



# Politique Égalité de Genre

## Asmae — Association Sœur Emmanuelle

# Table des matières

<b>I- Raisons d'être de cette politique.....</b>	<b>3</b>
<b>De quoi parle-t-on ? .....</b>	<b>3</b>
Le genre... de quoi s'agit-il ? .....	3
Les inégalités de genre dans le champ d'action d'Asmae.....	4
<b>Être cohérent avec nos valeurs.....</b>	<b>5</b>
<b>S'inscrire dans des dynamiques plus larges.....</b>	<b>5</b>
<b>II- Principes et Engagements .....</b>	<b>6</b>
<b>Principes directeurs.....</b>	<b>6</b>
<b>Notre méthode d'intégration du genre.....</b>	<b>7</b>
<b>Nos engagements.....</b>	<b>7</b>
Nos engagements opérationnels .....	7
Nos engagements organisationnels .....	9
<b>III- Mécanismes de mise en œuvre et de suivi .....</b>	<b>10</b>
<b>Portée du document .....</b>	<b>10</b>
<b>Responsabilités .....</b>	<b>10</b>
<b>Moyens de mise en œuvre.....</b>	<b>11</b>
<b>Suivi, Evaluation, Redevabilité, Apprentissage .....</b>	<b>11</b>

## I- Raisons d'être de cette politique

Cette politique a pour objectif de préciser le positionnement d'Asmae - Association Sœur Emmanuelle en matière d'égalité de genre, les raisons qui nous poussent à agir, les engagements qui en découlent et les contours du travail à mener afin d'opérationnaliser ces engagements. Il s'agit de définir une compréhension commune de ce que nous entendons par égalité de genre, où Asmae se situe aujourd'hui, ce vers quoi nous souhaitons tendre et comment y parvenir.

Ce document démontre l'intention explicite d'Asmae de mettre en œuvre des efforts coordonnés et cohérents en faveur de l'égalité de genre.

Cette démarche fait écho à nos valeurs et principes fondamentaux (égalité, non-discrimination) qui découlent de l'Approche Fondée sur les Droits Humains (AFDH) et de l'Enfant (AFDE) promue par Asmae et s'inscrit dans les orientations et engagements organisationnels et programmatiques pris au cours des dernières années.

### De quoi parle-t-on ?

#### Le genre... de quoi s'agit-il ?

Le **genre** fait référence aux rôles, comportements, caractéristiques et représentations que la société associe aux hommes et aux femmes. Contrairement au sexe attribué à la naissance en fonction de caractéristiques biologiques (système reproducteur, hormones, chromosomes etc.), le genre est le fruit d'une construction sociale, à savoir des normes qui évoluent dans le temps et l'espace (les attentes sociales envers les femmes et les hommes diffèrent selon l'époque, le lieu, l'ethnie etc.). Le prisme du genre permet d'analyser les normes et relations de pouvoir instaurées par la société, souvent sur la base d'une hiérarchie entre féminin et masculin. En effet, dans les sociétés dites patriarcales, ces normes et relations de pouvoirs ont été et sont encore favorables aux hommes, les caractéristiques et attributs associés à ces derniers étant valorisés car considérés intrinsèquement supérieurs. Cette hiérarchie crée des dynamiques inégalitaires de pouvoir et d'accès aux ressources et aux opportunités qui sont encore observées aujourd'hui. Ces dernières sont particulièrement défavorables aux filles, aux femmes et à toute personne ne correspondant pas aux normes de genre. On parle alors d'**inégalités de genre**. Pourtant, l'**égalité de genre** est un droit humain fondamental selon lequel chaque personne, quel que soit son genre, dispose des mêmes droits et opportunités. Garantir ce droit implique de lutter contre les discriminations et violences subies de manière exacerbée par les filles et les femmes, mais dont souffre aussi toute personne ne correspondant pas aux normes de genre, y compris les garçons et les hommes qui ne répondent pas aux attentes de la masculinité dominante et valorisée (masculinité dite hégémonique<sup>1</sup>). Cette égalité passe aussi par la participation de toutes et tous aux processus de décision, par l'accès universel à l'ensemble des droits humains, ainsi que par la remise en question des normes sociales discriminantes et inégalitaires.

