



ADER-COV

ACTION POUR LE DEVELOPPEMENT ECOLOGIE ET LA
RESILIENCE DES COMMUNAUTES VULNERABLE

Tel Fixe: (+223) 21 73 95 30; Email: araf_plateaudogon@yahoo.fr

République du Mali / Bureau de Sébougou près du lycée Technique

POLITIQUE DE GENRE

Contexte

Vision :

En tant qu'organisation de la promotion des femmes, des animaux, de l'environnement et de l'éducation des enfants, ADER-COV veut s'assurer que ses programmes contribuent de manière proactive à surmonter les désavantages, les préjugés, la discrimination et les inégalités de répartition du pouvoir dans un contexte donné. Tous les humains ont le droit de s'épanouir et d'exercer pleinement leurs droits, ce qui nécessite un changement dans la manière dont ADER-COV aborde les concepts de genre et de diversité.

Cette politique définit les engagements et les principes directeurs de l'organisation en matière de genre et de diversité dans l'ensemble de ses opérations et dans le fonctionnement interne de l'organisation. Il fournit un cadre clair à l'organisation pour créer un environnement de travail plus inclusif, et pour systématiser l'intégration et le suivi du genre et de la diversité dans les opérations. Pour ses programmes, ADER-COV s'engage à appliquer une approche réactive au genre et à la diversité et, si possible dans le cadre de projets spécifiques, à viser une approche transformative.

La présente version de la politique constitue une première étape vers la réalisation de cet objectif. Elle fournit une référence et une orientation pour des stratégies spécifiques et des mesures concrètes à mettre en place à tous les niveaux de l'organisation et encourage le renforcement des capacités d'ARAF à appliquer une approche sensible au genre et à la diversité. La deuxième phase, qui nécessitera une mise à jour et une révision de cette politique, consistera à faire du genre et de la diversité un thème transversal central.

Cadre de référence

Dans sa Vision ADER-COV reconnaît l'importance de l'égalité entre les sexes comme une question transversale. Le Plan stratégique de l'organisation souligne la nécessité de sensibiliser sur le genre, la diversité et l'inclusion sociale afin d'améliorer la qualité des programmes de l'organisation et de développer les capacités tant au siège que sur le terrain. Dans certaines délégations et ont constitué une importante source d'information pour l'élaboration de cette politique.

Cette politique s'aligne sur le Code Global de conduite, les instruments internationaux des droits de l'homme, les politiques thématiques¹ et les normes sectorielles reconnues pour le développement et l'intervention humanitaire², ainsi que l'engagement global pour que les interventions soient guidées par une approche basée sur les droits humains.

Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les niveaux de l'organisation, que ce soit au siège ou sur le terrain. Tous les membres du personnel (employés, stagiaires, bénévoles) et les consultants, quels que soient leur statut, leur type de contrat ou leur pourcentage de travail, ont la responsabilité d'en connaître le contenu et d'appliquer les engagements dans le cadre de leur travail. Elle s'applique aussi bien au développement qu'à l'aide humanitaire.

Définitions

- Le genre fait référence aux rôles, comportements, responsabilités et opportunités socialement construits et appris, associés au fait d'être un garçon, une fille, un homme ou une femme. Celles-ci varient d'une culture à l'autre, au fil du temps et peuvent changer. Outre les catégories d'hommes et de femmes, il existe de nombreuses identités de genre et expressions différentes de ces identités. Le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent les hommes, les femmes ou les personnes intersexuées. L'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression sexuelle découle de la préférence et de l'expérience personnelle d'une personne, qui peut ou non correspondre au sexe attribué à la naissance.
- La diversité fait référence à la variété des différences entre les membres d'un groupe. Elle inclut les différents milieux sociaux et identités qui composent une population. Une analyse complète est nécessaire pour identifier dans n'importe quel contexte quelles formes de diversité pourraient constituer une vulnérabilité et conduire à la marginalisation et à la violation des droits. ADER-COV reconnaît que certains facteurs de diversification sont présents et doivent être pris en compte dans tous les contextes, y compris, mais sans s'y limiter, l'âge, le sexe, les incapacités et les minorités.
- Égalité et équité : ADER-COV reconnaît l'existence de biais, de préjugés et d'inégalités inhérents à toutes les sociétés et s'efforcera d'y remédier par une programmation réactive et transformatrice. L'égalité fait référence à l'objectif que nous voulons atteindre, afin que chacun puisse bénéficier de droits, de responsabilités et de chances égaux dans sa vie. Cela signifie que les individus sont habilités à développer leurs intérêts, leurs besoins et leurs priorités sans les limites fixées par les stéréotypes associés à leur sexe ou à leur diversité. L'équité fait référence à la façon dont ADER-COV aborde et met en œuvre ses interventions, en veillant à ce que la planification stratégique et la prestation de services reconnaissent et prennent en compte les conditions individuelles et les circonstances spécifiques et en y faisant face par des actions positives. Mettre l'accent sur l'équité signifie que nous reconnaissons qu'un système donné en place laisse des traces et que nous fournissons activement des moyens et des ressources afin que les droits, les avantages, les obligations et les possibilités pour toutes les personnes concernées soient considérés en termes équivalents.

