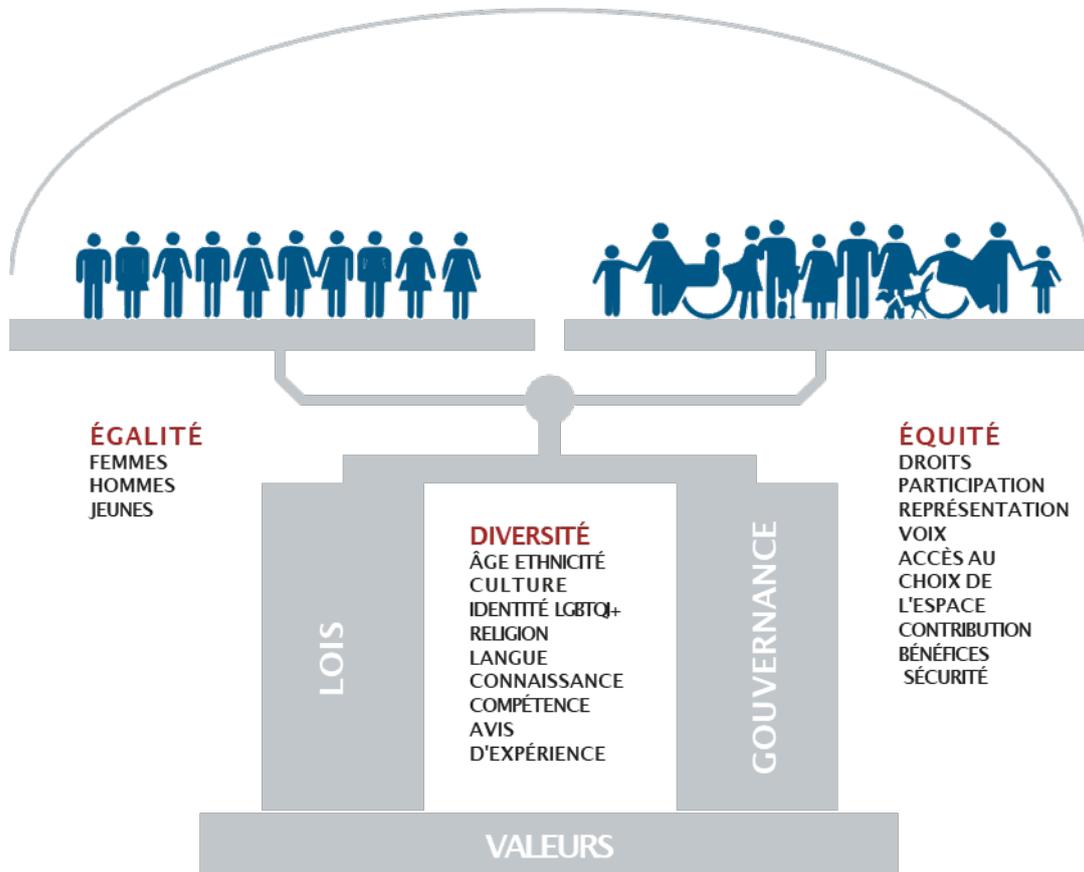


---

## POLITIQUE GENRE ET ÉQUITÉ SOCIALE (GES)

---



Berne, Suisse - Avril 2022

---

Il s'agit d'une mise à jour qui remplace toutes les versions précédentes.  
Disponible en English (version originale) et en Español

---

## Positionnement

---

Ce document de politique a été mis à jour pour enrichir et refléter davantage les stratégies organisationnelles et GES 2021-2024 d'HELVETAS. Ses principes reflètent nos domaines de travail, nos approches et nos priorités transversales. Elle s'appuie également sur l'expérience collective globale et la consolidation des bonnes pratiques, des leçons apprises et des tendances ayant un impact sur l'égalité des genres et l'équité sociale dans les régions et les pays où nous travaillons.

Cette politique complète notre code de conduite, et nos Diamants GES organisationnels, qui visent à maintenir des normes élevées dans notre stratégie, notre politique, nos règlements et nos pratiques de gestion et de développement des ressources humaines.

Cette politique GES actualisée reflète la vision et les valeurs d'HELVETAS et définit les moyens par lesquels nous pouvons mieux cibler notre travail pour contribuer à un monde plus juste, dans lequel toutes les personnes peuvent déterminer le cours de leur vie dans la dignité et la sécurité, en utilisant les ressources environnementales de manière durable. Nos politiques GES précédentes ont été élaborées en 2012 et 2018.

---

## Contexte

---

Il est un fait que nous vivons et travaillons dans un monde où l'inégalité, l'instabilité et l'insécurité sont en augmentation, et sont autant une cause et/ou un effet des préjugés, de la discrimination, de la ségrégation et de l'exclusion in/visibles entre les genres, les personnes, les groupes, dans la société, dans les institutions, dans les lois et les structures du système.