Adopter une **approche d'intégration du genre**, c'est analyser de façon systématique les rôles, les rapports de pouvoir, les responsabilités et les différences en termes de pouvoir d'agir, d'accès et de contrôle des ressources en fonction du genre sans exclure d'autres facteurs de discrimination. En effet, le genre est une caractéristique sociale parmi d'autres tels que l'âge, la classe sociale, la couleur de peau, la nationalité, l'origine ethnique ou le handicap. Ces caractéristiques se croisent et se renforcent mutuellement, créant

---

<sup>1</sup> Voir Annexe 1 – Lexique des notions relatives au genre.

des situations et expériences multiples de vulnérabilité et d'exclusion. C'est ce que l'on appelle « l'intersectionnalité »<sup>2</sup>.

## Les inégalités de genre dans le champ d'action d'Asmae

Malgré les progrès considérables réalisés au cours des dernières décennies pour promouvoir le respect des droits humains fondamentaux, les discriminations fondées sur le genre sont encore très présentes.

Dans le **domaine de l'éducation**, 180 millions de filles supplémentaires ont été inscrites dans l'enseignement primaire et secondaire depuis 1995 et le taux mondial de scolarisation des filles est passé de 73 % à 89 %. Pourtant, **les filles représentent les trois quarts des enfants en âge de fréquenter l'école primaire qui risquent de ne jamais s'y rendre. Les femmes représentent encore près des deux tiers des adultes analphabètes**<sup>3</sup>. De leur côté, **les garçons sont particulièrement touchés par le décrochage scolaire** : 132 millions de garçons en âge de suivre un enseignement primaire et secondaire n'étaient pas scolarisés en 2020, notamment parce qu'amenés, dans certains pays, à travailler dès l'enfance (sur 160 millions d'enfants qui travaillent, 60% sont des garçons)<sup>4</sup>.

Dans le **domaine de la protection**, bien que le nombre de filles contraintes à un mariage précoce ait diminué<sup>5</sup>, **12 millions de filles sont encore mariées avant l'âge de 18 ans dans le monde**, soit près d'une toutes les trois secondes<sup>6</sup>. Les violences basées sur le genre (VBG)<sup>7</sup> sont également un phénomène généralisé qui touche **une femme sur trois** au cours de sa vie<sup>8</sup>. Concernant les garçons, ces derniers sont plus susceptibles que les filles d'être victimes de brimades physiques et de châtiments corporels en guise de discipline dans le cadre scolaire et familial.

Dans le **domaine de l'insertion professionnelle**, il existe de fortes inégalités de genre. Selon le rapport *Tendances Mondiales de l'Emploi* publié par l'OIT en 2022, les jeunes femmes à l'échelle mondiale sont **deux fois plus susceptibles d'être des NEET**<sup>9</sup> (jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation) que leurs homologues masculins, et les jeunes hommes ont presque **1,5 fois plus de chances que les jeunes femmes d'être employés**. Ce rapport constate aussi une forte division genrée du marché du travail puisque les jeunes femmes sont **cinq fois plus susceptibles de travailler dans les services de soins** que les hommes qui, pour leur part, sont beaucoup plus susceptibles de travailler dans le secteur de la construction, où les femmes sont pratiquement absentes.

**Les phénomènes de discrimination, de violence, d'exclusion et d'inégalité fondés sur le genre constituent une atteinte aux droits humains universels.** S'ils peuvent prendre des formes différentes d'un pays à l'autre, les mécanismes et logiques qui sous-tendent ces phénomènes sont les mêmes - ils sont liés aux rôles et aux normes sociales, aux stéréotypes de genre<sup>10</sup>, aux lois et politiques discriminatoires, aux relations ainsi qu'à la répartition inégale du pouvoir, des ressources et des opportunités en fonction du genre.

---

<sup>2</sup> Crenshaw, K. (1989) « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Practice », Univ. of Chicago Legal Forum, 89 : 139-167.

<sup>3</sup> UNESCO (2020) rapport GEM

<sup>4</sup> UNESCO (2022). *Aucun enfant laissé pour compte : rapport mondial sur le décrochage scolaire des garçons*, disponible sur [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381106\\_fre](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381106_fre)

<sup>5</sup> Nations Unies. *Objectifs de Développement Durable*, « Objectif 5 : Egalité entre les sexes », disponible sur <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

<sup>6</sup> UNICEF (2020). *Child marriage database*, disponible sur <https://data.unicef.org/resources/dataset/child-marriage/>

<sup>7</sup> Voir Annexe 1 – Lexique des notions relatives au genre

<sup>8</sup> Organisation mondiale de la santé (2021). Au nom du groupe de travail inter-institutions des Nations unies sur les estimations et les données relatives à la violence à l'égard des femmes, disponible sur <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

<sup>9</sup> Neither in Employment nor in Education or Training

<sup>10</sup> Voir Annexe 1 – Lexique des notions relatives au genre.

