilisons l'apprentissage pour réviser nos stratégies d'intervention.
- La collecte de données concerne la phase de préparation (analyse) ainsi que la phase de mise en œuvre et d'achèvement où les données de production et de résultats ventilées par sexe et par âge sont collectées.

4. La dimension de genre sera intégrée dans les programmes thématiques. Cela signifie qu'une partie de l'organisation assurera une approche transformatrice de l'égalité des sexes et, si possible, facilitera la programmation autonome en matière d'égalité des sexes. Les structures au-delà de la communauté qui affectent l'accès et le contrôle des ressources par les femmes et les hommes, ainsi que le pouvoir de décision, seront examinées, de même que la manière dont ces structures peuvent être influencées par le programme.

5. Des points focaux pour l'égalité des sexes seront nommés dans chaque bureau national et soutenus par l'expert en égalité des sexes du bureau mondial. Ces points focaux seront formés et encadrés. En outre, les échanges entre collègues seront facilités et encouragés afin que les points focaux pour l'égalité des sexes puissent apprendre les uns des autres et assurer les échanges entre les pays. Grâce à la communauté de pratique, le partage des connaissances, le développement d'outils et le suivi seront discutés et encouragés. Le mandat d'un point focal dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes sera élaboré. Le développement des outils d'analyse de genre et des compétences nécessaires pour soutenir les participants au projet permet non seulement de répondre aux besoins pratiques immédiats, mais aussi d'explorer et de faire progresser les intérêts stratégiques susceptibles de remettre en question les rôles socialement définis qui limitent le potentiel de développement.

LE GENRE DANS L'ORGANISATION CORDAID

L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ne peuvent être atteintes que dans un environnement où le personnel est préparé à travailler de manière à transformer les rapports entre les sexes, où les bureaux sont équipés pour permettre aux femmes, aux hommes et aux personnes de genres divers de se développer de manière égale, où la discrimination de toute sorte n'est pas tolérée et où chacun a les mêmes chances de s'épanouir. Cela revient à avoir :

- Une politique RH (Ressources Humaines) qui favorise l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion.
- La structure et les mécanismes adéquats sont en place pour définir les objectifs, surveiller les performances et rendre compte de nos résultats.

La politique RH vise à atteindre la parité hommes-femmes à tous les niveaux de l'organisation. Elle peut favoriser cet équilibre au niveau du bureau mondial ainsi que dans les bureaux nationaux par le biais de :

- Lors du recrutement du personnel (sélection), l'objectif est, dans tous les postes, notamment de direction (supérieur), la parité des sexes.
- Un environnement propice conforme à la politique de genre de Cordaid. Par exemple, en garantissant des dispositions permettant aux femmes de se sentir en sécurité sur le lieu de travail et dans leur environnement (chambre sécurisée, toilettes séparées, salle d'allaitement), un congé parental et des sanctions en cas de harcèlement sexuel, ainsi qu'une politique claire contre la violence (sexuelle) et sexiste. La politique de genre sera partagée et discutée lors du parcours d'intégration.
- Mécanisme de plainte facilement accessible.
- Un conseiller confidentiel dans chaque bureau, homme ou femme ; il ne peut pas s'agir d'un cadre supérieur.
- Renforcer la prise en compte du genre comme critère dans les stratégies de partenariat et en aidant les partenaires à développer et à appliquer l'équité entre les sexes.
- Continuer à élargir les connaissances de l'organisation et son engagement envers les questions de genre à travers la recherche, la documentation et le partage des leçons apprises du MEL en place pour les préjugés sexistes.
- Veiller à ce que les possibilités d'évolution professionnelle soient offertes aux femmes, aux hommes et aux personnes de diverses identités de genre. Cela peut inclure des activités telles que le mentorat et le coaching formels.
- Développer des compétences clés qui tiennent compte des valeurs fondamentales, de la sensibilisation à l'égalité des sexes et de l'équité. Ces compétences doivent être intégrées dans les systèmes de gestion des performances et dans tous les modèles de développement des cadres.
- Créer des conditions favorables à la participation des mères allaitantes dans les bureaux et dans les missions de terrain (par exemple soutien à la garde d'enfants en mission)

