

POLITIQUE GENRE WILDAF-AO



WILDAF-AO

Ce document annule et remplace le document suivant :

REFERENCE	LIBELLE

Validation

	NOMS & PRENOMS	FONCTIONS	SIGNATURE & DATE
REDIGE PAR	Sefenu ADZINYO & Atsu Komi G. EKLU	Consultant	
VERIFIE PAR	Kayi A. AJAVON & Kafui ADJAMAGBO- JOHNSON	-Responsable Administrative et financière -Coordinatrice	
APPROUVE PAR	Conseil d'Administration	Organe de contrôle et de décision	17-03-2021

Suivi des modifications :

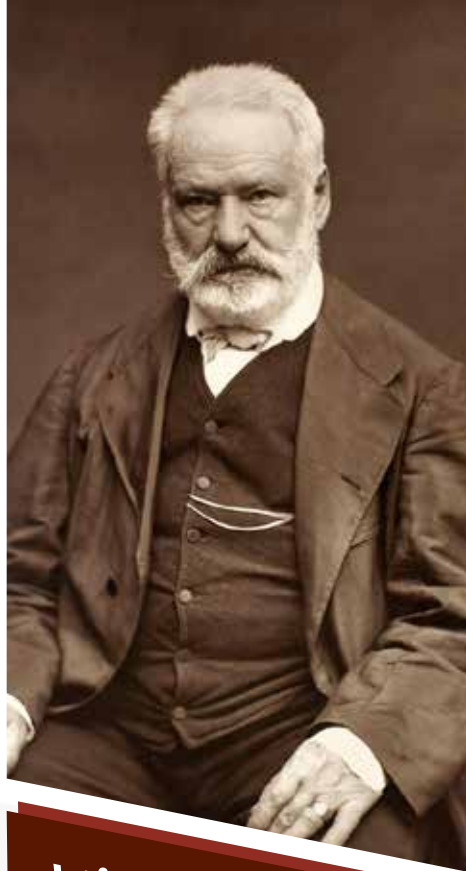
DATE DE CREATION OU DE REVISION	INDICE DE REVISION	RESUME DE LA MODIFICATION
17-03-2021	01	Création

DESTINATAIRES :

(Tout le personnel)

Table des matières

I. INTRODUCTION.....	5
II. DEFINITION	7
III. OBJET	16
IV. PORTÉE DE L'APPLICATION	18
V. DECLARATION SOLENNELLE	19
VI. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	20
VII. NORMES ET PRESCRIPTIONS APPLICABLES	21
1. LES BUREAUX ET LE PERSONNEL	21
2. LA PROGRAMMATION	23
3. LE PARTENARIAT.....	24
4. LE PLAIDOYER ET LES CAMPAGNES.....	24
5. LA COMMUNICATION ET LES RELATIONS PUBLIQUES	25



Victor Hugo

Actes et Paroles

“

Une moitié de l'espèce humaine est hors de l'égalité, il faut l'y faire rentrer : donner pour contre-poids au droit de l'homme le droit de la femme.”

I. INTRODUCTION



Des progrès ont été enregistrés concernant la réduction de l'écart entre les sexes dans le monde.

De nombreux pays ont adopté des lois contre la discrimination sexuelle et ont banni les pratiques néfastes pour les filles telles que le foeticide féminin, les mariages d'enfants et les mutilations génitales/excisions.

De plus en plus de filles sont scolarisées et terminent leurs études. Plus de femmes sont représentées dans les fonctions publiques et les femmes ont plus de chance de participer à l'économie.

Mais partout dans le monde, les filles et les femmes restent victimes, de manière disproportionnée, de la pauvreté, de l'injustice et de la discrimination.

Elles ont un statut social inférieur à celui des garçons et des hommes, un contrôle limité de leur propre vie, un pouvoir de décision réduit, et un accès limité aux services et aux ressources économiques.

La discrimination sexuelle et les stéréotypes sexistes portent atteinte aux droits humains et contribuent à des cycles de pauvreté qui peuvent avoir des répercussions sur les communautés entières pendant des générations.

