



Politique Genre , Diversité & Egalité entre les sexes.



1. CONTEXTE AU NIVEAU MONDIALE

1.1. INTRODUCTION.

En tant que leader dans la promotion et de la protection des droits de l'enfant dans plus de 8 pays, SAPI Belgique veut s'assurer que ses programmes intègrent de protection de l'enfant contribuent de manière proactive à surmonter les désavantages, les préjugés, la discrimination et les inégalités de répartition du pouvoir dans un contexte donné. Tous les enfants ont le droit de s'épanouir et d'exercer pleinement leurs droits, ce qui nécessite un changement dans la manière dont SAPI Belgique aborde les concepts de genre et de diversité. Cette politique définit les engagements et les principes directeurs de SAPI Belgique en matière de genre et de diversité dans l'ensemble de ses opérations et dans le fonctionnement interne de l'organisation. Il fournit un cadre clair à l'organisation pour créer un environnement de travail plus inclusif, et pour systématiser l'intégration et le suivi du genre et de la diversité dans les opérations de SAPI Belgique. Pour ses programmes, SAPI Belgique s'engage à appliquer une approche réactive au genre et à la diversité et, si possible dans le cadre de projets spécifiques, à viser une approche transformative (voir échelle G&D). La présente version de la politique constitue une première étape vers la réalisation de cet objectif. Elle fournit une référence et une orientation pour des stratégies spécifiques et des mesures concrètes à mettre en place à tous les niveaux de l'organisation et encourage le renforcement des capacités de SAPI Belgique à appliquer une approche sensible au genre et à la diversité d'ici 2035. La deuxième phase, qui nécessitera une mise à jour et une révision de cette politique, consistera à faire du genre et de la diversité un thème transversal central du Plan stratégique 2028-2023 de SAPI Belgique.

La lutte contre la discrimination sous toute ses formes fait partie de la mission et de principes, programmatiques de femmes et des hommes, des filles et de garçons sont inégales et que ces inégalités doivent être combattues. C'est pourquoi SAPI Belgique prend en compte les sensibilités et reconnaît que les relations de pouvoir entre les filles et les garçons, et les hommes et femmes sont égaux. La promotion de leadership féminins, la protection de droits de filles notamment le droit à la succession,/héritage, droit à l'éducation, la prévention et l'atténuation des causes de violences basées sur le genre et autres violences sexuelles est au premier plan des activités de SAPI Belgique afin d'éliminer la discrimination liées au genre, garantir la protection des filles et des femmes et l'égalité du genre afin d'éliminer la violence, les abus et les injustice de manière durable.

Parler de genre et prendre en considération les différences sociales, économiques et biologiques qui existe entre les femmes, les filles, les garçons et les hommes, et en particulier, les inégalités de sexes faisant obstacle à un bon épanouissement de ces derniers et à la lutte contre les inégalités est essentiel pour que SAPI Belgique puisse accomplir son mandat et ses ambitions à l'égard des femmes et des hommes, des filles et de garçons. La politique Genre et diversité au sein de l'association SAPI Belgique définit les engagements concrets pour soutenir l'Egalité de genre et le respect des principes édictés dans le présent document. Elle s'accompagne des lignes directrices présentant les mécanismes et les standards communs minimum pour tous les membres de SAPI Belgique au siège, à l'international, les coordinations pays ainsi que nos bureaux régionaux.

Notre politique sur le genre et diversité vise donc à rendre nos efforts de programmation commune plus efficaces, elle se fonde sur les engagements et principes des politiques existantes, ainsi que sur les politiques relatives à l'Egalité de genre. Ce faisant, elle ouvre la voie à une plus grande redevabilité. Des débats récents démontrent comment le potentiel économique et social du travail des femmes est sous-estimé et entravé. Les femmes sont plus encline que les hommes à s'engager dans des activités économiquement peu rémunérées, dans le bénévolat et des emplois précaires.

Par conséquent, la productivité et les revenus du travail des femmes sont faibles et le fait que le travail rémunéré et non rémunéré des femmes est un facteur clé de réduction de la pauvreté

Un facteur important qui anime ces types de comportement est la différence dans la façon dont les femmes et les hommes assument la responsabilité des activités de soins .

SAPI Belgique souhaite contribuer à la promotion d'un monde où les filles et les garçons ont les mêmes opportunités, les mêmes possibilités d'accès et de choix, les mêmes droits ; où tous deux jouissent d'une intégrité physique et psychologique et peuvent participer activement au développement de leur pays, et cela dans toutes les sphères—économique, politique, sociale, personnelle, spirituelle et organisationnelle. Toute activité de SAPI Belgique aspire à remplir cet objectif fondamental.