L'inégalité entre les sexes est la forme d'inégalité la plus répandue dans le monde et constitue une préoccupation urgente en matière de droits humains. Elle touche tout le monde, mais en premier lieu les femmes et les filles, qui constituent la majorité des personnes touchées par la pauvreté et les crises.

1

2

Les normes de genre nuisibles socialement construites présentent souvent une vision dominante de ce que signifie être une femme ou un homme et perpétuent une vision binaire et exclusive du genre. Elles conduisent à la discrimination et à la marginalisation, ce qui se traduit par un accès moindre aux ressources, moins de pouvoir, moins d'influence dans la prise de décision et une augmentation de la violence basée sur le genre.

ADER-COV reconnaît l'intersectionnalité du genre et de la diversité. La façon dont l'identité sexuelle ou l'identité de genre d'une personne est liée à une autre partie de son identité et s'y combine peut entraîner et créer de multiples formes de discrimination. Par exemple, un enfant handicapé issu d'une minorité ethnique pourrait être tout particulièrement marginalisé. L'intersectionnalité est un phénomène d'exclusion complexe et puissant qui diffère selon le contexte. Les expériences d'une personne sont influencées par une multitude d'identités qui interagissent ou se chevauchent, et la présente politique vise à assurer que ces concepts soient abordés ensemble.

PRINCIPES DIRECTEURS :

En accord avec ses valeurs fondamentales, ADER-COV cherche à promouvoir le genre et la diversité au sein de l'organisation en s'appuyant sur les principes suivants :

- **UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF** : ADER-COV travaille avec un large éventail d'acteurs dont, les familles, les communautés et les autorités locales/nationales. Les parties prenantes et les bénéficiaires de l'organisation représentant un groupe très diversifié, il est essentiel que cette diversité se reflète au sein du personnel. ADER-COV estime qu'un lieu de travail diversifié représente un réservoir plus profond de connaissances, de compétences, d'expériences de vie, de perspectives et d'expertise.
- **UNE APPROCHE BASEE SUR LES DROITS HUMAINS** : Une approche basée sur les droits humains est au cœur du travail d'ADER-COV. Les droits humains déterminent la relation entre les détenteurs de devoirs et les individus ou groupes conformément au droit international des droits de l'homme. Pour ADER-COV, cela signifie comprendre et transformer les relations de pouvoir et les inégalités qui conduisent à la discrimination et empêchent les individus et les groupes de jouir de leurs droits.
- **INCLUSION ET PARTICIPATION** : Placer les femmes au centre de leur propre rétablissement et développement est un élément essentiel d'une intervention sûre, digne, appropriée et durable. Dans ce contexte, cela signifie s'assurer que tous les humains, indépendamment de leur sexe ou de leur diversité, ont la possibilité de s'engager et de participer de manière significative tout au long des cycles du programme et du projet. En permettant, aux personnes qui s'occupent d'eux et aux acteurs concernés d'analyser leur situation, d'améliorer leurs connaissances et leurs ressources et de renforcer leurs capacités, ADER-COV contribue à leur donner les moyens d'agir et de faire valoir leurs droits.
- **COLLABORATION ET APPRENTISSAGE** : La collaboration et l'apprentissage continu sont des conditions clés pour obtenir plus d'impact dans les interventions d'ADER-COV. Elle recherchera des partenariats stratégiques aux niveaux mondial et local afin d'améliorer en permanence sa compréhension et ses compétences en matière de genre et de diversité et de partager largement les leçons apprises tant au niveau interne qu'externe.
- **NE PAS NUIRE ET SAUVEGARDE** : La protection des populations cibles, en particulier les plus vulnérables aux abus de pouvoir, est au cœur de la mission d'ADER-COV. En intégrant une

approche genre et diversité, ADER-COV contribuera à atténuer les risques de dommages découlant des actions de l'organisation, y compris les abus et l'exploitation. Les préjudices comprennent les préjudices physiques ou psychologiques causés à des individus ou à des groupes, ainsi que les préjudices causés à l'environnement (économiques, sociaux, politiques, climatiques, etc.) qui pourraient autrement toucher des individus ou des groupes.

Engagements

Afin de mettre en œuvre une approche sensible au genre et à la diversité dans l'ensemble de l'organisation, ADER-COV prend les engagements suivants.