Par conséquent, vous risquez davantage d'être désavantagé si vous êtes une femme/fille et/ou une personne autochtone/membre d'un groupe ethnique, si vous pratiquez une religion et/ou une langue minoritaire, si vous vous identifiez comme LGBTQ+, si vous résidez dans une zone isolée, vulnérable au climat et/ou sujette aux conflits, si vous êtes issu d'un statut social inférieur (caste, travail forcé, etc.) ou si vous vivez avec une santé déficiente, etc. La culture, l'identité, la localisation et d'autres caractéristiques innées ou circonstancielles peuvent exacerber différentes formes de discrimination et, par conséquent, l'accès aux opportunités et leur bénéfice.

Ceux qui se trouvent dans une telle situation défavorisée sont souvent incapables d'exercer leurs droits ou de développer tout leur potentiel en tant qu'êtres humains ; il s'agit non seulement d'une tragédie humaine au niveau individuel, mais aussi d'une perte importante en termes de développement social et économique global. De plus, les impacts du changement climatique, des catastrophes naturelles, des conflits et des crises peuvent aggraver les inégalités existantes entre les genres et dans la société, augmentant ainsi les charges et les risques pour les femmes et les groupes vulnérables.

La plus grande vulnérabilité des femmes et des autres groupes sociaux défavorisés découle du déséquilibre des dynamiques de pouvoir, des normes de genre, des structures sociales et des systèmes juridiques, qui se traduit d'une part par une répartition inéquitable du travail, des emplois, des revenus, de l'accès aux services, à la propriété foncière et aux autres biens de production, et d'autre part par une exposition accrue à la violence, aux violations des droits, à la mobilité contrôlée, à l'exclusion économique et politique.

**Le changement systémique** repose sur l'analyse et l'intégration de trois domaines clés, que ce soit dans le contexte d'une organisation ou d'un programme. Il s'agit des politiques/lois de l'organisation ou du pays, du système de gouvernance de l'organisation ou du pays, et enfin des valeurs et culture de l'organisation ou du pays.

L'égalité des genres doit être **inclusive, protégée et prise en compte, dans et devant la loi**, pour toutes les personnes, tous les genres ([ODD 5](#)).

L'équité sociale repose sur des **principes et des pratiques de bonne gouvernance**, qui invitent à la participation et à l'inclusion, protègent les droits, créent des espaces où tous les individus ont accès, peuvent s'exprimer et choisir, et renforcent les possibilités pour tous de contribuer et de bénéficier, en toute sécurité, sans laisser personne de côté. ([ODD 10](#) et [ODD 11](#)).

La manière dont les lois et la gouvernance sont façonnées et influencées à la fois par les détenteurs d'obligations et les détenteurs de droits repose sur les **valeurs** et la culture **individuelles, sociétales et institutionnelles** qui incluent ou excluent la diversité, la dignité et les droits humains fondamentaux. ([ODD 16](#))

Bien que la manière et le degré de notre travail sur le genre et avec les personnes socialement défavorisées varient selon les contextes nationaux et/ou locaux, le soutien à l'égalité des genres est dans tous les cas un aspect important de l'équité sociale. Malgré de nombreuses déclarations internationales sur l'importance des droits et de l'égalité, et l'existence d'une législation internationale, régionale et nationale de soutien, la réalité sociale est que les inégalités entre les genres et les inégalités sociales persistent, et dans de nombreuses régions du monde, les écarts se creusent.<sup>1</sup>

HELVETAS adopte une approche combinée dans sa lutte pour l'égalité des genres et l'équité sociale. Les raisons qui nous poussent à agir ainsi sont doubles :

- La discrimination fondée sur le genre fait partie intégrante de l'inégalité sociale ; en outre, lorsque des inégalités sociales majeures existent, elles sont souvent supportées dans une plus large mesure par les femmes.
- Pour comprendre les relations entre les sexes dans un pays ou dans le contexte d'un projet plus local, il faut comprendre le contexte social, économique et politique et les relations de pouvoir, ainsi que la manière dont les différentes croyances et pratiques culturelles ont un impact sur les sexes en fonction de leur classe, de leur caste, de leur appartenance ethnique, de leur religion, de leur âge et d'autres groupes sociaux pertinents qui perpétuent les inégalités.