Les filles qui n'ont pas le droit d'aller à l'école ou que l'on marie alors qu'elles sont toujours enfants, sont confrontées à des problèmes particuliers, les plaçant dans une position défavorisée, de telle sorte que par la suite, elles n'ont pas la possibilité de promouvoir les droits de leurs propres filles et garçons.

Les stéréotypes sexistes mettant en évidence des caractéristiques masculines de domination, affectent aussi la capacité des garçons à développer des relations positives avec les filles et les limitent dans leur capacité à devenir des partenaires et pères attentifs lorsqu'ils grandissent.

Ce document d'orientation réaffirme l'engagement du WiLDAF à promouvoir les droits des femmes et des filles, l'égalité entre les genres et l'intégration de la dimension de genre comme moyen de favoriser la réduction de la pauvreté, le développement économique dans la région Afrique de l'Ouest.

La politique est axée sur la promotion des droits des femmes et des filles en tant que groupes cibles.

La présente politique est fondée sur le principe que l'Afrique a des spécificités régionales en matière de genre qui ont un rapport direct avec son développement.

Elle tient compte de l'agenda international, qui appelle à une transformation, visant à réaliser un partenariat complet et égalitaire entre les femmes et les hommes, une condition sine qua non pour relever les défis auxquels est confronté le continent.

II. DEFINITION



| Genre

La notion de genre se rapporte à des normes, des attentes et des croyances liées aux rôles et valeurs attribuées aux filles et garçons, femmes et hommes.

Ces normes sont déterminées par les structures sociales ; elles ne sont ni inaltérables, ni biologiquement déterminées.

Elles changent au cours du temps. Elles sont apprises dans les familles et par les amis, dans les écoles et les communautés, et par les médias, le gouvernement et les organisations religieuses.

| Équité des sexes

On entend par équité des sexes, le fait d'être juste envers femmes et hommes, garçons et filles. Pour garantir des actions équitables, on adopte les mesures nécessaires pour lutter contre les discriminations et les désavantages sociaux et historiques dont sont surtout victimes les filles.

Lorsqu'une approche est basée sur l'équité des sexes, elle assure de manière équitable, et grâce à des mesures bien ciblées, accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que l'accès aux avantages liés au développement.

Par exemple, des bourses d'études pour les filles illustre bien la notion d'une approche basée sur l'équité permettant à tous les enfants, garçons et filles, d'être scolarisés et de bénéficier de façon égale de l'opportunité scolaire. Accroître l'équité des sexes fait partie de la stratégie en faveur de l'égalité des sexes.

| Egalité des sexes

Egalité des sexes signifie que femmes et hommes, filles et garçons occupent la même place dans la société.

En d'autres termes, ils ont les mêmes droits, le même respect dans la communauté, les mêmes chances de faire des choix par rapport à leur vie, et ils ont accès à un pouvoir de décision égale, concernant ces choix.

L'égalité des sexes ne signifie pas que femmes et hommes, filles et garçons ne sont pas différents. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons ont des priorités et des besoins qui ne sont pas les mêmes mais qui sont reliés, ils font également face à des obstacles différents et n'ont pas les mêmes opportunités.

Leur position dans la société est basée sur des normes, et bien que celles-ci ne soient pas fixes, elles ont tendance à favoriser les hommes et les garçons au désavantage des femmes et des filles.

Par conséquent, les programmes et les politiques les affectent différemment. Adopter une méthode d'égalité des sexes, c'est comprendre ces différences en appréciant le fait qu'elles ne soient pas rigides mais peuvent être changées, et ensuite créer les politiques, les programmes et les services appropriés. En fin de compte, promouvoir l'égalité des sexes, c'est transformer les rapports de pouvoir entre femmes et hommes, filles et garçons pour créer une société plus égale pour tous.

| Justice relative au genre

Le concept de justice relative au genre, met en évidence le rôle des responsables pour les droits des filles et des garçons. La justice relative au genre abolit les inégalités qui placent les femmes et les filles en position de subordination à l'égard des hommes et des garçons.