« D'ici 2030, Cordaid garantit l'égalité des droits et des chances pour les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre dans l'ensemble de notre organisation et dans l'ensemble de nos activités. Notre stratégie intersectionnelle de transformation des genres est pleinement intégrée dans l'ADN de notre organisation et se trouve au cœur de notre travail. »

CDP SUR LE GENRE DE CORDAID

Une communauté de pratique (CdP) est un réseau de collaborateurs de Cordaid (des bureaux mondiaux et nationaux) travaillant dans un domaine spécifique et/ou partageant un intérêt pour ce domaine et connectés les uns aux autres (en personne ou en ligne). La CdP facilite la production et l'échange d'informations et de connaissances, stimule la discussion et permet le partage d'expériences et de leçons apprises. Elle contribue également au réseautage entre les collaborateurs de Cordaid.

L'objectif de la CdP sur le Genre est :

- Identifier les outils, manuels et politiques existants présents dans les différentes unités et bureaux de pays.
 - Créer des stratégies et des outils de genre unifiés pour l'ensemble de Cordaid.
 - Créer un réseau solide de points focaux sur le genre dans toute l'organisation.
 - Organiser un événement d'apprentissage annuel pour les points focaux en matière de genre, tant au siège mondial que dans les bureaux nationaux.
 - Créer un espace sûr pour le partage des connaissances, le partage des défis et un réseau de soutien pour l'ensemble de l'organisation.
 - Réunions bimensuelles en ligne pour les points focaux genre, animées par l'expert genre du bureau mondial.
- Réviser la politique de genre tous les deux ans.

Le Conseil d'administration inclura l'objectif de genre pour améliorer la qualité du genre et mettre en œuvre nos stratégies de transformation du genre dans les accords de résultats avec les directeurs de pays et les responsables d'unité et suivra les performances et le développement du personnel en matière de genre. La CdP sur le genre travaillera sur des indicateurs de genre (d'entreprise) appropriés pour suivre les progrès de la mise en œuvre de la politique de genre.



DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, sauf indication contraire, les définitions suivantes [3] s'appliquent.

