

POLITIQUE GENRE

VALIDEE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 10 JUIN 2021



**PREMIERE
URGENCE
INTERNATIONALE**

TABLE DES MATIERES

I.	PRÉAMBULE	3
II.	OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION.....	3
III.	LES PRINCIPES ET ENGAGEMENTS DE PUI	4
	LES PRINCIPES INSTITUTIONNELS.....	4
	LES ENGAGEMENTS OPERATIONNELS	5
	Ressources Humaines et Formation	5
	Intégration de l'approche Genre de manière transversale	6
IV.	LE RESPECT DES NORMES EN VIGUEUR.....	7
V.	ANNEXE - GLOSSAIRE	8

I. PRÉAMBULE

Première Urgence Internationale (PUI) vient en aide aux victimes civiles, marginalisées ou exclues par les effets de guerres, de catastrophes naturelles, et de situations d'effondrement économique. Notre vocation, en tant qu'association humanitaire, est de défendre les droits fondamentaux de la personne, tels que définis dans la Déclaration universelle des droits humains de 1948. Notre engagement est de redonner la capacité aux victimes de reprendre en mains leur destin, en recouvrant leur autonomie et leur dignité, en garantissant la protection de leur droit universel et inaliénable.

Promouvoir l'égalité des genres dans les projets est une condition *sine qua non* à la réussite de nos interventions. PUI met l'égalité des genres au cœur de ses actions et de son mandat car nous savons que nous ne pouvons pas apporter de réponse humanitaire satisfaisante tant que tous/toutes n'ont pas les mêmes chances, droits et les mêmes opportunités.

Dans le secteur de la santé, l'OMS explique que le genre et les inégalités de genre sont deux déterminants sociaux majeurs de l'accès aux soins de santé¹. Ainsi, en tant que facteurs d'inégalités, il est prévu dans le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, que l'exercice du droit à la santé implique les principes de :

- non-discrimination ;
- d'équité ;
- d'égalité, en appliquant une perspective de genre².

PUI est déterminé à faire en sorte que l'égalité de genre soit pleinement intégrée dans son travail en tant que droit humain universel, un objectif en soi mais aussi un levier pour accéder à la résilience personnelle et communautaire.

OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION

L'objectif de cette politique est avant tout de clarifier les engagements de PUI pour promouvoir auprès de tous/toutes ses collaborateurs/collaboratrices une culture commune, respectueuse, sensible aux questions de genre tant au niveau politique, institutionnel et opérationnel.

A un niveau opérationnel, l'objectif de cette politique est d'améliorer l'impact et la qualité des interventions de PUI via une approche de genre à tous les stades de la réponse humanitaire : planification, mise en œuvre, suivi et évaluation des politiques, programmes, projets et recherches menés par PUI.

¹ OMS, *Genre et Santé*, <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/gender>

² Nations Unies, *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 1966

Toutes les instances décisionnelles de PUI, et donc l'ensemble de ses collaborateurs/collaboratrices au siège ou sur le terrain, sont responsables de s'assurer de la déclinaison de ces engagements et de les adapter aux contextes sociaux, légaux, culturels et politiques des pays dans lesquels PUI intervient.

Développer une approche de genre c'est d'une part se doter d'un cadre et d'une méthodologie permettant d'analyser les rôles et relations de genre, les facteurs d'influence, les dynamiques de pouvoir, l'accès et le contrôle des ressources selon le genre des personnes, les différents niveaux d'autonomisation des personnes et des communautés. D'autre part, il s'agit aussi d'un outil qui permet d'analyser le niveau d'intégration des questions de genre dans les projets, les actions et les politiques publiques et organisationnelles d'une institution ou association. C'est une méthodologie permettant de mettre en place des actions transversales et/ou ciblées pour répondre aux problématiques préalablement analysées.

L'inclusion d'une approche de genre est un processus qui doit être accompagné sur le court, moyen et long terme et peut avoir différents niveaux de complexité et d'implication.

Cette Politique est également complétée par un ensemble de documents internes traitant des aspects techniques, opérationnels et spécifiques liés aux problématiques de genre (Violences Basées sur le Genre – VBG, Approche Transversale sur le Genre, Analyse Genre, Politique RH, Politique de Qualité des Interventions, Code de conduite & Politiques éthiques, etc.), et doit s'insérer dans cet ensemble.