La justice relative au genre signifie qu'hommes et femmes, garçons et filles ont accès aux mêmes ressources et contrôlent celles-ci de façon égale, ils ont les mêmes possibilités de choix par rapport à leurs propres vies, et ils ont accès en cas de besoin, aux dispositions qui corrigent ces inégalités.

S'engager en faveur de la justice relative au genre veut dire prendre position contre la discrimination sexuelle, l'exclusion et la violence sexuelle.

La justice relative au genre se concentre en priorité sur les actions portant sur la responsabilité des acteurs de respecter, de protéger, et de garantir les droits de l'homme, particulièrement ceux des filles et des femmes.

| Discrimination sexuelle

La discrimination sexuelle décrit une situation où des personnes sont traitées différemment tout simplement parce qu'elles sont du sexe opposé et non sur la base de leurs aptitudes ou compétences personnelles.

Par exemple, l'exclusion sociale, l'incapacité de pouvoir participer au processus de décision et l'accès limité aux services ou ressources sont autant de conséquences courantes de la discrimination. Lorsque cette discrimination fait partie de l'ordre social, cela s'appelle la discrimination sexuelle systémique.

Par exemple, dans certaines communautés, certaines familles choisissent régulièrement de donner à leur fils un enseignement supérieur, mais par contre choisissent de garder leurs filles à la maison pour aider aux tâches ménagères.

La discrimination systémique a des bases sociales et politiques et elle doit être prise en compte à plusieurs niveaux dans la programmation.

| Stéréotypes sexistes

Ce sont des croyances incontestées, déterminées par les structures sociales, qui reposent sur les différentes caractéristiques et les rapports entre femmes et hommes.

Les stéréotypes sexistes sont renforcés par l'éducation des filles et des garçons, et l'influence des médias.

Dans beaucoup de sociétés, on apprend aux filles à être obéissantes, sensibles, soumises et indécises alors qu'aux garçons, on leur apprend à être confiants, courageux et indépendants.

Les stéréotypes sexistes se manifestent lorsque dans la société de telles caractéristiques sont constamment attribuées aux rôles et à l'identité des hommes et des femmes.

Les stéréotypes sexistes influencent les attitudes, les comportements et les décisions.

Ce qui conduit à un schéma comportemental qui se recrée et qui empêche les filles et les garçons de développer pleinement leur potentiel et de pouvoir réaliser leurs droits.

Les stéréotypes sexistes peuvent aboutir à l'exclusion sociale pour ceux qui ne correspondent pas au stéréotype en question.

| Autonomisation

Le pouvoir c'est la capacité que s'offre une personne de façonner sa propre vie et contrôler son environnement.

Le manque de pouvoir est un des obstacles principaux qui empêche les filles et les femmes d'échapper aux cycles de la pauvreté. Ce problème peut être surmonté à l'aide d'une stratégie d'autonomisation.

Une méthode d'autonomisation suppose une approche "bottom-up" ayant pour but de développer les atouts des filles et des femmes (au niveau social, économique, politique et personnel), de renforcer leurs capacités à faire des choix quant à leur avenir, ainsi qu'à développer un sentiment de confiance en soi et les amener à croire en leurs capacités à contrôler leur propre vie.

| Intégration de la dimension genre

L'intégration de la dimension genre, c'est promouvoir l'égalité des sexes et l'intégrer dans toutes les activités de l'organisation, ses systèmes et ses procédures.

C'est un processus qui s'applique aux activités d'une organisation (intégration externe) et à son fonctionnement (intégration interne). L'intégration de la dimension genre signifie que toutes

les politiques, tous les programmes et tous les processus organisationnels et de gestion sont conçus, conduits, suivis et évalués en prenant compte des besoins et des contraintes des filles, garçons, femmes et hommes dans le but de promouvoir l'égalité des sexes.

Le but de l'intégration de la dimension genre est de s'assurer que femmes, hommes, filles et garçons réalisent leurs droits et que l'inégalité ne soit pas perpétuée.

| Ecart entre les sexes

L'écart entre les sexes est une mesure d'inégalité qui met en évidence des opportunités ou la distribution de ressources inégales entre hommes et femmes, garçons et filles.