---

## Définitions

---

### Égalité des genres

Le genre est une définition socialement construite des rôles, des comportements et des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, à ne pas confondre avec le sexe (les caractéristiques biologiques des femmes, hommes, et autres). La position de notre organisation en faveur de l'égalité des genres repose sur la reconnaissance du fait que toutes les personnes, quel que soit leur sexe, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, ont les mêmes droits et devraient également avoir les mêmes chances et les mêmes responsabilités dans la réalisation de leur potentiel. Cela implique souvent une modification des relations de pouvoir au sein des ménages, des lieux de travail, des communautés et de la société en général. Toutefois, l'égalité des genres ne signifie pas toujours qu'il faut viser l'égalité des chiffres dans toutes les activités ou traiter les différents groupes de genres de la même manière. Ces groupes et ces genres ne sont pas homogènes, et ont souvent des besoins et des priorités différents, font face à des contraintes différentes, ont des aspirations différentes, et contribuent au développement de différentes manières. Il est important de reconnaître, de respecter et de travailler avec les perceptions féminines et masculines ainsi qu'avec les autres perceptions de genre. En outre, les relations de genre sont souvent fortement liées à d'autres relations de pouvoir basées sur la différence, comme l'ethnicité, l'âge et l'éducation, et doivent être abordées de manière holistique et spécifique au contexte : dans nos activités de programme, dans notre collaboration avec les partenaires et dans notre engagement avec les acteurs du système.

### Équité sociale

L'équité sociale peut être comprise de différentes manières selon les contextes, mais nous considérons qu'elle englobe le respect des droits humains et la promotion de la justice sociale. Nous cherchons à réduire ou à supprimer l'inégalité des chances dans la vie qui empêche les individus et les groupes discriminés et/ou défavorisés de jouer un rôle actif dans leur développement individuel, communautaire et sociétal. Ces inégalités peuvent concerner les individus en question, en termes de santé, d'éducation et de compétences ; les pratiques sociales qui discriminent les groupes ethniques, les castes ou les religions, les femmes, les filles ou les personnes LGBTQ+ ; et les modes d'organisation communautaire et les systèmes politiques qui sont dominés par les élites et laissent peu ou pas de place à la voix des autres. Un autre aspect important de l'équité sociale consiste à aider les personnes socialement marginalisées à obtenir un accès sûr aux services essentiels et à bénéficier des ressources naturelles, physiques, financières et autres.

### Ne laisser personne de côté

Dans le contexte de la manière dont nous travaillons et avec qui nous travaillons, sur la base de notre expertise et de nos ressources, ne laisser personne de côté signifie faciliter les solutions adaptatives et les actions positives pour combler les lacunes en matière d'inclusion, de participation, d'opportunités et de bénéfices parmi notre principal groupe cible identifié, afin d'atteindre les objectifs de notre programme ou d'un projet particulier: si notre principal groupe cible sont des femmes migrantes, nous ne laissons personne de côté en veillant à ce que les plus défavorisées et vulnérables d'entre elles soient identifiées, atteintes et incluses par des mesures spéciales et des actions positives : les mères migrantes célibataires, les femmes vivant avec une maladie ou un handicap, les analphabètes, etc. Il est essentiel de travailler en partenariat et en coordination avec les acteurs du système et du développement dans les contextes dans lesquels nous travaillons. (ODD 17) Cela nous permet de travailler en complémentarité et d'ajouter de la valeur, en concentrant nos investissements et nos interventions pour atteindre les objectifs de nos programmes/projets et soutenir les plus défavorisés et les plus vulnérables au sein de notre groupe cible prioritaire, tout en contribuant aux objectifs plus larges du pays et du développement, à savoir ne laisser personne de côté. De cette façon, nous pouvons être pertinents, efficaces, dans notre engagement envers la qualité et la durabilité.

---

<sup>1</sup> <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021> ; <https://inequality.org/facts/global-inequality/> ; <https://www.economist.com/graphic-detail/2021/02/02/global-democracy-has-a-very-bad-year> ; <https://fragilestatesindex.org/> ; <https://monitor.civicus.org/> ; [https://www.ohchr.org/en/ohchr\\_homepage](https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage) ; <https://www.legislationline.org/topics/topic/7>

**9 Principes clés**



1

Nous intervenons de manière inclusive et systémique, en pratiquant la sensibilité aux conflits et le principe "De ne pas nuire".



2

Nous impliquons les personnes défavorisées et marginalisées et prenons en compte les besoins et les opinions de tous les genres.

3

Nous abordons la violence et les pratiques néfastes et promouvons les droits humains.



4

Nous valorisons le travail de soin non rémunéré, le travail informel tout en promouvant un emploi décent.



5

Nous promouvons un leadership inclusif et une représentation socialement diversifiée dans nos projets.

6

Nous intégrons le GES dans la protection sociale, en tenant compte des sécurités sociales, économiques, environnementales et du changement climatique.



7

Nous mettons en évidence et plaidons le GES dans les politiques et stratégies de développement.



8

Nous prenons en compte et intégrons le GES dans nos processus de partenariat, nos accords et nos codes de conduite.