DÉFINITIONS POLITIQUE DE GENRE	
Genre	Les attributs sociaux et culturels, les attentes et les normes associées au fait d'être un homme ou une femme. Contrairement au sexe biologique, les notions de genre sont spécifiques au contexte, limitées dans le temps et donc sujettes à changement. Le genre recoupe d'autres aspects de l'identité d'une personne (comme l'origine ethnique, la religion, l'âge, le statut socioéconomique, etc.), affectant ses expériences, ses opportunités et ses relations avec les autres.
Égalité et équité des genres	L'égalité des sexes fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités des femmes, des hommes et des personnes de diverses identités de genre. L'équité des sexes fait référence au processus visant à parvenir à l'égalité, qui implique parfois des traitements différents pour obtenir des résultats égaux en termes de droits, d'opportunités et d'avantages, en fonction des besoins respectifs des femmes, des hommes et des personnes de diverses identités de genre. L'égalité ne signifie pas que les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre deviendront les mêmes, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés avec des organes génitaux masculins ou féminins. L'équité des sexes nécessite de prendre en compte la diversité des intérêts, des besoins et des priorités des personnes en fonction de leur sexe. L'égalité des sexes n'est pas une question qui concerne uniquement les femmes, mais elle doit concerner et mobiliser pleinement les individus, quel que soit leur sexe. L'égalité entre les personnes de tous les sexes est considérée à la fois comme une question de droits de l'homme et comme une condition préalable et un indicateur d'un développement durable centré sur l'être humain [4].
Autonomisation des femmes	Le concept d'autonomisation est lié à l'égalité des sexes mais en est distinct. Le cœur de l'autonomisation réside dans la capacité d'une femme à contrôler son propre destin, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de sa vie privée. Cela implique que, pour être autonomes, les femmes doivent non seulement obtenir des capacités égales (comme l'éducation et la santé) et un accès égal aux ressources et aux opportunités (comme la terre et l'emploi), mais elles doivent également avoir la capacité d'utiliser ces droits, capacités, ressources et opportunités pour faire des choix et des décisions stratégiques (comme celles qui sont offertes par les opportunités de leadership et la participation aux institutions politiques). Pour exercer leur capacité d'action, les femmes doivent vivre sans crainte de coercition et de violence. L'autonomisation des femmes comporte cinq composantes : le sentiment d'estime de soi des femmes ; leur droit d'avoir et de déterminer des choix ; leur droit d'avoir accès aux opportunités et aux ressources ; leur droit d'avoir le pouvoir de contrôler leur propre vie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du foyer ; et leur capacité d'influencer la direction du changement social pour créer un ordre social et économique plus juste, au niveau national et international [5].
Perspective de genre	Une perspective de genre montre que les différences de conditions et de droits entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer par des interprétations de ce que l'on entend par « homme » et « femme ». Elle révèle la structure du pouvoir et nous aide à comprendre les raisons pour lesquelles les femmes manquent d'influence et pourquoi les hommes ont certains privilèges. Elle ouvre également la voie à l'analyse d'autres structures de pouvoir : la classe, l'âge, la sexualité, les croyances spirituelles, la richesse, le lieu de résidence (urbain ou rural), la couleur de peau et le handicap sont quelques-unes des nombreuses catégories qui affectent le statut des individus dans la société. Dans un contexte politique, l'adoption d'une perspective de genre est une stratégie visant à intégrer les préoccupations et les expériences des femmes comme des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale et que les inégalités ne se perpétuent pas.
Intégration de la dimension de genre	Processus qui intègre systématiquement les perspectives de genre dans la législation, les politiques publiques, les programmes et les projets. Ce processus permet de faire des préoccupations et des expériences des personnes de tous les sexes une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales dans le but de parvenir à l'égalité des sexes [6].
Intersectionnalité	L'intersectionnalité renvoie à la compréhension de la manière dont les identités sociales qui se chevauchent, comme la race, le genre, la classe et la sexualité, interagissent pour créer des expériences uniques de discrimination ou de privilège. Elle garantit que les politiques sont conçues pour répondre aux besoins spécifiques des groupes marginalisés en tenant compte de la manière dont différentes formes d'oppression, comme le sexisme et le racisme, se croisent.

3. Groupe de la Banque mondiale, égalité des sexes, réduction de la pauvreté et croissance inclusive, 2016-2013

4. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

5. Groupe de travail du Projet du Millénaire sur l'éducation et l'égalité des sexes, 2005, Agir : parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser les femmes