L'écart entre les sexes est révélé de manière générale par des données statistiques ventilées par sexe démontrant le niveau d'inégalité

| Violence basée sur le genre

La violence basée sur le genre se rapporte à la violence physique, sexuelle, psychologique et parfois économique infligée à une personne à cause de son sexe.

Les femmes et les filles sont plus souvent les cibles de la violence basée sur le genre, mais ce comportement affecte aussi les garçons et les hommes, surtout ceux qui ne correspondent pas à l'image qu'on se fait du garçon ou de l'homme dominant.

La violence basée sur le genre peut se rapporter à des actes d'agressions criminels commis par certains individus, ou des violences sanctionnées par la société qui peuvent même être commis par les autorités de l'état.

On compte parmi celles-ci, les préjudices aux droits de l'homme telles que la violence domestique, le trafic des filles ou des garçons, la mutilation génitale ou la violence contre les hommes qui ont des rapports sexuels avec d'autres hommes.

| Norme sociale

Les normes sociales sont un aspect fondamental de nos vies à tous.

Les normes sont des croyances partagées sur ce qui constitue un comportement représentatif et approprié pour un groupe de personnes, y compris les femmes, les filles, les hommes et les garçons.

Les normes sociales sont comme des règles informelles, qui influencent également (et sont influencées par) des règles formelles telles que les lois et les règlements.

Les normes façonnent les attentes et les comportements et peuvent entretenir et imposer l'inégalité des genres.

Partout dans le monde, les normes sociales concernant le genre octroient un statut injuste aux femmes et aux filles et façonnent les attentes de la société au sujet de leur rôle.

| Inclusion

L'inclusion est le processus d'amélioration des conditions permettant aux individus et aux groupes de prendre part à la société et de jouir pleinement de leurs droits.

L'inclusion nécessite que l'on traite les causes profondes de l'exclusion et que l'on comprenne à quel point les racines des différentes formes d'exclusion sont entremêlées.

L'inclusion consiste à améliorer les possibilités offertes aux filles, aux garçons, aux jeunes, en particulier ceux qui sont vulnérables et exclus, notamment les enfants handicapés et ceux qui sont exclus en fonction des groupes sociaux auxquels ils s'identifient ou sont associés. Elle consiste aussi à respecter leur dignité.

| Exclusion

L'exclusion est le processus qui empêche certaines personnes ou groupes d'exercer leurs droits. L'exclusion est provoquée par l'inégale répartition des ressources et du pouvoir, par l'attribution de valeurs inégales aux différents groupes sociaux, et par les normes sociales qui perpétuent ces différences.

Ces causes sont interdépendantes et se renforcent réciproquement. C'est le plus souvent, ceux à qui on ne concède aucune valeur, qui ne peuvent jouir de leurs droits.

Par exemple, les filles, les garçons et les jeunes qui sont handicapées sont souvent stigmatisés et dépréciés ; les écoles ne sont pas conçues pour être accessibles à ces élèves et les enseignants n'ont pas reçu de formation adéquate, ce qui signifie que leurs besoins spécifiques ne sont pas pris en compte et, en conséquence, leur droit à l'éducation est dénié.

| Intersectionnalité

Les personnes ne peuvent être classées de façon précise dans un groupe social unique.

Chaque individu peut avoir de nombreuses identités et celles-ci ont une incidence sur la façon dont il interagit avec la société et la manière dont celle-ci le perçoit.

Démêler ces identités croisées sera essentiel pour comprendre la discrimination et l'exclusion parce que l'expérience de l'exclusion vécue par une personne dépasse souvent la somme de toutes les parties.

Par exemple, pour comprendre ce qu'expérimente une jeune fille issue d'un groupe ethnique minoritaire, nous devons chercher à comprendre la manière dont ces deux identités interagissent, comment fréquemment elles se renforcent l'une et l'autre en créant des obstacles encore plus grands quant à l'exercice de ses droits et en perpétuant des expériences de discrimination encore plus importantes.

| Mesures de discrimination positive

Il s'agit de mesures ou d'actions, par nature discriminatoire, mais qui ont pour finalité de corriger les inégalités en favorisant certains groupes de personnes victimes de discriminations systématiques (voire systémiques) en vue de rétablir l'égalité. Les mesures de discriminations positives sont par nature temporaire.