LES PRINCIPES ET ENGAGEMENTS DE PUI

LES PRINCIPES INSTITUTIONNELS

PUI s'engage à respecter et appliquer les principes suivants, nécessaires à la réalisation de nos engagements :

- ➔ PUI reconnaît l'égalité des genres comme une priorité absolue ;
- ➔ PUI est conscient que l'égalité des genres est fondamentale à sa mission et à son mandat ;
- ➔ Toutes les interventions menées par PUI prennent en compte le contexte et respectent les droits fondamentaux de tous/toutes, sans discrimination ;
- ➔ Les collaborateurs/collaboratrices PUI veillent à l'inclusion et à la participation active des femmes, des filles, des garçons, des hommes et des personnes de genre X dans l'ensemble des interventions proposées ;
- ➔ La définition des stratégies d'intervention, des programmes et des politiques de PUI sont définies sur la base d'une « analyse de genre³ » menée annuellement dans tous

³ Le pack d'analyse genre, qui inclut une fiche technique et des outils de mise en œuvre, est disponible sur le GPS

les contextes de réponse, qu'il s'agisse de situations d'urgence, de contextes de développement, ou des politiques de ressources humaines du siège, expatriées et nationales ;

- ➔ Les collaborateurs/collaboratrices de PUI s'engagent à mettre en place des actions correctives face à toute situation dans laquelle les principes institutionnels visant à promouvoir l'égalité des sexes-genres dans les politiques, programmes, projets, et recherches de PUI ne sont pas respectés ;
- ➔ PUI respecte le principe humanitaire fondamental du « Ne pas nuire » et s'assure de prévenir et de réduire les effets négatifs que pourraient avoir ses actions (Protection transversale⁴) dans l'ensemble de ses interventions ;
- ➔ Les collaborateurs/collaboratrices de PUI s'engagent à signaler tout abus et manquement au code de conduite via la voie managériale ou le mécanisme d'alerte de PUI⁵.

Les chapitres suivants introduisent les éléments fondamentaux de la Politique Genre de PUI, à savoir la promotion d'une approche combinant les efforts d'incorporation et d'action ciblées en matière d'égalité des genres, ainsi que la création d'un environnement organisationnel permettant aux problématiques de genre d'être intégrées de manière significative dans tous les domaines d'action de l'association.

LES ENGAGEMENTS OPERATIONNELS

Ressources Humaines et Formation

Pour s'assurer que les collaborateurs/collaboratrices puissent être en mesure d'intégrer une approche de genre, PUI s'engage à :

- ➔ Planifier des ressources humaines, techniques et financières nécessaires pour respecter ses engagements en matière d'intégration d'une approche de genre et de lutte pour l'égalité des genres ;
- ➔ Mettre en place des dispositifs de formation et de sensibilisation permettant de fournir des outils aux personnes travaillant pour/avec PUI et de les accompagner dans l'intégration de l'approche genre dans leurs pratiques quotidiennes ;
- ➔ Renforcer les actions et politiques qui favorisent l'harmonie entre la vie privée et la vie professionnelle de toutes les personnes faisant partie de l'association, évitant ainsi les « parois et plafond de verre » ;
- ➔ Mettre en place des actions de Ressources Humaines qui soutiennent l'égalité des genres et la non-discrimination dans le recrutement, la politique salariale et la participation des personnes à tous les niveaux et dans toutes les instances de l'association ;

⁴ Se référer au pack de protection transversale, disponible sur le GPS

⁵ Se référer à la Politique de PUI de lutte contre l'exploitation, les abus sexuels et le harcèlement.

- ➔ Mettre en œuvre une communication interne et externe inclusive (ex : écriture inclusive) et sans stéréotypes de genre promouvant des messages en faveur de l'égalité des genres.

Intégration de l'approche Genre de manière transversale

L'approche Genre doit être intégrée de manière transversale dans tous les départements, tous les secteurs d'intervention, les programmes, les projets, les stratégies, et les politiques de PUI, quel que soit le contexte et les secteurs d'intervention. L'objectif est l'analyse sexospécifique : la mesure et l'évaluation de l'impact des interventions de PUI à chaque étape de la gestion du cycle de projet, de la planification à l'évaluation. Concrètement il s'agit pour PUI de s'engager à :

- ➔ Renforcer les actions de prévention et de réponse face aux discriminations liées au genre, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'origine ethnique, à la religion, au handicap, à l'apparence physique dans ses programmes ;
- ➔ Prévenir, et quand cela est possible prendre en charge, des violences liées au genre et les violences et exploitations sexuelles, notamment via la mise en place et la diffusion de la Politique de Protection d'Exploitation, d'Abus Sexuels et de Harcèlement (PSEAH) existante ;
- ➔ Effectuer l'analyse des besoins sexospécifiques dans tous ses programmes ;
- ➔ Adapter les projets, les réponses et les actions pour répondre, de manière non discriminante et non stéréotypée, aux besoins sexospécifiques et réduire les inégalités de genre dans l'accès aux services humanitaires et l'utilisation de ces derniers ;
- ➔ Intégrer les outils « annexes genre »⁶ de l'approche genre aux outils obligatoires de planification stratégique annuelle, de programmation, de suivi et d'évaluation de projets déjà existants ;
- ➔ Développer et diffuser les outils, guides et fiches de bonnes pratiques permettant de vulgariser les questions de genre en lien avec les missions de PUI.