Pour y arriver, SAPI Belgique s'engage pour l'élimination de la discrimination des femmes, qui fait partie des discriminations ethniques, de classe, de religion, d'âge, etc. SAPI Belgique demande également la co-responsabilités des hommes pour atteindre les objectifs de la Justice Genre

1.2. ÉNONCÉE DE LA POLITIQUE

Cette politique exprime la volonté de l'organisation de mieux intégrer l'égalité entre les sexes dans son travail quotidien et reprend pour cela les principes de l'égalité entre les sexes tels qu'exposés dans la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), la Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant (1989), le Programme d'action de la quatrième Conférence sur les femmes (Pékin, 1995) et la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000). Par leurs commentaires et leur implication, les associations nationales et les associations d'appui et de soutien ont fortement contribué au processus de consultation. Cette politique s'appuie également sur une analyse approfondie de la situation fondée sur les points de vue des participants à nos programmes : enfants, jeunes et responsables assurant leur prise en charge.

1.3. S'ENGAGER POUR L'EGALITE DE SEXE : CE QUE NOUS SOUHAITONS OBTENIR(EXPOSE DE LA POLITIQUE .

SAPI Belgique s'engage à mettre en place une politique d'égalité entre les sexes, ainsi que le genre et diversité applicable tant aux adultes et aux enfants de nos groupes cibles qu'à l'ensemble de l'organisation. Nous insistons plus particulièrement sur les questions liées à la prise en charge, comme la protection des enfants contre la violence et l'accès à l'éducation et aux soins médicaux, tant pour les filles que pour les garçons. Conscients des difficultés que rencontrent les femmes et les filles dans de nombreux pays, nous favorisons également leur autonomisation. Nous considérons par ailleurs qu'hommes et femmes doivent trouver ensemble des solutions pour résoudre le problème de l'inégalité entre les sexes. Enfin, nous appliquons une politique de tolérance zéro dans les cas de discrimination sexiste dont peuvent être victimes nos collaborateurs ou les enfants participant à nos programmes.

1.4. BUT DE LA POLITIQUE

A travers la présente politique, SAPI BE s'engage à intégrer l'égalité de genre dans l'ensemble de ses interventions humanitaires , mais également comme un moyen d'éradiquer la violence, la discrimination et les injustices sociales et économiques de manière plus efficace ainsi que l'exploitation et les abus . SAPI BE s'emploie à promouvoir l'Egalité des sexes, du droit à la dignité et des droits de l'homme pour les filles, les femmes, les garçons et les hommes, ainsi que l'éradication de la pauvreté et de l'injustice.

A travers l'application de nos standards communs et de nos engagements, cette politique harmonisée vise à :

- Élaborer un message consistant et transparent sur l'engagement de SAPI BE en matière d'Égalité de genre au niveau international et faciliter les relations de travail avec les Gouvernements nationaux et les organisations Internationales.
- Créer des synergies en conjuguant les forces, les bonnes pratiques, les leçons apprises jusqu'à présent par les membres SAPI BE qui ont eux-mêmes développé des politiques dans ce domaine.
- Réduire le problème des nombreux messages sur le genre et la philosophie du développement envoyés aux différents Bureaux Pays ; ainsi que les différents objectifs et exigences des membres de SAPI BE qui soutiennent les actions dans chaque pays d'intervention.
- Favoriser une action plus coordonnée entre les membres SAPI Belgique à Bruxelles et au niveau régional et international .
- Aligner les priorités programmatiques des bureaux pays en matière de genre, d'égalité de sexe et de PSEA.
- Favoriser d'adoption de mécanismes communs de redevabilité pour les Bureau Pays et les Unités Régionales tels que des standards minimum communs à atteindre ou dépasser.
- Faciliter l'adaptation des différentes stratégies de mise en œuvre selon les besoins des Bureau Pays tout en produisant des résultats qui soient comparables aux objectifs établis par l'ensemble de SAPI dans le domaine de l'égalité de genre et de l'autonomisation/ empowerment des femmes.
- Être crédible dans notre engagement avec les partenaires et alliés sur le genre au niveau programmatique et du plaidoyer,

1.5. DEFINITIONS/TERMINOLOGIE.

Discrimination : traitement spécifique pouvant s'appliquer à des groupes ou à des individus et s'opposant au principe de justice selon lequel tous les individus doivent être traités de manière équitable

Autonomisation : capacité des individus à acquérir le pouvoir de penser et d'agir librement, à exercer un choix et à exploiter leur potentiel de manière égale, en tant que membres à part entière de la société.