POSITION DU WILDAF PAR RAPPORT AUX VIOLENCES CONTRE LES HOMMES ET LES GARÇONS.

Nous sommes conscients de ce que les garçons et les hommes sont de plus en plus victimes de violence dans nos sociétés.

Mais le phénomène est marginal. Les femmes subissent plus que les hommes des violences de toute sorte.

Aussi le WiLDAF entend travailler prioritairement à éradiquer les violences à l'égard des femmes et des filles.

Cependant, WiLDAF est également conscient du rôle de plus en plus important joué par des hommes de par le monde y compris en Afrique en matière de lutte contre les violences à l'égard des femmes et des filles.

L'organisation est également consciente de l'importance de la stratégie de la masculinité en tant qu'approche de promotion des droits des femmes et des filles.

Aussi le WiLDAF entend engager les hommes et les garçons en tant qu'alliés et prévoit utiliser la masculinité positive comme approche de travail.

Les hommes peuvent être la cible en termes de plaidoyer (leaders communautaires et religieux, autorités politiques...) de nos programmes.

Les garçons et des hommes pourront également bénéficier des ateliers de formations et des initiatives d'information et de sensibilisation tendant à un changement de comportement et de pratiques préjudiciables aux femmes et aux filles.

POSITION DU WILDAF PAR RAPPORT À LA QUESTION DES ORIENTATIONS SEXUELLES

Le WiLDAF est une organisation de droits humains et respecte, en cela le droit de toutes les personnes à jouir librement de leur corps.

Par conséquent, le WiLDAF ne prendra aucune initiative que ce soit programmatique ou d'influence (plaidoyer) qui soit de nature à s'attaquer aux droits des LBGTIQ ou qui les expose à une quelconque forme de violence.

III. OBJET



Le but de cette politique est d'instaurer une vision claire, une direction, un langage commun et un message cohérent pour mettre en œuvre et exprimer notre engagement à promouvoir les droits des femmes et des filles, l'égalité des genres et l'inclusion à l'ensemble de notre personnel à tous les niveaux.

Les discriminations et les inégalités à l'égard des femmes et des filles ainsi que l'exclusion s'expriment sous des formes variées selon les endroits.

Mais dans tous les pays où WiLDAF intervient, nous nous heurtons à différentes formes de discrimination fondée sur le genre, à des stéréotypes de genre et à une répartition inégale des pouvoirs entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons.

Ces critères sont notamment liés à ce qui constitue l'identité d'une personne, comme l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une race, à une classe sociale, à une ethnie, à une orientation sexuelle et à une identité de genre, ou encore ses capacités, sa langue, entre autres.

Nous croyons que notre travail de lutte contre les inégalités de genre peut être renforcé en examinant la manière dont les autres facteurs d'exclusion se croisent et en utilisant ce savoir pour concevoir les programmes et les stratégies de plaidoyer.

Les inégalités de genre intensifient les effets négatifs de toutes les autres formes d'exclusion et, par conséquent, l'exclusion s'exprime sous des formes différentes et en général les femmes et les filles en expérimentent les pires formes.

Parvenir à l'égalité des genres, promouvoir la justice entre les genres, réaliser les droits des femmes et des filles et favoriser une société inclusive sont les objectifs fondamentaux de notre travail en tant qu'organisation.

Notre engagement s'inspire du cadre international des droits humains et des principes internationalement reconnus, tels que la non-discrimination. Il est fondé sur des normes internationales et régionales, en particulier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), la Convention internationale

des droits de l'enfant (CDE), et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), ainsi que sur des directives non contraignantes (« soft law »)¹ pertinentes et les ambitions mondiales énoncées dans les Objectifs de Développement Durable (ODD).

Les ODD font clairement ressortir la nécessité de s'attaquer aux violations des droits liées à l'appartenance à un genre, et invite le monde entier à « ***réaliser l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles*** » (objectif 5), et l'objectif de réduction des inégalités au sein de chaque pays et d'un pays à l'autre (objectif 10).