9

Nous intégrons le GES et le MEaL participatif dans nos systèmes d'assurance qualité.



---

## Implications pour notre travail

---

### 1. Nous intervenons de manière inclusive et systémique et pratiquons le principe de Ne Pas Nuire.

*Nous ancrons le GES dans nos analyses du contexte et des parties prenantes. Sur la base des résultats, nous concevons nos programmes de manière à renforcer les acteurs du système, les prestataires de services en tant que responsables, et les principales parties prenantes en tant que titulaires de droits, afin d'améliorer l'accès, la participation et les bénéfices des services essentiels, ainsi que le développement économique local pour tous, de manière plus inclusive et équitable.*

### 2. Nous impliquons les personnes défavorisées et marginalisées et tenons compte des besoins et des opinions de tous les genres.

*Nous identifions notre groupe prioritaire de parties prenantes (femmes, hommes et/ou jeunes). Reconnaisant que ces groupes ne sont pas homogènes, nous identifions les plus favorisés et les plus défavorisés d'entre eux, en tenant compte de leurs besoins pratiques et stratégiques, dans le cadre de notre engagement envers le GES, par exemple les jeunes, et de notre engagement à ne laisser personne de côté, par exemple les jeunes femmes handicapées, les mères célibataires, les jeunes hommes en décrochage scolaire, les jeunes hommes sans emploi. Nous travaillons avec les plus favorisés au profit des plus défavorisés, renforçant ainsi la cohésion sociale et l'équité sociale avec des solutions mutuellement bénéfiques.*

### 3. Nous abordons la violence et les pratiques néfastes et promouvons les droits humains.

*Nous pratiquons une gestion des programmes sensible aux conflits, nous contribuons à la transformation des conflits, tout en renforçant la sensibilisation et la capacité à exercer et défendre les droits, les devoirs et la justice pour tous.*

### 4. Nous valorisons le travail de soin non rémunéré et le travail informel tout en améliorant les opportunités d'emploi décent.

*Tout en reconnaissant, valorisant et prenant en compte le travail de soins non rémunéré et le travail informel, nous travaillons également avec le secteur public et privé pour être plus responsables, et promouvoir des emplois plus sûrs, plus propres, plus équitables et plus gratifiants, avec un potentiel de développement pour tous, dans des économies vertes et circulaires.*

### 5. Nous promouvons un leadership inclusif et une représentation socialement diversifiée dans nos projets.

*Nous encourageons le leadership et la participation politique des femmes, parallèlement à une représentation accrue des voix minoritaires et des groupes défavorisés dans la prise de décision, du niveau local au niveau national. Nous travaillons avec les hommes en tant qu'agents de changement dans la promotion du leadership inclusif, de l'égalité des genres et de l'équité sociale.*

### 6. Nous intégrons le GES dans la protection sociale, en prenant en compte des sécurités sociales, économiques et environnementales et le changement climatique.

*Nous renforçons la prévention, l'adaptation et la résilience aux chocs et aux crises des personnes les plus vulnérables, tout en atténuant les nouveaux risques et les inégalités. Nous établissons un lien entre notre travail de développement et notre travail humanitaire, notamment en ce qui concerne le changement climatique, la gestion des risques de catastrophe et les interventions de réponse aux crises, en renforçant les instruments de protection sociale locaux et nationaux.*

### 7. Nous mettons en évidence et plaidons l'égalité des genres et l'équité sociale dans les politiques et stratégies de développement.

*Sur la base d'expériences GES documentées et de preuves solides, nous renforçons nos parties prenantes pour qu'elles puissent se faire leur propre porte-parole et amplifier leur voix et leur portée dans notre propre plaidoyer et dans le dialogue politique multipartite et intersectoriel.*

### 8. Nous prenons en compte et intégrons le GES dans nos processus de partenariat, nos accords et nos codes de conduite.

*Nous cherchons à collaborer avec des partenaires "ouverts" (ou "attentifs") au GES, dont les capacités, les réseaux et les ressources peuvent compléter les nôtres et, en retour, nous pouvons nous renforcer mutuellement sur le plan organisationnel et programmatique en matière GES, tout au long de la collaboration.*

### 9. Nous intégrons le GES et le suivi, l'évaluation et l'apprentissage participatifs (MEaL) dans notre système d'assurance qualité.

*Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'autodétermination et du développement durable, nous impliquons et soutenons activement nos parties prenantes pour qu'elles contribuent au suivi et à l'évaluation des progrès, des résultats et des effets, en facilitant l'accès à l'information, à la technologie et aux espaces interactifs, qui renforcent la redevabilité et la transparence avec et entre les détenteurs d'obligations, les détenteurs de droits et les prestataires de services.*