Violence sexiste : violence exercée à l'encontre d'un individu et motivée par son genre. Dans de nombreuses sociétés, cette violence découle des relations de pouvoir inégales entre hommes et femmes

Égalité entre les sexes : principe selon lequel hommes et femmes participent de la même manière à la vie politique et civile et bénéficient des mêmes droits et garanties en matière de développement humain, social, économique et culturel. Ce principe ne signifie pas que tous les individus doivent se conformer les uns aux autres mais il souligne plutôt les droits des femmes et des filles à définir elles-mêmes leurs objectifs de développement et à chercher à atteindre des résultats qui ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux auxquels aspirent les hommes

Besoins propres aux hommes et aux femmes : les hommes et les femmes assumant des responsabilités et des rôles différents en fonction de leur genre, ils éprouvent également des besoins

différents. Toute intervention de développement devrait être précédée d'une analyse fondée sur le genre, incluant une observation de besoins propres aux hommes et aux femmes.

Mortalité maternelle : décès d'une femme au cours de la grossesse, de l'accouchement ou dans les six semaines suivant la naissance de l'enfant.

Santé reproductive : vie sexuelle sûre et responsable offrant la capacité d'avoir des enfants au moment et au rythme souhaité. Ce principe inclut l'accès à des méthodes de contraception sûres, efficaces, abordables et acceptables.

Santé sexuelle : respect, protection et mise en pratique des droits d'un individu en matière de sexualité, à l'abri de toute contrainte, de toute discrimination, de toute violence ou de tout risque d'infection par une maladie sexuellement transmissible.

Equité du genre : Désigne la répartition juste des ressources, des bénéfices et des responsabilités entre femmes et hommes, garçons et filles . Ce concept reconnaît que les relations entre les filles et les garçons, ainsi qu'entre les hommes et les femmes sont, de fait, inégales, et que ces inégalités doivent être prises en compte.

L'intégration du genre comme thématique transversale : Est une stratégie globalement reconnue permettant d'atteindre l'Egalité de genre. Le Conseil Economique et Social des Nations Unies définit l'intégration transversale du genre comme le processus permettant d'évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute formulation d'action, y compris des législations, politiques et programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie a pour but de donner une place importante aux problématiques et expériences propres aux femmes et aux hommes dans la formulation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales afin que les femmes et les hommes en bénéficient de manière équitable et que l'inégalité soit, de fait, écartée. Pour SAPI l'intégration du genre comme thématique transversale implique de mener une analyse de genre dans tous les domaines de notre travail, y compris en Plaidoyer et Communication. Ainsi, le genre n'est pas une thématique à part : elle est transversale à l'ensemble des thématiques et secteurs.

1.6. LA JUSTIFICATION DE LA POLITIQUE GENRE.

Bien que SAPI BE met l'accent sur la promotion de l'égalité de genre dans tous les aspects de notre travail, les évaluations menées dans différents pays où nous intervenons révèlent cependant des insuffisances dans ce domaine.

Au sein même de SAPI BE , de nombreuses propositions de projets, évaluations et entretiens soulignent l'importance de l'analyse sur le genre et des interventions visant à promouvoir l'égalité de genre dans la recherche d'un impact significatif sur la diminution de la pauvreté et de l'injustice sociale.

SAPI intervient dans un environnement où existe une variété de normes internationales et de standards qui nous guident et nous permettent d'intégrer l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans l'ensemble de nos domaines d'intervention.

Le Droit International Humanitaire, les Droits de l'Homme et des Réfugiés ont un but commun qui est de prévenir et de soulager les souffrances, ainsi que de défendre et promouvoir les droits et libertés des femmes, des filles des garçons et des hommes. En cela, ils se complètent et se renforcent mutuellement, apportant ainsi un cadre global pour l'égalité des droits des femmes, des filles, des garçons et des hommes.

1.7. CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE.

Cette politique décrit les engagements spécifiques, les mécanismes de mise en œuvre et les standards communs de SAPI permettant d'intégrer pleinement le genre dans notre action partout où nous intervenons. Pour cela, les membres de SAPI doivent travailler main dans la main pour atteindre l'objectif de l'égalité de genre dans notre travail. Cependant, les individus doivent également renforcer leurs propres actions pour s'assurer que les droits des femmes, des filles, des garçons et des hommes soient équitablement promus et défendus. Le Genre fait référence aux différences sociales distinguant les hommes et les femmes tout au long de leur cycle de vie. Bien qu'elles soient transmises et profondément enracinées dans chaque culture, ces différences évoluent au cours du temps et varient de manière plus ou moins significative d'une culture à l'autre ainsi qu'au sein de chacune d'entre elles.)

En règle générale, et c'est le cas au sein de SAPI BE , il existe une confusion sur la terminologie du genre ; bien souvent le genre est conceptualisé comme ne concernant que les femmes.