De telles responsabilités constituent un socle solide pour nos premières priorités qui sont les droits des femmes et des filles ainsi que l'égalité des genres et l'inclusion.

Notre engagement s'inspire et nourrit également des instruments régionaux tel que le Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo), la stratégie et le plan d'action genre de la CEDEAO, la politique de l'Union Africaine en matière de genre, la Charte Africaine des Droits et du Bien-être de l'Enfant (CADBE).

1 Le « droit mou » ou « soft law » se réfère aux normes internationales non contraignantes telles que les résolutions du Conseil des droits humains ou de l'Assemblée générale, les observations générales des comités de la CIDE ou de la CEDAW, etc.

IV. PORTÉE DE L'APPLICATION



| La présente politique s'applique à

- A l'ensemble du réseau WILDAF Afrique de l'Ouest : la coordination régionale et les réseaux nationaux. Les pays ont la responsabilité de définir la façon dont ils contrôleront la mise en œuvre de la politique.
- A tout son personnel à quelque échelon qu'il se trouve au sein du réseau
- A tous les associés et prestataires de services qui entreraient en relation avec l'organisation

V. DECLARATION SOLENNELLE



WiLDAF luttera avec force et courage contre les discriminations et les violations des droits humains fondées sur le genre, y compris la violence basée sur le genre et d'autres formes d'exclusion.

Nous allons nous attaquer particulièrement aux croyances et normes sociales et religieuses néfastes ainsi qu'à tous les mécanismes sociaux qui justifient, légitiment et pérennisent les violences à l'égard des femmes et des filles.

Nous travaillerons à réduire le déséquilibre qui caractérise les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes, les filles et les garçons.

Nous travaillerons pour une culture organisationnelle qui matérialise et illustre notre engagement envers l'égalité des genres, les droits des femmes et des filles ainsi que l'inclusion, en aidant nos équipes à adopter des bonnes pratiques, une attitude positive et les principes d'égalité des genres et d'inclusion à toutes les occasions.

VI. RÔLES ET RESPONSABILITÉS



La bonne application de la présente politique est de la responsabilité de toutes les organisations nationales, de tous nos membres et personnels à tous les niveaux.

La Coordinatrice Régionale est la garante de sa mise en œuvre à tous les niveaux de l'organisation et vis-à-vis des partenaires.

Les présidentes des réseaux nationaux sont responsables de son respect au sein de leur personnel et dans leurs rapports avec les fournisseurs de biens et services, leurs partenaires stratégiques et opérationnels y compris les communautés à la base.

A cet égard, chaque faitière nationale a l'obligation d'adapter ses procédures et pratiques internes à tous les niveaux de manière à les aligner à la présente politique. La coordination régionale apportera son appui si nécessaire.

VII. NORMES ET PRESCRIPTIONS APPLICABLES



Afin de soutenir la mise en œuvre de cette politique et d'en permettre le suivi, un ensemble de directives normalisées applicables au WiLDAF sera élaboré, centré sur 5 domaines fondamentaux.

1. LES BUREAUX ET LE PERSONNEL

Nous allons améliorer les mesures concernant l'égalité des genres et l'inclusion dans toute l'organisation, notamment en ce qui concerne celles qui se rapporteront à sa façon d'organiser les bureaux et à la manière de travailler.

Nous allons mettre à jour nos valeurs et nos pratiques institutionnelles en matière de gestion de ressources humaines, de code de conduite et d'espace de travail, ainsi que nos procédures internes d'acquisition de bien et de services de façon à intégrer les mesures qui concordent avec notre engagement en faveur des droits des femmes et des filles ainsi que de l'inclusion.

L'égalité des sexes sera intégrée dans les objectifs du personnel, ses responsabilités et les systèmes de gestion des performances, y compris l'embauche, la rétention, la promotion, la formation et la rémunération.

Le suivi et les rapports de performance documenteront, de manière détaillée, les progrès dans l'application des normes et des engagements sur l'égalité des genres.

Nous prohibons toutes les pratiques qui engendrent des discriminations basées sur le genre, des formes d'exclusion ou des inégalités fondées sur le genre.