## Être cohérent avec nos valeurs

Si la démarche d'intégration systématique du genre dans le travail d'Asmae est récente, les valeurs qui la sous-tendent sont au fondement même de notre organisation. En effet, agir en faveur de l'égalité de genre revient à réaliser pleinement notre vision d'« un monde juste qui garantit aux enfants et jeunes de vivre et de grandir dignement avec leur famille et leur environnement, pour devenir des femmes et des hommes libres, actrices et acteurs de la société ».

Par ailleurs, prendre en compte le genre dans notre fonctionnement et dans nos actions, c'est aussi être au plus près des valeurs et positions défendues par Sœur Emmanuelle tout au long de sa vie : la non-discrimination et le respect de chaque être humain. Ces deux idéaux ne peuvent être pleinement respectés qu'en luttant contre les discriminations, inégalités et violences basées sur le genre.

*« Une de mes grandes préoccupations reste la promotion des femmes. »*

Sœur Emmanuelle

Sœur Emmanuelle se disait elle-même féministe. En parallèle de prendre position contre les discriminations et inégalités à l'encontre des filles et des femmes, elle menait des actions en faveur de leur liberté et émancipation. L'intégration du genre au sein d'Asmae est donc en pleine adéquation avec l'identité de l'association.

Enfin, l'intégration du genre vient répondre à nos ambitions pour l'avenir puisque qu'elle figure dans le premier axe de notre Plan Stratégique 2025 intitulé : « Consolider la qualité de notre action et notre expertise » qui passe notamment par le déploiement d'approches transversales telles que la promotion de l'égalité de genre.

## S'inscrire dans des dynamiques plus larges

L'intégration du genre au sein d'Asmae s'inscrit dans une dynamique de prise en compte du genre dans le secteur du développement et les instances politiques et juridiques internationales. Cette approche a été promue à partir des années 1970, par la société civile et les Nations Unies. Cette considération s'est institutionnalisée lors des 4 Conférences mondiales sur les femmes qui donnent un cadre et des priorités à l'échelle internationale. Autre cadre d'action, celui des Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies dans le contexte de l'Agenda 2030 qui, en plus de l'ODD n°5 spécifique à « l'Égalité entre les sexes », intègre le genre de manière transversale<sup>11</sup>.

Nos engagements en matière d'égalité de genre se fondent aussi sur les principes fondamentaux des droits humains tels que l'égalité et la non-discrimination, garantis par de nombreuses conventions internationales (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE)<sup>12</sup>) et régionales (Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes).

Enfin, l'institutionnalisation de l'intégration du genre à Asmae par le biais de cette politique s'inscrit dans la responsabilité et la redevabilité d'Asmae quant à la qualité de ses actions vis-à-vis des personnes et communautés que l'association accompagne, de ses partenaires techniques et financiers (Agence Française de Développement notamment), des réseaux d'organisation auxquels Asmae appartient (Coordination SUD et le F3E notamment), de ses donateurs et donatrices, de ses bénévoles, ainsi que de son personnel.

---

<sup>11</sup> Cibles 1.4, 4.5, 5.2, 5.4, 5.5, 5.a, 8.5, 8.8.

<sup>12</sup> Toutes deux ratifiées par les différents pays d'intervention d'Asmae

## II- Principes et Engagements

### Principes directeurs

#### 1. L'égalité comme droit fondamental

L'Approche Fondée sur les Droits est au cœur du travail d'Asmae. Dans une telle approche, les enfants et les jeunes détiennent des droits que les débiteurs d'obligation (Etats) et les acteurs responsables (parents, adultes de la communauté, professionnels, organisations de la société civile) sont tenus de respecter et de protéger. L'égalité et la non-discrimination figurant parmi les principes fondamentaux des droits humains, toute violence et discrimination fondée sur le genre constitue une atteinte aux droits des enfants et des jeunes et engage notre responsabilité morale.

#### 2. Intersectionnalité : Croiser les facteurs d'inégalités

A l'instar du genre, l'âge, la classe sociale, la nationalité, l'origine ethnique ou encore le handicap sont d'autres facteurs de discriminations et d'inégalités qui se croisent et se renforcent mutuellement. Asmae adopte donc une approche intersectionnelle en prenant en compte ces multiples facteurs d'inégalités afin de garantir à chaque enfant et jeune la prise en compte de ses besoins et défis singuliers.