Bien qu'elle reconnaisse que les discriminations fondées sur le sexe affectent particulièrement les femmes et les filles, SAPI BE soutient une définition large du genre qui tient compte des différents besoins et priorités des femmes, filles, garçons et hommes, tout en reconnaissant leurs rôles et capacités respectifs et en promouvant la reconnaissance mutuelle et le partenariat.

En outre, SAPI BE prend en compte les multiples aspects de la diversité tels que l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap et les minorités, susceptibles, à l'instar du genre, d'engendrer des discriminations ou une plus grande vulnérabilité.

Bien qu'il soit important de reconnaître que les femmes, filles, garçons et hommes ont des besoins différents et que les urgences et les conflits et la maladie peuvent les affecter différemment, l'expérience a prouvé qu'il convenait d'éviter les catégorisations générales (ex: les femmes et les enfants sont les plus vulnérables; les femmes sont les seules à pouvoir prodiguer des soins). En plus de renforcer les stéréotypes de genre, ce type de généralisation minimise le rôle que jouent les femmes dans la contribution à la paix et à la résilience et conduit les hommes à se sentir exclus dans de nombreuses situations.

Les catégorisations générales ne reposant sur aucune données factuelle peuvent entraîner des occasions manquées et compromettre l'efficacité du programme.

Par exemple, dans le cadre de la réinsertion sociale pour les enfants, le fait de ne cibler que les garçons (alors qu'il appartient souvent aux filles aussi de décider qu'elles veulent entreprendre.

La Politique de SAPI BE en Matière de Genre, diversité et égalité des sexes a été formulée pour pallier l'absence d'une analyse du genre et sociale, qui soit complète, réaliste, informative, et sensible à la protection . Cette politique a pour objectif d'aider le personnel de SAPI BE à comprendre les besoins et les priorités des femmes, hommes, garçons et filles en matière de protection , de l'égalité tout en prenant en compte leurs charges de travail respectives ainsi que les systèmes culturels dans lesquels ils évoluent, afin qu'il puisse concevoir des programmes plus efficaces et ayant un plus grand impact.

Bien que l'intégration de la notion de genre dans les interventions de SAPI vise à réduire les vulnérabilités de la population affectée ainsi qu'à promouvoir la prévention de la violence sexiste (GBV), la Politique de SAPI en Matière de Genre vise à garantir une plus grande uniformité au sein de l'organisation en

termes de pratiques, politiques et principes relatifs au genre et prévoit un cadre de responsabilité en matière d'Egalité des sexes que le personnel est tenu de respecter, à défaut de quoi leur responsabilité peut être mise en cause.

1.8. OBJECTIF PRINCIPAL ET PRINCIPES DE BASE

L'objectif de cette politique est d'améliorer l'impact des interventions de SAPI BE pour les femmes, filles, garçons et hommes dans le besoin en analysant et répondant aux problématiques de genre et égalité des sexes qui se posent dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, programmes (protection, urgence, éducation, santé materno infantile) Afin d'atteindre cet objectif, les principes suivants doivent être satisfaits :

- Le personnel de SAPI reconnaît l'Egalité des sexes comme condition fondamentale à la jouissance des droits de l'homme par les femmes, filles, garçons et hommes.
- Le personnel SAPI comprend que l'Egalité des sexes et la protection de l'enfance particulièrement les filles est fondamentale à la mission et au mandat de SAPI international.
- Le personnel de SAPI veille à la participation active des femmes, filles, garçons et hommes afin de formuler et de mettre en œuvre des interventions culturellement acceptables qui prévoient des rôles significatifs pour tous et qui respectent les droits universels de chacun.
- Le personnel de SAPI définit tous les programmes et politiques de SAPI après avoir conduit une analyse comparative entre les sexes sensible à la protection de mère à l'enfant, des filles et garçons dans tous les contextes, qu'il s'agisse de situations d'urgence soudaine ou de contextes de développement à long terme.
- Le personnel de SAPI BE respecte le principe de « Do No Harm (« Ne pas nuire ») et s'efforce de prévenir et de réduire les effets négatifs que pourrait avoir l'action de SAPI International
- Le personnel SAPI s'engage à rendre des comptes (ainsi qu'à tenir toute autre personne/organisation pour responsable si besoin) s'il ne parvient pas à assurer l'égalité des sexes dans les politiques, les programmes, les projets et les recherches de SAPI International.
- Le personnel de SAPI s'engage à revoir régulièrement la Politique de l'organisation en Matière de Genre afin de valoriser l'expérience du personnel de SAPI, ou d'autres organisations partenaires, dans les domaines de la promotion et de l'intégration de l'égalité des sexes et d'incorporer l'apprentissage dans les efforts d'amélioration des politiques et pratiques d'intervention.