Nous évaluerons régulièrement et développerons les aptitudes, les connaissances et les attitudes du personnel et des partenaires pour mettre en œuvre prescription de cette politique. La gestion des bureaux et les projets de formation mettront en évidence les capacités qu'il faut renforcer pour l'intégration de la dimension genre. La formation sur la politique d'égalité des sexes sera une étape obligatoire dans l'accueil du nouveau personnel.

Tous les membres du personnel prendront connaissance du code de conduite et de sa politique de dénonciation sur le harcèlement sexuel ; ceux-ci seront effectivement appliqués pour gérer les problèmes de harcèlement sexuels.

Nous allons mettre en place un système d'apprentissage de notre manière de faire afin d'identifier les bonnes pratiques à émuler, à partager et à mettre à l'échelle, mais aussi nos échecs et nos erreurs pour apprendre d'eux et réorienter nos conceptions et nos approches. Nous allons revoir régulièrement cette politique pour s'assurer qu'elle correspond au développement le plus récent et aux connaissances les plus actuelles dans le monde en matière de genre et de

droits des femmes et des filles. Les résultats de l'apprentissage seront partagés largement aussi bien au sein de l'organisation qu'à l'extérieur.

Nous encouragerons et appuierons les faitières nationales à mobiliser des ressources suffisantes pour la mise en œuvre de cette politique au sein des bureaux.

Toutes les faitières nationales et la coordination régionale développeront des plans d'action pour l'égalité des genres dans l'environnement de travail. Cela comprendra la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines qui assure l'égalité de rémunération pour un travail égal et l'égalité des chances en matière de promotion basée sur la performance et la capacité.

Les plans d'actions pour l'égalité des genres vont aussi inclure le développement de politiques sur l'environnement de travail favorable à la famille, y compris des horaires flexibles, des congés de paternité et de maternité adéquats, ainsi que des espaces aménagés pour l'allaitement ou la garde d'enfants.

2. LA PROGRAMMATION

Nous allons concevoir, mettre en œuvre, suivre et évaluer des programmes genre transformateurs et de qualité, dans le contexte de développement. Nous mobiliser et consacrer les ressources financières nécessaires à cette ambition.

| Cela implique, notamment, que :

- L'analyse genre et des relations de pouvoir seront des éléments essentiels dans la conception des programmes ;
- Les programmes comprendront les objectifs, les indicateurs, les stratégies, les résultats, les activités et les objectifs qui vont promouvoir l'égalité des sexes ;
- Les programmes incluront une analyse de risques sensible au genre et des stratégies de réduction des risques pour identifier des domaines potentiels qui résisteraient à une plus grande égalité entre les sexes et pour s'assurer que ces problèmes soient pris en compte dans la conception des programmes ;
- La conception des programmes comprendra des systèmes pour suivre et partager les leçons sur la promotion de l'égalité des genres et des droits des femmes et des filles. Elle comportera également des systèmes d'évaluations et des recherches comprenant la collecte de données ventilées par sexe et par âge en tant que standards minimums ainsi qu'une allocation pour l'ensemble des programmes, des ressources financières et humaines nécessaires pour une promotion effective de la justice relative au genre et aux droits des femmes et des filles.

3. LE PARTENARIAT

Nous allons collaborer à tous les niveaux avec plusieurs partenaires pour promouvoir efficacement l'égalité des genres et les droits des femmes et des filles.

Nous n'allons mettre en place/n'entrer que dans des partenariats qui promeuvent le respect de l'égalité des genres, les droits des femmes et des filles.

Nous allons encourager nos partenaires à tous les niveaux y compris les communautés à la base à s'engager dans la voie de la promotion des droits des femmes et des filles comme stratégie principale de justice sociale et de réduction de la pauvreté.

Nous réexaminerons notre participation aux partenariats, coalitions et alliances au prisme de nos propres engagements en faveur des droits des femmes et des filles.

Nous allons nous servir des réseaux et alliances pour influencer le changement dans les groupes de notre portefeuille partenarial qui ne se sont pas encore engagés y compris les communautés à la base. Nous appuierons les réseaux nationaux à cet effet.