#### 3. Ne pas nuire

Le principe du "ne pas nuire"<sup>13</sup> est fondamental : il consiste à s'assurer que les actions entreprises par Asmae, y compris celles de promotion de l'égalité de genre, n'exacerbent pas les inégalités, les discriminations et les violences basées sur le genre, n'exposent pas les enfants, les jeunes, les communautés ou les partenaires à une plus grande vulnérabilité ou à un risque accru de préjudice ou d'abus et s'efforcent de prévenir et de réduire tout effet négatif involontaire que pourrait engendrer une telle approche.

#### 4. Valoriser les connaissances, les compétences et la participation de tous et toutes

Asmae valorise et accueille la parole de chacun et chacune au même titre afin de rééquilibrer les relations de pouvoir et de répondre aux besoins des premières personnes concernées. Asmae ancre ainsi ses projets dans les territoires grâce à ses équipes pays composées d'un personnel national, en partenariat avec des organisations et institutions locales. Les projets, outils et méthodologies d'Asmae sont codéveloppés en s'appuyant sur les connaissances et l'expérience particulière des personnes concernées (enfants et jeunes ciblés, partenaires, personnel des bureaux terrains). Par ailleurs, Asmae cherche à garantir la participation effective des enfants, des jeunes et de leurs familles grâce à un travail de sensibilisation aux enjeux de genre qui leur permet d'être acteurs et actrices de l'égalité.

#### 5. Promouvoir des relations égalitaires

Pour Asmae, promouvoir l'égalité nécessite de lutter contre les rapports de pouvoir fondés sur le genre pour permettre l'émergence de relations égalitaires, plus harmonieuses et symétriques. Cet effort implique un travail conjoint de renforcement du pouvoir d'agir des personnes discriminées sur la base du genre, à savoir les filles, les femmes et les personnes ne correspondant pas aux normes de genre ; ainsi que de promotion de modèles inspirants pour les garçons et les hommes, qui subissent aussi les normes et stéréotypes de genre et auprès desquels Asmae entend valoriser des « masculinités positives », actrices de l'égalité.

---

<sup>13</sup> Pour plus d'informations, voir Humanité & Inclusion et F3E (2018). *Prendre en compte le 'Do No Harm' : Agir sans nuire, comment faire ? Réflexions issues d'une revue des pratiques d'Humanité & Inclusion, p.5-6 disponible sur [https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/nepasnuire\\_ep07\\_synthese\\_2018-10-09\\_16-56-53\\_611.pdf](https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/nepasnuire_ep07_synthese_2018-10-09_16-56-53_611.pdf)*

## Notre méthode d'intégration du genre

Asmae s'engage à analyser l'intégration du genre dans ses actions au travers de l'échelle ci-dessous. A terme, Asmae souhaite que toutes les actions soutenues soient à minima sensibles au genre, avec une évolution progressive vers les niveaux réactif et transformatif, afin d'agir sur les causes profondes des inégalités de genre pour promouvoir des changements sociétaux durables.

Nocif	Aveugle	Sensible	Réactif	Transformatif
Projet qui exploite les inégalités et stéréotypes de genre pour atteindre ses objectifs. Renforce les inégalités et perpétue les perceptions stéréotypées et rôles genrés.	Projet qui ignore les implications des inégalités de genre en son sein et ne tente pas de traiter la question du genre. Cela perpétue voire renforce les inégalités et stéréotypes.	Projet qui considère les conséquences des inégalités en répondant aux besoins des individus selon leur genre sans lutter contre les normes inégalitaires qui les causent.	Projet proactif vis-à-vis des normes et inégalités de genre en sensibilisant sur les causes tout en traitant les conséquences.	Projet qui traite les causes profondes des inégalités de genre ainsi que leur dimension intersectionnelle et promeut des changements durables.