Les actions spécifiques afin de promouvoir cette transversalité du genre dans les actions de PUI sont développées et revues de façon annuelle lorsque le cadre de « protection transversale » est revu et déployé. La transversalité du genre fait partie intégrante des efforts et des responsabilités de la protection transversale, qui sont réaffirmés dans la Politique Qualité des Interventions de PUI ainsi que dans le pack « Protection Transversale » de l'association.

⁶ Pack genre transversal

LE RESPECT DES NORMES EN VIGUEUR

Récemment, la communauté humanitaire a fait d'importants efforts pour intégrer les questions de genre dans son action. En effet, un nombre important de documents cadres et de politiques « genre » ont été développés, même si leur opérationnalisation par l'ensemble des acteurs humanitaires reste un défi.

Diverses directives internationalement acceptées et reconnues ont également été produites et doivent être utilisées comme des outils de référence pour la conception et la mise en œuvre de projets humanitaires sensibles au genre. Il est important pour PUI de respecter cet ensemble de standards et de veiller à leur inclusion dans son approche genre.

Ces documents cadres incluent notamment :

- ➔ Les recommandations opérationnelles sur l'intégration du genre du Comité Permanent Inter-organisations (IASC)⁷ ;
- ➔ Le Guide des Genres pour l'action humanitaire du IASC (version revue 2017) ;
- ➔ Les standards Sphère, adressant le « genre » comme une thématique transversale ;
- ➔ Le genre dans l'intervention humanitaire, DG ECHO⁸ ;
- ➔ De nombreux modules de formation au genre, visant à créer un « réflexe genre »⁹.

De plus, de nombreux bailleurs institutionnels ont intégré la prise en compte du genre dans l'évaluation des candidatures à projets, et la plupart des agences internationales recrutent régulièrement des « experts/expertes genre ». Par ailleurs, le IASC Gender Standby Capacity (GenCap) déploie des référents/référentes « genre » pour soutenir les « Equipe Humanitaire Pays » et les clusters dans un nombre importants de contextes humanitaires.

Dans la même lignée, l'OMS, ONU Femmes, l'Union Européenne (DG ECHO), l'INSERM, le Global Affairs Canada (GAC) ou encore l'Agence Française de Développement (AFD), le Global Protection Cluster (GPC), l'International Accounting Standards Committee (IASC) ont également acté l'importance d'incorporer cette approche intégrée de « genre et droits » dans les politiques de santé pour lutter contre les inégalités de santé.

Enfin, dans l'optique d'améliorer les programmes et de mesurer les résultats, certaines agences ont adopté des « marqueurs genre », comme celui du Comité Permanent Inter-organisations¹⁰.

7

https://interagencystandingcommittee.org/system/files/iasc_le_guide_des_genres_pour_les_actions_humanitaires.pdf

⁸ https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_thematic_policy_document_fr.pdf

⁹ <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-training>

¹⁰ <https://iascgenderwithagemarker.com/en/home/>

ANNEXE - GLOSSAIRE¹¹

AUTONOMISATION DES FEMMES

L'autonomisation des femmes concerne l'obtention par les femmes de pouvoirs et de contrôle sur leurs vies. Elle comprend la sensibilisation, la consolidation de la confiance en soi, l'augmentation des choix disponibles, un accès aux ressources et un contrôle renforcés sur ces dernières, ainsi que des actions pour transformer les structures et les institutions qui renforcent et perpétuent la discrimination et l'inégalité entre les genres. (ONU-Femmes. 2001. « Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming », utilisé dans les Directives ciblant la violence basée sur le genre de l'IASC de 2015)

DIVERSITE

La diversité fait référence à différentes valeurs, attitudes, perspectives culturelles, croyances, ethnies, nationalités, orientations sexuelles, identité de genre, capacité, santé, statut social, compétences et autres caractéristiques personnelles spécifiques. Si les dimensions liées à l'âge et au genre sont présentes chez tous les individus, d'autres caractéristiques varient selon l'individu. Ces différences doivent être reconnues, comprises et valorisées dans chaque contexte et opération spécifique pour garantir la protection de tous. (HCR)

ÉGALITE DES GENRES

L'égalité des genres, ou l'égalité entre les hommes et les femmes, fait référence à l'exercice égal par les femmes, filles, hommes et garçons des droits, possibilités, ressources et récompenses. L'égalité ne signifie pas que les femmes, les hommes, les filles et les garçons sont identiques, mais que l'exercice de leurs droits, possibilités et chances n'est pas régi ou limité par leur genre. (Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire en 2006)