4. LE PLAIDOYER ET LES CAMPAGNES

Nous mettrons en place des stratégies d'influence et de plaidoyer à tous les niveaux y compris des stratégies à long terme de transformation des croyances et des normes sociales, nourries par des données probantes issues de nos expériences de terrain et des bonnes pratiques des organisations promotrices du genre et des droits des femmes et des filles.

Nous allons soutenir les mécanismes nationaux de rapports périodiques ainsi que les rapports alternatifs sur les instruments juridiques internationaux pertinents : CEDEF, CDE, CDPH, ODD, la CADBE, le Protocole de Maputo...

5. LA COMMUNICATION ET LES RELATIONS PUBLIQUES

Nos activités de campagnes, messages éducatifs et médiatiques traduiront et mettront en évidence notre engagement pour l'égalité des genres et les droits des filles et des femmes.

Notre style de communication utilisera un langage et des images qui valorisent la femme et la fille et éviteront le renforcement des stéréotypes sexistes et ceci se reflètera dans tous nos supports de communication : rapports, affiches et flyers de d'information et de sensibilisation, courrier, document de politique ou de stratégie.

Pour chacun de ces domaines, mais surtout au niveau de personnel et des programmes, l'approche de travail sera basée sur la transformation des croyances et normes sociales et religieuses de genre et la promotion de la masculinité positive.

La masculinité, est définie comme le « caractère masculin », « l'ensemble des caractères propres à l'homme ou jugés comme tels ».

C'est, en effet, une identité qui caractérise les hommes et les garçons dans leurs rôles sociaux, leurs comportements envers les autres, leurs façons de voir le monde, leurs façons de vivre, et d'entretenir des rapports avec les autres.

Cette identité influence les relations que les hommes entretiennent entre eux et avec les femmes ; elle implique une façon d'être, une façon de s'inscrire dans les réalités sociales, dans les situations de la vie courante ; elle influence la manière de se considérer et de considérer les autres.²

Plus simplement, la « **MASCULINITÉ** » réfère à ce que cela signifie d'être un homme et à la façon dont les hommes sont censés vivre leur vie et leurs relations avec les autres : les femmes, les enfants et les autres hommes.

Pour chacun de nos programmes, nous identifierons et transformerons les croyances et normes sociales qui justifient et pérennisent les violences et les discriminations à l'égard des femmes et des filles.

Nous sommes conscientes que les hommes et les garçons sont aussi victimes du système patriarcal dans lequel ils sont socialisés et qui les poussent à être violents et autoritaires.

C'est pourquoi nous allons travailler à transformer leur pouvoir en énergie positive pour la promotion de la justice de genre pour eux-mêmes et les femmes et les filles.

2 Voir, Haude Rivoal in *virilité ou masculinité ? l'usage des concepts et leur portée théorique dans les analyses scientifiques des mondes masculins* Martin Média | « Travailler » 2017/2 n° 38 | pages 141 à 159 ISSN 1620-5340 [HTTPS://WWW.CAIRN.INFO/REVUE-TRAVAILLER-2017-2-PAGE-141.HTM](https://www.cairn.info/revue-travailler-2017-2-page-141.htm)

BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE

- » La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- » La Convention relative aux droits des personnes handicapées
- » Le Protocole de Maputo
- » Les Objectifs de Développement Durable
- » La Charte Africaine des Droits et du Bien-être de l'Enfant
- » La Convention relative aux droits de l'enfant (CDE)
- » Plan International, Politique sur l'égalité des sexes (2012-2016)
- » Plan International, Politique générale de genre et d'inclusion
- » CARE International, Politique d'égalité des genres, 2018
- » OXFAM, Guide de travail sur le travail féministe



WILDAF-AO

"AGIR POUR LES DROITS DE LA FEMME ET DE LA FILLE EN AFRIQUE"

WILDAF-AFRIQUE DE L'OUEST
07 BP:7755 Lomé - Togo

Fax: (228) 22 61 73 90

Tél: (228) 22 61 26 79

Email : wildaf@wildaf-ao.org

Website : www.wildaf-ao.org