Les pages suivantes introduisent les éléments fondamentaux de la Politique de SAPI BE en Matière de Genre, diversité et égalité des sexes , à savoir la promotion d'une approche à double voie en matière d'Egalité des sexes ainsi que la création d'un environnement permettant aux problématiques de genre d'être intégrées de manière significative dans tous les domaines d'action de SAPI Belgique

2. ENGAGEMENTS DE SAPI BELGIQUE EN MATIÈRE DE GENRE ET DE RELATIONS HOMMS – FEMMES.

Cette politique vise à promouvoir l'Egalité du droit à la dignité et des droits de l'homme pour les filles, les femmes, les garçons et les hommes, ainsi que l'éradication des abus et des violences à l'égard des femmes et des filles . SAPI Belgique s'est fixé 12 engagements en matière du Genre et diversité :

1. Promouvoir l'égalité du genre comme étant un droit de l'homme reconnu au niveau international,
2. S'attaquer aux pratiques systémiques et structurelles entravant la réalisation des droits de la femme et l'égalité du genre, y compris la prévention et la réponse aux violences basées sur le genre, ainsi qu'à l'exploitation et aux abus sexuels.
3. Soutenir l'empowerment des femmes et des filles comme moyen pour éradiquer la pauvreté, les conflits, la souffrance humaine et l'inégalité du genre.
4. Impliquer activement les hommes et les garçons en tant qu'alliés dans la promotion de l'égalité du genre et de sexe.
5. Analyser et mettre en œuvre des stratégies de gestion des risques et dangers potentiels pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes.
6. Susciter l'engagement et travailler en coordination avec les partenaires, les Gouvernements, les bailleurs de fonds et les organisations de la société civile en vue de promouvoir et de soutenir des stratégies efficaces, créatives et efficaces de promotion de l'Egalité de genre,
7. Suivre, évaluer et institutionnaliser l'apprentissage organisationnel relatif aux résultats spécifiques liées à l'égalité de genre et de sexe.
8. Développer notre propre capacité ainsi que celle des autres à rendre des comptes sur l'application des standards en matière d'Egalité de genre & diversité ainsi que l'égalité des sexes.
9. S'assurer que les politiques organisationnelles, les systèmes et les pratiques, y compris, mais également au-delà de financements, ressources humaines en matière de recrutement, formation, gestion/ management et processus de prise de décision, soutiennent les droits de la femme et l'égalité genre ainsi que l'égalité de sexes.
10. Assurer des financements adaptés permettant d'assumer nos engagements
11. Mettre en pratique nos engagements au sein de SAPI Belgique et dans tous nos programmes à travers des approches de planification intégrée, d'outils partagés spécifiques au genre et de techniques telles que les cadres d'analyse genre et la collecte de données ventilées par âge/sexe, la planification et l'évaluation basée sur les résultats.
12. Assurer une vulgarisation de la politique genre et diversité ainsi que l'égalité des sexes auprès de nos membres ,bénévoles et employés.

3. LIENS ENTRE GENRE, ENFANTS ET PRISE EN CHARGE

La notion d'égalité entre les sexes renvoie à un monde où hommes et femmes disposent des mêmes opportunités pour exercer leurs droits et s'épanouir dans la vie. Les obstacles rencontrés par les femmes et par les hommes du fait de leur genre doivent être identifiés et combattus grâce à des initiatives adaptées, reposant sur une analyse approfondie des disparités liées au sexe. Dans de nombreux endroits du monde, les filles et les femmes sont encore discriminées dans des domaines essentiels de la vie. La violence, l'éducation, la santé maternelle, sexuelle et reproductive et enfin l'autonomisation financière sont au cœur du problème, selon Save the people international, cette politique s'attache donc à surmonter les inégalités auxquelles sont confrontées les femmes, et plus particulièrement les filles, du fait de leur genre. Il arrive également que les hommes et les garçons soient victimes d'inégalités basées sur le genre, et notre politique s'applique également à leur situation.

Violence

La violence à l'encontre des femmes fait aussi des victimes collatérales. En effet, la violence a toujours des répercussions sur la famille de la victime, et plus particulièrement sur ses enfants. Parmi eux, les filles sont particulièrement vulnérables à la violence, à l'exploitation et aux abus, d'autant plus si elles sont par ailleurs exposées à d'autres facteurs d'inégalité comme la pauvreté, la privation de prise en charge parentale ou le handicap. Dans le monde, plus de 60 millions de très jeunes filles sont mariées. Ces mariages précoces sont souvent synonymes de violence domestique ou sexuelle. La traite internationale des êtres humains touche à 80 % des femmes et des filles, dans la majorité des cas à des fins d'exploitation sexuelle¹. La violence sexuelle a de lourdes conséquences sur la santé sexuelle et reproductive des jeunes adolescentes : grossesses non désirées, mortalité maternelle, avortements à risque et transmission d'infections comme le VIH ; sans parler des séquelles psychologiques. Comme le souligne notre Politique d'urgence, les droits fondamentaux des filles et des femmes sont particulièrement menacés dans les situations d'urgence. Dans ce contexte, les garçons sont eux aussi très vulnérables car ils peuvent être victimes de violence ou contraints de devenir enfants-soldats au sein de groupes armés. Notons que les filles et les femmes sont particulièrement vulnérables à la violence.