## Nos engagements

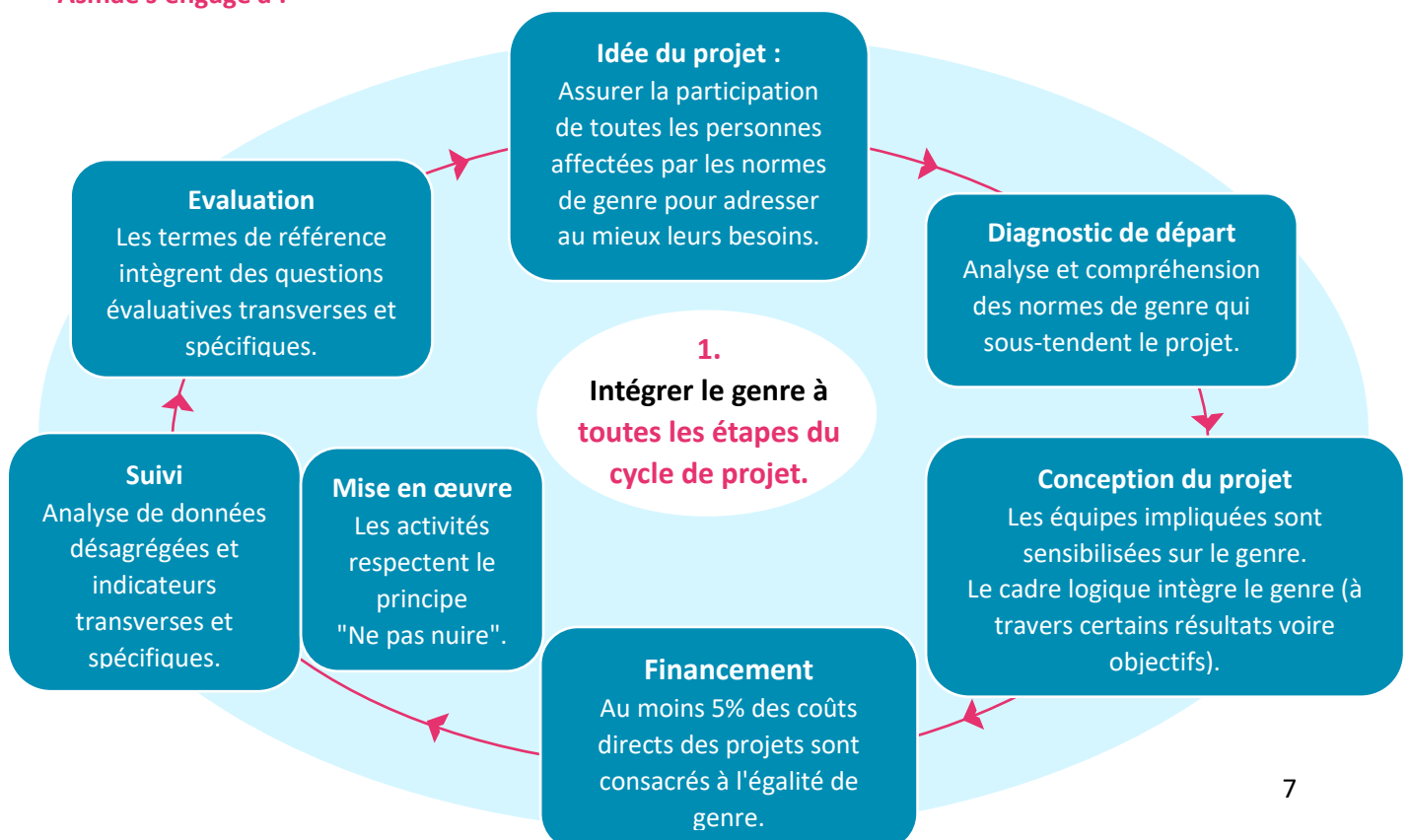
### Nos engagements opérationnels

#### A L'INTERNATIONAL

A l'international, Asmae intervient sur quatre thématiques. Dans ce cadre, la promotion de l'égalité de genre constitue l'une des quatre approches transverses aux côtés de l'approche fondée sur les droits de l'enfant, la participation et l'inclusion. Cette dimension transversale implique une intégration à tous les niveaux de l'action d'Asmae.

Ainsi, dans le cadre de ses actions à l'international,

**Asmae s'engage à :**



## 2. Inscrire le genre dans ses dynamiques partenariales :

- En **sensibilisant et formant** ses partenaires aux enjeux d'égalité de genre.
- En **valorisant** le travail de partenaires dotés d'une expertise en la matière.
- En **soutenant** ses partenaires dans l'élaboration d'une politique genre et en les accompagnant à la mettre en œuvre.
- En **établissant des partenariats** avec des organisations qui agissent directement pour les droits des femmes et l'égalité de genre.