Engagements institutionnels:

- Appliquer des considérations de genre et de diversité inclusives dans le développement de la culture organisationnelle interne de l'organisation. Assurer un traitement équitable et une participation significative de tous les employés en renforçant les méthodes et pratiques de travail collaboratives et inclusives.
- Appliquer les meilleures pratiques de communication inclusive en utilisant un langage et des images qui ne renforcent pas les stéréotypes existants, mais qui favorisent plutôt la diversité et l'inclusivité et le respect pour tous.
- Mettre en place des mesures pour renforcer l'équité et la diversité entre les sexes dans les équipes de l'organisation et promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion dans le recrutement, l'orientation, la promotion, la rétention et le devoir de diligence. Une attention particulière sera accordée à l'équilibre au sein des postes de direction et de gestion.
- Valoriser et renforcer les connaissances, les compétences et les expériences des collaborateurs de l'organisation de tous horizons et de toutes origines. Permettre l'apprentissage transversal horizontal, en respectant la capacité de chacun.e à s'engager à l'aide de méthodes et d'approches différentes. Recueillir et partager les meilleures pratiques.
- Renforcer les capacités et sensibiliser l'ensemble du personnel en matière de genre et de diversité à tous les niveaux afin de renforcer une approche sensible au genre et à la diversité.
- Rechercher des collaborations avec des partenaires et parties prenantes qui partagent la volonté d'ADER-COV d'œuvrer pour l'équité et la diversité des genres.
- Intégrer les considérations de cette politique dans le développement des critères de sélection des partenaires et de la future Politique de Partenariat.
- Promouvoir et mettre en œuvre la procédure d'alerte afin de signaler tout type d'action en violation de cette politique ou du Code Global de conduite.
- Affecter des ressources financières, humaines et organisationnelles à la mise en œuvre des engagements pris en vertu de la présente politique.

Engagements opérationnels :

- Intégrer les objectifs de genre et de diversité en ligne avec cette politique dans son futur plan stratégique, la théorie du changement des programmes et les plans d'action qui mettent en œuvre les stratégies de l'organisation.
- Intégrer l'analyse Genre dans l'analyse de la situation (niveau pays/programme/projet).
- Adopter une échelle genre dans les programmes de l'organisation et s'engager à ce que tous les projets soient au moins réactifs, avec la volonté, dans la mesure du possible, d'évoluer vers une approche transformative.
- Élaborer des approches adaptées, y compris l'utilisation systématique de méthodes qualitatives et participatives et de données désagrégées par sexe et par âge.
 - Utiliser des approches et des outils appropriés pour s'assurer que les filles et les garçons et les autres groupes cibles ont des chances égales de participer, d'influencer et de bénéficier des programmes de l'organisation.
- Les Programmes et Opérations remplissent leur devoir de protection contre les abus et exploitation sexuels et de prévention des violences liées au genre, en intégrant et en promouvant les procédures de dénonciation afin de signaler tout type d'action en violation de cette politique ou du Code Global de conduite .

Responsabilités

La mise en œuvre globale de cette politique est décrite plus en détail dans son plan d'opérationnalisation. Les mécanismes de responsabilisation et les produits livrables seront articulés dans les plans d'action internes de chaque département. En définitive, c'est à tous qu'il incombe de défendre, de vivre et d'œuvrer en faveur des ambitions d'ADER-COV en matière de genre et de diversité. Cependant, des responsabilités spécifiques s'appliquent comme suit :

Bureau

Le Bureau du Conseil en approuvant cette politique, fixe les normes selon lesquelles tous les employés d'ADER-COV incarnent et promeuvent les principes, valeurs et engagements d'équité et de diversité entre les sexes au sein de l'organisation. Ce faisant, il s'engage à refléter ces normes dans ses fonctions et dans la représentation de l'organisation. Il informe et sensibilise également le Conseil de fondation sur le sujet.

Le Directeur Général /

Le Directeur général suit l'évolution de cette politique et de son plan d'opérationnalisation dans tous les départements par un bilan annuel des indicateurs du tableau de bord institutionnel. Ils s'efforcent également d'assurer la cohésion et l'intégration de la dimension de genre et de la diversité dans les politiques institutionnelles et les documents stratégiques. Le directeur examine et alloue des ressources adéquates (humaines et d'activité) consacrées à la mise en œuvre efficace de cette politique et de son plan d'action. Les membres jouent un rôle proactif dans l'application de la politique au sein du ministère qu'ils dirigent et dans la promotion de la politique dans les communications externes et internes.

Les Chefs

Toutes les chef.fe.s de département sont responsables de la mise en œuvre des engagements dont ils ou elles sont responsables et de l'allocation des ressources humaines et financières nécessaires.

Tou.te.s les chef.fe.s de département sont également responsables de soutenir la mise en œuvre de tous les engagements dans la mesure où ils se rapportent à leur département.

Responsabilité individuelle

On s'attend à ce que tous les employés promeuvent et protègent les principes du genre et de la diversité énoncés dans la présente politique au sein de leurs équipes respectives et qu'ils ou elles travaillent avec leurs partenaires et intervenants. Chaque employée a la responsabilité de signaler tout incident ou incohérence conformément aux procédures organisationnelles.