Education

En termes d'éducation, les causes des disparités liées au sexe sont nombreuses. Dans certains pays, les filles abandonnent l'école après avoir souffert de harcèlement sexuel sur le chemin de l'école ou au sein même de l'établissement et elles n'ont bien souvent personne vers qui se tourner pour obtenir aide ou protection. La mauvaise qualité de l'eau et des installations sanitaires peut également pousser les filles à quitter l'école, particulièrement à la puberté. De plus, dans les familles modestes, l'éducation des garçons est souvent favorisée au détriment de celle des filles qui, lorsqu'elles tombent enceintes, abandonnent souvent définitivement l'école. Dans certains cas, la société considère l'éducation des filles comme superflue, partant du principe que leur place est à la maison, où elles doivent assumer les tâches domestiques, s'occuper des personnes âgées ou des malades ou encore se marier au plus vite. Les enfants sont souvent privés d'éducation du fait des difficultés financières rencontrées par leurs familles. Dans un rapport de 2011², l'UNICEF montre que dans les pays en développement, 16 % de l'ensemble des enfants âgés de 5 à 14 ans sont contraints de travailler, s'exposant ainsi à de multiples risques, différents selon le sexe de l'enfant et donc selon le type de travail accompli.

¹ UNIFEM: Violence Against Women & Millennium Development Goals, 2010.

² UNICEF: State of the World's Children, 2011.

En effet, les statistiques montrent que le travail des enfants semble affecter davantage les garçons que les filles mais il convient de souligner que les tâches assignées aux filles sont souvent invisibles, puisqu'il s'agit principalement de travail domestique. La nature cachée de ce travail domestique implique souvent des mauvais traitements et même des abus physiques sur les filles concernées³

L'absence ou le faible niveau d'éducation est une des principales causes d'inégalité entre les sexes

Santé sexuelle, reproductive et maternelle

Dans de nombreuses sociétés, les choix des femmes et des filles en matière de comportement sexuel et reproductif sont limités, souvent du fait des abus sexuels ou des traditions culturelles qui donnent aux hommes le pouvoir de décision. Les conjoints s'opposent par exemple à la planification familiale ou limitent l'accès à l'information et aux services de santé reproductive et sexuelle, en particulier pour les adolescentes. Dans de nombreux pays, les femmes et les filles ne sont pas en mesure de refuser des relations sexuelles à risque, ce qui entraîne un taux de contamination au VIH/sida plus élevé chez les femmes que chez les hommes ainsi qu'un nombre important de grossesses précoces et non désirées. Cela a également un impact sur l'éducation puisque les filles sont alors poussées à abandonner l'école. Les grossesses et la maternité précoces sont des conséquences inévitables des mariages précoces. Les filles de moins de 15 ans ont cinq fois plus de risques de mourir durant la grossesse ou l'accouchement que les jeunes femmes âgées de 20 à 29 ans⁴.

L'état de santé d'une femme, et plus précisément sa santé maternelle, a un impact direct sur son entourage, en particulier sur les enfants à sa charge. Les complications au cours de la grossesse ou de l'accouchement sont la première cause de décès ou de handicap pour les femmes âgées de 15 -49 ans. Ces phénomènes se produisent à 90 % dans des pays en développement, contribuant ainsi à l'augmentation du nombre d'enfants privés de prise en charge adaptée.

L'autonomisation financière des femmes et des filles

Dans le monde, les opportunités professionnelles offertes aux hommes sont souvent plus intéressantes que celles proposées aux femmes et il est fréquent qu'ils bénéficient d'un meilleur accès aux moyens de production (crédit ou terrains par exemple). Lorsque les parents disparaissent en laissant derrière eux de jeunes enfants, les filles ont plus de difficultés à faire valoir leur droit à la propriété que les garçons. Du fait de cette inégalité, il est plus difficile pour les femmes et les filles de superviser les ressources du foyer ou de participer à la prise de décisions, quelles que soient les décisions en question. Il est pourtant largement reconnu qu'au niveau du foyer, le pouvoir de décision croissant des femmes contribue à améliorer le statut nutritionnel des enfants, ainsi que leurs taux de survie et d'alphabétisation.