## 3. Promouvoir l'égalité de genre dans nos activités via **des actions concrètes** telles que :

- ➔ **Sensibiliser et former** les enfants et les jeunes, leurs parents, les partenaires, les professionnels ainsi que les autorités **sur l'égalité de genre et les droits humains**, en favorisant la prise de conscience des normes sociales de genre pour promouvoir l'égalité.
- ➔ **Soutenir les enfants et les jeunes** pour les aider à mener des actions de sensibilisations sur l'égalité de genre, les discriminations et les violences liées au genre.
- ➔ **Renforcer le pouvoir d'agir des filles et des jeunes femmes** pour qu'elles participent au monde actuel ainsi qu'à la construction de celui de demain
- ➔ **Proposer des opportunités aux jeunes de se former et de développer des compétences** qui dépassent celles traditionnellement assignées à leur genre et accompagner les changements sociaux qui en découlent.
- ➔ **Promouvoir autant que possible le partage des responsabilités au sein du foyer**, particulièrement sur la question de la parentalité et le rôle à jouer de chaque parent dans l'éducation de ses enfants.
- ➔ **Lutter contre toute forme de discrimination, de violence et d'exploitation** liées au genre, y compris les pratiques préjudiciables.
- ➔ **Sensibiliser sur la santé et les droits sexuels et reproductifs**, en favorisant aussi l'éducation et les actions autour de la santé menstruelle y compris auprès des garçons et des hommes.

### EN FRANCE

Dans le cadre du projet Yalla de sensibilisation aux droits de l'enfant, Asmae s'engage à :

- ➔ **Former systématiquement ses volontaires en service civique** sur les enjeux de genre.
- ➔ **Sensibiliser et former** des enfants, des jeunes et tout professionnel intéressé **sur les droits de l'enfant**, en favorisant **la prise de conscience des inégalités et stéréotypes de genre**, notamment dans le cadre du module « Pas de droits pour les clichés ».
- ➔ **Promouvoir l'égalité de genre** via des **actions concrètes** telles que :
  - **Diffuser le module « Pas de droits pour les clichés »** auprès des établissements partenariales.
  - **Accompagner les enfants, les jeunes, et le corps enseignant** dans la mise en place d'actions de sensibilisations sur l'égalité de genre dans les établissements scolaires (exemple : assurer l'inclusion des filles dans l'ensemble des jeux pendant la récréation)



Dans le cadre des activités du centre maternel La Chrysalide, de la crèche L'Île aux enfants et de L'Espace Petits Pas, Asmae s'engage à :

- **Proposer des formations** aux professionnelles et professionnels du travail social et de la petite enfance aux enjeux de genre.
- Faire du genre un **sujet d'attention et d'échange collectif** au sein des équipes.
- **Sensibiliser les parents** pour permettre une prise de conscience des inégalités et stéréotypes de genre.
- **Intégrer les enjeux de genre** à l'accompagnement individuel et collectif des résidentes de la Chrysalide.
- **Garantir un environnement, des pratiques professionnelles et l'utilisation d'un matériel pédagogique égalitaires**, ne véhiculant pas de normes et modèles stéréotypés auprès des enfants.

## Nos engagements organisationnels

### INTEGRER LE GENRE DANS LA CULTURE ASSOCIATIVE D'ASMAE

Asmae s'engage à promouvoir une culture sensible au genre auprès de tous ces collaborateurs et collaboratrices à travers :

- **La mise en place de modules de formations** afin d'explicitier le positionnement d'Asmae en matière de genre et de sensibiliser l'intégralité des équipes à ces enjeux ;
- **Une tolérance zéro** vis-à-vis de toute forme de harcèlement sexiste et sexuel, de violence, d'exploitation et d'abus sexuels qui pourraient être commis dans le cadre des activités d'Asmae ;
- **La diffusion du code de conduite** intégrant la promotion de comportements respectueux de l'égalité de genre signé par tous les employés à leur arrivée à Asmae ;
- **L'allocation de ressources humaines, techniques et financières nécessaires** au respect des engagements pris en matière d'intégration du genre et de promotion de l'égalité de genre.

### INTEGRER LE GENRE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Asmae s'engage à adopter une gestion des ressources humaines favorisant l'égalité de genre à travers :

- L'adoption d'une **perspective de genre dans la mise à jour ou l'élaboration de nos politiques** en matière de ressources humaines ;
- La mise en œuvre d'un **protocole de signalement sûr et accessible** en cas de discrimination ou de préjugés fondés sur le genre, ainsi que de harcèlement sexuel de la part d'une personne employée à Asmae ;
- **L'analyse régulière des données d'Asmae en termes de ressources humaines** telles que la répartition du personnel selon le genre et dans les postes décisionnaires, le salaire moyen par sexe ; ainsi que la mise en œuvre de stratégies spécifiques pour corriger toute inégalité de genre identifiée dans ce cadre ;
- **Un processus de recrutement sans discrimination** ;
- Des **recrutements et des évaluations de performances qui reflètent l'engagement d'Asmae** en faveur de l'égalité de genre.