EXPLOITATION ET VIOLENCE SEXUELLES

L'expression « exploitation et violence sexuelles (SEA) » est commune dans le secteur humanitaire et fait référence aux actes d'exploitation et de violences sexuelles commis par le personnel des Nations Unies, des ONG et OIG envers la population touchée. La prévention de l'exploitation et de la violence sexuelles (PSEA) fait référence à la prévention de l'exploitation et de la violence sexuelles par le personnel humanitaire. Consulter le site Web du PSEA pour obtenir plus d'informations et d'outils

¹¹ *Le Guide des Genres pour les actions humanitaires, IASC, 2017*

GENRE

Le genre fait référence aux différences socialement construites entre les hommes et les femmes (ainsi que leurs relations) dans l'ensemble de leur cycle de vie. Elles sont spécifiques au contexte et à l'époque et évoluent au fil du temps, au sein d'une même culture et entre les cultures. Le genre, ainsi que le groupe d'âge, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, déterminent les rôles, responsabilités, le pouvoir et l'accès aux ressources. Elles sont également touchées par d'autres facteurs de diversité comme le handicap, la classe sociale, la race, la caste, le contexte ethnique ou religieux, le patrimoine économique, le statut marital, la situation de déplacement et la vie urbaine/rurale. (Définition révisée du Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire en 2006)

IDENTITE DE GENRE

L'identité de genre fait référence à l'expérience liée au genre individuelle, personnelle et innée d'une personne, qui peut correspondre ou non au sexe désigné ou physiologique de la personne à la naissance. (Guide de terminologie de l'ONUSIDA)

ORIENTATION SEXUELLE

L'orientation sexuelle fait référence à la capacité d'une personne de ressentir une attraction émotionnelle, romantique et sexuelle pour une autre. Elle décrit l'attraction envers les personnes d'un sexe/genre différent ou similaire. Il existe trois orientations sexuelles prédominantes : même sexe/genre (homosexualité), sexe/genre opposé (hétérosexualité) ou les deux sexes/genres (bisexualité). (Glossaire d'égalité des sexes 2017 de l'ONU-Femmes)

LGBTIQ+/MINORITES SEXUELLES OU DE GENRE

LGBTI signifie « lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués ». Si ces termes ont un écho mondial de plus en plus fort, d'autres expressions peuvent être utilisées dans différentes cultures pour décrire les individus formant des relations homosexuelles et présentant des identités de genre non binaires. Dans le contexte des droits humains, les lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres sont soumis à des défis communs et distincts. Les intersexués (individus nés avec des caractéristiques sexuelles atypiques) sont soumis aux mêmes types de violations des droits humains que les LGBT.

PRISE EN COMPTE DES QUESTIONS DE GENRE

La prise en compte des questions de genre est une stratégie permettant d'assurer l'égalité des genres. La prise en compte des questions de genre est un processus visant à évaluer les implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans l'ensemble des domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie d'intégration des inquiétudes et expériences des hommes et des femmes en tant que partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans l'ensemble des sphères politiques, économiques et sociétales, afin que les femmes et les hommes en tirent parti sur une base

d'égalité et pour éviter de perpétuer les inégalités. L'objectif final est d'atteindre l'égalité des genres. (Economic and Social Council Agreed Conclusions 1997/2)

PROTECTION

La protection fait référence à toutes les activités visant à obtenir un respect total des droits intrinsèques de tous, conformément à la législation internationale (droit des droits de l'homme, droit international humanitaire et droit des réfugiés) en tenant compte des différences d'âge, de genre, de minorité ou d'autres contextes. (IASC Emergency Directors Group Preliminary Guidance Note: Protection and Accountability to Affected Populations in the Humanitarian Programme Cycle).

SEXE

Les caractéristiques biologiques et physiques distinguant les hommes et les femmes. Cela fait référence à l'anatomie et aux attributs physiques d'une personne, comme les organes sexuels procréatifs internes et externes. (Glossaire d'égalité des sexes 2017 de l'ONU-Femmes)

VIOLENCE SEXISTE

La violence sexiste « est un terme général pour tout acte néfaste perpétré contre la volonté d'une personne et reposant sur des différences avec une base sociale (c'est-à-dire le genre) entre les femmes, filles, hommes et garçons. Cela inclut des actes qui infligent une souffrance ou des dommages physiques, sexuels ou mentaux, des menaces de réaliser des actes de ce type, la coercition et d'autres privations de liberté. Ces actes peuvent se produire en public ou en privé. »