



Politique de Genre et Inclusion Sociale

Manuel des politiques – Version 1 – 25/04/2025 - CASE - Page 35 sur 73

Organisation Non Gouvernementale



+225 07 49 62 16 65



Infos@afceh.org



www.afceh.org



Abidjan, Cocody Riviera, Carrefour Abatta Immeuble KYF GALERIA, Entrée 1, 1er Etage

Enoncé de la politique

La politique de CASE vise à promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion au sein de notre organisation, en créant un environnement où chacun est respecté et valorisé. Nous nous engageons à intégrer les principes de diversité et d'égalité des chances dans toutes nos activités, décisions et pratiques, tout en éliminant les discriminations et les inégalités. Tous les membres de l'organisation sont responsables de favoriser un milieu inclusif et équitable, garantissant une participation pleine et égale à tous les niveaux.

Le Centre Africain pour la Santé Environnementale (CASE) dénonce toute forme de discrimination relative au genre et reconnaît les réglementations Internationales et nationales auxquelles les pays donateurs se conforment.

Interprétation et application

Article 1 : Champ d'application

La présente politique s'applique à tout le personnel et aux membres de la gouvernance de CASE.

Les dispositions de la présente politique peuvent aussi être appliquées à toute personne employée par une entité effectuant des missions pour CASE.

La présente politique s'applique notamment aux partenaires de mise en œuvre, en fonction des clauses et conditions spécifiques de la convention de subvention, aux fournisseurs, aux sub-grantees, aux bénéficiaires (en tant que victimes), aux parties prenantes, aux consultants et aux entités associées.

Article 2 : Définitions

- **Genre** : fait référence aux différences socialement construites entre les hommes et les femmes, telles que les rôles, les perceptions, les normes et les comportements de genre, qui se traduisent par des relations de pouvoir entre hommes et femmes.
- **Egalité entre les sexes** : désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons". Elle fait référence à l'égalité non seulement en termes d'accès, mais aussi, et c'est important, à l'égalité en termes d'action et de droits. L'égalité entre les sexes signifie que, de jure et de facto, les droits, les chances, l'action et la reconnaissance d'une personne ne dépendent pas du fait de naître homme ou femme.
- **Inclusion Sociale** : est définie comme "le processus d'amélioration des conditions dans lesquelles les individus et les groupes s'intègrent dans la société - améliorer les capacités, les opportunités et la dignité des personnes défavorisées sur la base de leur identité". Les conditions d'intégration et participation des individus ou des groupes dans la société dépendent souvent de leur statut social, qui est fondé sur de nombreuses différentes dimensions (sexe, orientation sexuelle, handicaps, identité ethnique, etc.).

Article 3 : Objet de la politique

L'objectif de cette politique est de :

- Permettre un accès équitable aux ressources (économiques, sociales, culturelles), aux atouts (compétences), aux opportunités économiques et à la représentation politique et publique dans le cadre des programmes de CASE
- Mettre en place des actions équitables en ce qui concerne le pouvoir de participation et décisionnel.
- Impacter positivement sur les normes du genre, les rôles, les institutions, la reconnaissance sociale, la réduction de la violence et le bien-être

- Informer les tiers de la conduite à laquelle ils sont en droit de s'attendre de la part du personnel de CASE et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.

Mécanismes d'implication du genre et de l'inclusion sociale

Article 4 : Pratiques internes fondées sur l'égalité des sexes et la diversité

CASE veille à ce que ses politiques et pratiques internes soient inclusives et équitables en matière de genre. Cela comprend notamment les RH, la sécurité, les politiques et pratiques de communication et la budgétisation. Par conséquent, nous :

- Attendons de l'ensemble de notre personnel qu'il respecte la politique d'égalité des sexes et d'inclusion sociale et qu'il en tienne compte dans le recrutement et la promotion.
- Former le personnel du siège, des bureaux régionaux et toutes les équipes des projets à être sensibilisés aux questions relatives au genre et à la diversité.
- Viser à assurer la diversité de sa main-d'œuvre, une équipe de cadres moyens et supérieurs équilibrée en termes de genre et chercher à réduire les inégalités entre les sexes à l'embauche et au niveau de la rémunération.
- Favoriser sans cesse l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de nos collaborateurs.
- Investir dans le renforcement des capacités des points focaux et des conseillers pour l'égalité des genres.
- Promouvoir que la préparation des matériels de projet et de communication soit faite dans un esprit de parité hommes-femmes.

Article 5 : Mécanisme de prévention et d'identification

Les normes locales, les inégalités et les dynamiques de pouvoir doivent être prises en compte dans la conception des projets. Cela signifie que les normes, les barrières et les obstacles aussi bien que l'intersection de différents types de discriminations, de désavantages et d'opportunités doivent être bien assimilés dès le démarrage d'un projet (par exemple, l'intersection entre le genre, l'origine ethnique, la religion, la pauvreté, etc.). Chaque projet :

- Comprendra des ressources pour une analyse contextuelle approfondie qui explore le genre et la diversité et reconnaîtra l'hétérogénéité des besoins, intérêts et obstacles des femmes et des hommes dans le domaine de l'intervention. L'analyse identifie les groupes vulnérables et exclus et se penche sur les causes de leur exclusion et de leur vulnérabilité en matière d'accès, d'actions et de droits.
- Tenir des registres de participation des acteurs par genre
- Se réserver le droit de vérifier les références de tiers avec lesquels CASE a un lien contractuel afin de s'assurer que la participation de tous.
- Former régulièrement son personnel et ses partenaires de mise en œuvre sur les politiques, les procédures et les pratiques d'intégration du genre et de l'inclusion sociale.
- S'assurer que les équipes terrain maintiennent un dialogue respectueux et adéquat avec les bénéficiaires et les autres parties prenantes. Le fait de créer un lien de confiance avec les bénéficiaires et les partenaires est une manière particulièrement efficace de faciliter la remontée des informations et de réduire les inégalités.
- Appliquer le principe de la connaissance du fournisseur pour tous les appels d'offres.

Article 6 : Suivi, établissement des rapports et évaluation sensibles au genre

Les données ventilées par sexe sont cruciales pour le suivi des projets et la mesure des résultats et de l'impact sur l'égalité des sexes. Nous recueillons des données ventilées par sexe dans tous nos projets pour tous les indicateurs à tous les niveaux et nous visons une plus grande désagrégation en fonction du statut social. De plus, nous

mesurons le changement à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs définis par chaque projet. Sur la base de rapports concernant le genre et l'exclusion sociale, nous adaptons continuellement les interventions de nos projets et documentons nos expériences.

Article 7 : Rapportage

En cas de soupçon d'activité liée aux inégalités tel que défini dans la présente politique, CASE :

1. Encourage les parties prenantes à signaler par des moyens confidentiels via info@afceh-hq.org ;
2. S'engage à enquêter conformément à la politique de CASE en matière de lutte contre les discriminations et l'exclusion et à prendre les mesures qui s'imposent ;