Asmae s'engage à dédier des ressources humaines spécifiques à l'intégration du genre à travers :

- La présence **d'une Référente Genre** dédiée à l'intégration du genre au siège et qui soutient et suit les efforts d'intégration du genre dans les activités d'Asmae ;
- La présence de **Points Focaux Genre** dans chaque équipe pays chargés de soutenir et de suivre les efforts d'intégration du genre dans les projets menés dans leur pays et d'en rendre compte à la Référente Genre au siège.

## COMMUNIQUER DE MANIÈRE INCLUSIVE ET SANS STÉRÉOTYPES

Asmae s'engage à adopter une communication interne et externe inclusive qui ne véhicule pas de stéréotypes et promeut l'égalité de genre à travers :

- L'utilisation d'un **langage inclusif qui n'invisibilise pas le féminin** ;
- **La diffusion d'images inclusives et positives**, qui respectent la dignité des personnes représentées, ne diffusent pas de stéréotypes et accordent une attention particulière aux questions de genre et autres facteurs de discrimination afin de représenter la diversité des personnes et communautés concernées par le travail d'Asmae ;
- **La valorisation de nos actions en faveur de l'égalité de genre** et la promotion de l'égalité de genre, en particulier lors de journées internationales ou de publications de rapports internationaux.

## III- Mécanismes de mise en œuvre et de suivi

### Portée du document

Cette politique s'applique à l'intégralité des actions soutenues et menées par Asmae en France et à l'international, à notre organisation et à l'intégralité du personnel d'Asmae en incluant les membres du conseil d'administration, les équipes salariées, les stagiaires, les volontaires en service civique, les bénévoles ainsi que les prestataires dans le cadre de leur collaboration avec Asmae.

### Responsabilités

La mise en œuvre de cette politique d'intégration du genre à Asmae relève d'une responsabilité collective. Sont donc responsables de respecter les engagements pris dans ce document :

**L'intégralité du personnel d'Asmae** a la responsabilité d'assurer la mise en œuvre des principes fondamentaux et des engagements prévus dans cette politique dans le périmètre d'action propre à ses missions.

**Le personnel chargé des ressources humaines** est responsable de la transmission de la politique genre au moment de l'intégration de nouveaux membres du personnel. **Les personnes en responsabilité hiérarchique** doivent s'assurer qu'au sein de leur équipe, toutes les personnes concernées par la portée de cette politique en connaissent l'existence, la comprennent et la respectent.

**Les équipes pays** sont responsables de l'élaboration d'un document récapitulatif des enjeux et des priorités au niveau de chaque pays ainsi que des actions prévues en conséquence. La collecte et l'analyse de données permettront d'évaluer l'opérationnalisation de cette politique et l'impact des actions

menées dans ce cadre.

**Les Représentants et Représentantes Pays et les Responsables Projets-Partenariats** sont responsables de la bonne diffusion de cette politique au sein de leurs équipes.

**Les Points Focaux Genre<sup>14</sup>** ont la responsabilité de soutenir l'opérationnalisation de cette politique dans leur pays. Il s'agit notamment d'élaborer des stratégies d'intégration du genre en lien avec les projets menés, de superviser les actions de plaidoyer et les interventions liées à l'intégration du genre dans chaque pays, ainsi que de suivre les progrès réalisés et d'en rendre compte au/ à la Référent.e Genre au siège.

**La Référente Genre**, est responsable de la promotion et du pilotage de la politique genre au sein de l'organisation.

**Le Comité de Direction et le Conseil d'Administration** assurent le portage politique et stratégique de ce document et garantissent l'allocation de ressources humaines, techniques et financières nécessaires à la bonne mise en œuvre de cette politique.

Les postes et personnes en charge de chaque tâche spécifique permettant la mise en œuvre plus large et le respect de la politique seront spécifiés dans le Plan d'Action Genre permettant l'opérationnalisation de cette politique.

### **Moyens de mise en œuvre**

La promotion de l'égalité de genre au sein d'Asmae doit considérer la diversité de contextes socio- culturels des pays dans lesquels l'organisation intervient et les facteurs de résistance au changement spécifiques à chaque contexte. Dans cette optique, les équipes pays rédigeront un document réitérant les principes fondamentaux ainsi que les engagements de cette politique en précisant le contexte culturel et les enjeux de genre par lesquels le pays est concerné ainsi que la manière dont il promouvra l'égalité de genre en adéquation avec ce contexte. Il s'agit par-là d'ajuster les actions mises en œuvre en fonction des spécificités (culturelles, sécuritaires etc..) de chaque pays afin de ne pas se trouver dans une dynamique d'ingérence mais bien d'appui aux changements en cours et aux politiques existantes dans chaque pays.