6. <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

DÉFINITIONS POLITIQUE DE GENRE

Violence (sexuelle) et sexiste	La violence sexuelle et sexiste (VSBG) est une violence dirigée contre des individus ou des groupes en raison de leur sexe. Cette violence peut prendre de nombreuses formes, notamment physiques, psychologiques et financières. Si les recherches suggèrent qu'une proportion considérable de femmes dans le monde subiront à un moment donné de leur vie des VSBG, on ignore dans quelle mesure les hommes et les garçons sont touchés. Cela est souvent dû à des normes culturelles répandues entourant la masculinité qui découragent l'idée de « faiblesse ». Une forme de violence associée est la violence contre les femmes et les filles (VAWG), qui vise spécifiquement les femmes. Une autre forme de violence associée est la violence contre les personnes LGBTQI+, qui expriment des sexualités et/ou des identités de genre alternatives.
Droits des femmes	Les « droits humains » des femmes et des filles font partie intégrante et indivisible des droits humains universels. La participation pleine et égale des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle, aux niveaux national, régional et international, et l'éradication de toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe sont des objectifs prioritaires de la communauté internationale. Comme le définit l'article 1, la « discrimination à l'égard des femmes » s'entend de toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur statut matrimonial, sur la base de l'égalité, des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou dans tout autre domaine. reflète et renforce les inégalités sous-jacentes fondées sur le sexe.
Masculinité (et féminité)	Dans toutes les cultures, les individus ont des croyances bien ancrées sur les comportements, les attributs et les valeurs qui conviennent le mieux aux hommes et ceux qui conviennent le mieux aux femmes, et ces croyances sont apprises dès le plus jeune âge. Ces normes de genre socialement construites jouent un rôle clé dans la vie des femmes, des hommes, des garçons et des filles. Le terme « masculinité » désigne tout ce qui est associé aux hommes et aux garçons dans une culture donnée, tout comme « féminité » désigne ce qui est culturellement associé aux femmes et aux filles. Les idées sur ce qui est masculin et ce qui est féminin varient au fil du temps, ainsi qu'au sein d'une culture et entre les cultures. Par conséquent, il existe de nombreuses versions différentes de la masculinité – les masculinités – et elles changent constamment. [7]
Budgétisation sensible au genre	La budgétisation sensible au genre (BSG) est une méthode permettant de déterminer dans quelle mesure les dépenses publiques ont nui à l'objectif d'égalité des sexes ou s'en sont rapprochées. Un budget sensible au genre n'est pas un budget distinct pour les femmes, mais un outil qui analyse les allocations budgétaires, les dépenses publiques et la fiscalité dans une perspective de genre. Il peut ensuite être utilisé pour plaider en faveur d'une réaffectation des postes budgétaires afin de mieux répondre aux
 Genre nuisible : Les inégalités entre les sexes sont renforcées pour atteindre les résultats de développement souhaités. Utilise des normes, des rôles et des stéréotypes de genre qui renforcent les inégalités entre les sexes.  Insensible au genre : Le genre n'est pas considéré comme pertinent pour les résultats du développement. Les normes, les rôles et les relations entre les sexes ne sont pas affectés (aggravés ou améliorés).  Sensible au genre : Le genre est un moyen d'atteindre les objectifs de développement fixés. Aborder les normes de genre, les rôles et l'accès aux ressources dans la mesure nécessaire pour atteindre les objectifs du projet.  Axé sur le genre : Le genre est essentiel pour obtenir des résultats de développement positifs. Changer les normes de genre, les rôles et l'accès aux ressources est un élément clé des résultats du projet.  Transformation du genre : Le genre est essentiel pour promouvoir l'égalité des sexes et obtenir des résultats positifs en matière de développement. Transformer les relations inégales entre les sexes pour promouvoir le partage du pouvoir, le contrôle des ressources, la prise de décision et le soutien à l'autonomisation des femmes.	
LGBTQI+	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexués + autres sexualités et identités de genre.
Programmation autonome en matière de genre	Une programmation conçue autour de l'objectif fondamental de s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité des sexes au sein de la société.

7. <https://www.saferworld.org.uk/downloads/pubdocs/masculinities-conflict-and-peacebuilding.pdf>

8. Glossaire de l'égalité des sexes (unwomen.org)

À PROPOS DE CORDAID

Cordaid est une organisation internationale de développement et de secours d'urgence basée aux Pays-Bas et disposant de bureaux dans 14 pays. Nous travaillons dans et sur les situations de fragilité et soutenons les communautés dans leurs efforts pour améliorer les soins de santé, l'éducation, la sécurité alimentaire et la justice. En cas de catastrophe, nous proposons une aide humanitaire.

Cordaid est profondément enracinée dans la société néerlandaise avec plus de 250 000 donateurs privés. Les valeurs chrétiennes de dignité humaine, de justice, de compassion et de protection de la planète nous guident dans notre travail. Cordaid est membre fondateur de Caritas, de CIDSE et d'ACT Alliance.

CONTACT

Anne Kwakkenbos
Expert en genre
ako@cordaid.org

Cordaid Pays-Bas
Grote Marktstraat 45,
2511 BH Den Haag
+31(0)70 31 36 300
www.cordaid.org

**CARE.
ACT.
SHARE**

LIKE CORDAID.