Le mécanisme de mise en œuvre principal de cette politique consiste en un Plan d'Action Genre qui permettra de décliner à court, moyen et long terme les engagements de cette politique. Ce plan d'action définira un ensemble de tâches à réaliser, d'objectifs à atteindre associés à une temporalité et aux ressources nécessaires à sa réalisation.

### **Suivi, Evaluation, Redevabilité, Apprentissage**

Des indicateurs de suivi et d'évaluation seront définis afin d'évaluer la mise en œuvre de la politique et de réajuster le plan d'action genre en adéquation. Des rapports, a minima annuels, seront diffusés en interne pour faire état de l'avancée de la mise en œuvre du plan d'action. Sur cette base, des articles synthétisant ces éléments seront publiés dans nos différents supports de communication externe.

L'évaluation de la mise en œuvre de la politique, sa revue et éventuelle révision seront réalisées à travers des évaluations dédiées, en s'alignant sur des échéances stratégiques organisationnelles à l'image de la Stratégie 2025 et de l'Ambition 2030.

---

<sup>14</sup> Dans le cas où un pays est doté d'un.e Conseiller.e Technique Genre, cette personne prend en charge le rôle de Point Focal Genre.

## Annexe 1 : Lexique des notions relatives au genre

**Discrimination fondée sur le genre :** Toute distinction, exclusion, ou restriction fondée sur le genre d'une personne. Le premier article de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme (CEDEF), adoptée par l'ONU le 18 décembre 1979 précise, en parlant plus particulièrement des femmes, qu'il s'agit de « toute distinction, exclusion ou restriction [...] 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 état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine ».

La CEDEF reconnaît et traite deux formes de discrimination, qu'elles soient contenues dans les lois, les politiques, les procédures (discrimination de jure) ou dans la pratique (discrimination de facto).

- Exemple de discrimination de jure : dans certains pays, une femme n'est pas autorisée à quitter le pays ou à occuper un emploi sans le consentement de son mari.

- Exemple de discrimination de facto : un homme et une femme peuvent occuper le même poste de travail et effectuer les mêmes tâches, mais leurs avantages peuvent être différents.<sup>15</sup>

**Masculinités :** Ce concept correspond à l'ensemble des attributs, rôles et comportements contenus dans les attentes, représentations et pratiques sociales et culturelles associées aux hommes et aux garçons. Ces attentes ne sont pas les mêmes pour tous les hommes et varient dans l'espace et le temps comme toutes les normes de genre.

Dans ce cadre, le concept de "**masculinité hégémonique**"<sup>16</sup> fait référence au modèle de masculinité prédominant dans les sociétés patriarcales, qui veut notamment que l'homme soit un être dominant, détenteur du pouvoir. Cette masculinité normée est une des fondations de la hiérarchie patriarcale et contribue fortement aux inégalités et aux violences basées sur le genre en plus d'exclure de nombreux hommes et garçons qui n'y correspondent pas.

C'est pourquoi, depuis les années 1990, l'approche genre souligne l'importance de travailler avec les hommes et les garçons pour mettre en œuvre des projets qui permettent de repenser la masculinité et promeuvent des **masculinités dites positives**, actrices de l'égalité de genre.

**Rôles de genre :** Ensemble de comportements et d'attitudes qu'une société associe à un genre donné et qui sont attendus et acceptés en fonction du genre d'une personne. Ces rôles sont appris dès la naissance et sont renforcés par les parents, le corps enseignant, les pairs et la société.

**Stéréotype lié au genre :** Une opinion généralisée ou un préjugé quant aux attributs ou caractéristiques qu'une personne possède ou devrait posséder et aux rôles qu'elle joue ou devrait jouer en fonction de son genre. Un stéréotype lié au genre devient néfaste dès lors qu'il limite la capacité d'une personne à développer ses compétences personnelles, d'exercer un métier et de prendre des décisions concernant sa vie.<sup>17</sup>

**Violences basées sur le genre :** Tout type de violence sexuelle, physique, verbale, psychologique (émotionnelle) ou socio-économique perpétré à l'encontre d'une personne en raison de son genre.

---

<sup>15</sup> UNICEF Bureau Régional pour l'Asie du Sud, Novembre 2017, *Glossary of Terms and Concepts*.

<sup>16</sup> R.W. Connell, *Masculinités*, 1995

<sup>17</sup> Fondée sur la définition du Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme (HCDH).