Dépasser les inégalités entre les sexes au sein de SAPI Belgique

L'organisation dispose de politiques qui protègent les droits de tous les participants à nos programmes : filles, femmes, garçons, hommes. Tout d'abord, notre Politique de protection de l'enfant condamne toutes les formes d'exploitation et d'abus sur les enfants. Notre Code de Conduite fixe quant à lui des standards exigeants en matière d'éthique et de conduite professionnelle, applicables à tous les collaborateurs. Notre Politique d'inclusion met l'accent sur l'égalité des droits, notamment pour les enfants handicapés, et notre

³ *Give girls a chance. Tackling child labour, a key to the future / International Labour Office – Geneva: ILO, 2009.*

⁴ *The State of the World's Children 2007: Women and Children – The double dividend of gender equality, UNICEF, New York, 2007.*

Politique d'urgence pour les interventions humanitaires explique les mesures que nous prenons pour éloigner les enfants aussi vite que possible d'une zone d'urgence, afin de leur offrir sécurité et protection. Enfin, notre Politique de lutte contre le VIH/sida vise à réduire la vulnérabilité des enfants et des personnes qui assurent leur prise en charge face à l'infection du VIH.

Ces textes ainsi que les autres documents de politique et manuels dont nous disposons sont un point de départ pour renforcer notre travail sur l'égalité entre les sexes. Pour cela, il est indispensable de mieux comprendre les subtilités de ce concept, comme par exemple les interactions entre les rôles et les responsabilités des hommes et des femmes en termes de prise en charge. Cette meilleure compréhension permettra ensuite de faire évoluer les relations entre les genres⁵.

4. RESPONSABILITÉS

La mise en œuvre globale de cette politique est décrite plus en détail dans son plan d'opérationnalisation. Les mécanismes de responsabilisation et les produits livrables seront articulés dans les plans d'action internes de chaque département. En définitive, c'est à tous qu'il incombe de défendre, de vivre et d'œuvrer en faveur des ambitions de SAPI Belgique en matière de genre et de diversité. Cependant, des responsabilités spécifiques s'appliquent comme suit :

a) Bureau exécutif de l'association.

Le Bureau du conseil d'administration, en approuvant cette politique, fixe les normes selon lesquelles tous les employés de SAPI Belgique incarnent et promeuvent les principes, valeurs et engagements d'équité et de diversité entre les sexes au sein de l'organisation. Ce faisant, il s'engage à refléter ces normes dans ses fonctions et dans la représentation de l'organisation. Il informe et sensibilise également le Conseil d'administration sur le sujet.

b) Le Directeur Général / la Directrice Générale et le Comité de Direction (CODIR)

Le Directeur général ou la Directrice Générale et le CODIR suivent l'évolution de cette politique et de son plan d'opérationnalisation dans tous les départements par un bilan annuel des indicateurs du tableau de bord institutionnel. Ils s'efforcent également d'assurer la cohésion et l'intégration de la dimension de genre et de la diversité dans les politiques institutionnelles et les documents stratégiques. Le CODIR examine et alloue des ressources adéquates (humaines et d'activité) consacrées à la mise en œuvre efficace de cette politique et de son plan d'action. Les membres du CODIR jouent un rôle proactif dans l'application de la politique au sein du ministère qu'ils dirigent et dans la promotion de la politique dans les communications externes et internes.

c) Les Chefs de département

Tout les chefs de département sont responsables de la mise en œuvre des engagements dont ils ou elles sont responsables et de l'allocation des ressources humaines et financières nécessaires. Tout

⁵ SOS Gender Core Policy Group: Gender in SOS Children's Villages, A Situational Analysis, 2013 (prepared by Christine Wiik)

les chefs de département sont également responsables de soutenir la mise en œuvre de tous les engagements dans la mesure où ils se rapportent à leur département.

d) Les responsables régionaux, représentants de pays et les missions.

Les responsables régionaux, les représentants de pays promeuvent la politique et veillent à sa mise en œuvre dans leur région et dans les opérations de leur pays.

Responsabilité individuelle

On s'attend à ce que tous les employés promeuvent et protègent les principes du genre et de la diversité énoncés dans la présente politique au sein de leurs équipes respectives et qu'ils ou elles travaillent avec leurs partenaires et intervenants. Chaque employée a la responsabilité de signaler tout incident ou incohérence conformément aux procédures organisationnelles. Dans le cas des Personnes focales pour l'égalité des sexes et/ou la diversité, leurs responsabilités sont définies dans des termes de référence distincts, qui seront élaborés par PROGRESS.

5. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE EN MATIERE DE GENRE

La présente politique s'accompagne de propositions de mise en œuvre, de standards communs et de définitions. Le programme Genre de SAPI Belgique soutiendra les membres de SAPI Belgique dans le renforcement et l'orientation opérationnelle nécessaires à la mise en place de la politique en matière de genre. Afin de s'assurer que la politique est effectivement mise en œuvre et qu'elle obtient les résultats attendus, chaque membre de SAPI Belgique est libre de l'adapter à sa propre structure organisationnelle. Cette politique s'applique à tous les niveaux de l'organisation, que ce soit au siège ou sur le terrain. Tous les membres du personnel (employés, stagiaires, bénévoles) et les consultants, quels que soient leur statut, leur type de contrat ou leur pourcentage de travail, ont la responsabilité d'en connaître le contenu et d'appliquer les engagements dans le cadre de leur travail. Elle s'applique aussi bien au développement qu'à l'aide **humanitaire**.

6. REVISION DE LA POLITIQUE EN MATIERE DE GENRE

L'ensemble des membres de SAPI Belgique travaillera à la révision de cette politique commune en matière de genre. Cette révision aura lieu au bout de quatre ans. Les représentants des membres SAPI Belgique au sein du programme Genre de SAPI Belgique à Bruxelles partageront un rapport annuel sur leurs progrès dans la mise en œuvre de leurs plans respectifs.

7. GROUPES CIBLES.

Nos groupes cibles principaux sont les suivants :

- Les enfants et les jeunes participant aux programmes de Save the people international . Au sein de nos programmes, nous nous attachons à identifier toutes les inégalités liées au genre dont sont victimes les enfants, filles ou garçons, et à y apporter une réponse.
- Les personnes responsables de la prise en charge dans les familles SAPI BE , les familles d'accueil et les familles d'origine. Save the people International intègre la dimension de l'égalité entre les sexes à l'ensemble de son travail avec les personnes responsables de la prise en charge et veille à ce qu'aucune d'entre elles ne soit victime de discrimination sexiste, quelle qu'elle soit. L'organisation favorise notamment l'autonomisation des mères et des tantes SAPI BE ainsi que celle des assistantes familiales.
- Tous les autres collaborateurs masculins et féminins . Save the people International veille à ce qu'aucun collaborateur ne soit victime de sexisme. Ce principe s'applique aux collaborateurs de tous les programmes de SAPI BE mais également aux collaborateurs de tous nos bureaux et comités.
- Les partenaires de SAPI BE (organisations à base communautaire formelles et informelles, autres organisations non gouvernementales, gouvernements et autres prestataires de services) . A travers ses programmes, SAPI BE collabore avec divers partenaires afin de promouvoir l'égalité entre les sexes.

8. DIRECTIVES DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE SAPI BE EN MATIERE DE GENRE & DIVERSITE

8.1 Mécanismes de mise en oeuvre

SAPI BE mettra en œuvre, suivra et évaluera cette politique. Chaque membre SAPI BE est encouragé à concevoir un plan/ processus de mise en œuvre spécifique et réaliste, comprenant une allocation de ressources, ainsi que des mécanismes de suivi et d'évaluation. Les différents programmes de SAPI BE intégreront l'aspect genre dans tous le processus de mise en œuvre des projets à partir de la conception du programme jusqu'à l'évaluation tout en impliquant toute les parties prenantes dans la réponse humanitaire et /ou du développement.

8.2 Standards communs pour l'Egalité de Genre au sein de SAPI

Les membres SAPI BE doivent mettre en place ces standards communs dans le but d'éradiquer l'exploitation , les abus et les violences à l'égard de la femme et des filles , mais aussi la pauvreté et de soutenir la dignité de tous. Les membres SAPI BE s'assureront que les standards suivants seront appliqués, suivis, respectés et qu'ils feront l'objet d'un suivi spécifique :

- Intégrer le genre et l'analyse des relations de pouvoirs comme une composante obligatoire dans la mise en œuvre et/ou la formulation des actions de SAPI BE dans le contexte des urgences et du développement.
- Être basés sur des données ventilées par sexe, âge et tout autre facteur de diversité tel que l'ethnie, la religion, la caste etc.

- (i) Mentionner explicitement les résultats liés à l'Egalité de genre, et (ii) inclure des indicateurs spécifiques au genre à chaque stade de la planification, mise en œuvre, suivi et évaluation.
- i) Assurer un financement suffisant pour répondre aux exigences en matière de genre et iii) développer en conséquence des plans de travail adaptés pour le personnel ainsi que des budgets.

2. Les Ressources humaines adapteront leur politiques et pratiques en matière d'Egalité de genre & diversité . Les membres et les employés de SAPI BE suivront et communiqueront tous les ans les relations et ratio homme/femme au sein du personnel et des structures de gouvernance, et mettront en œuvre des stratégies spécifiques afin d'équilibrer la représentation hommes/ femmes au sein de l'organisation et pendant nos interventions sur le terrain.

3. L'équipe dirigeante de SAPI Belgique rendra compte régulièrement aux bénéficiaires, aux bailleurs et au grand public des progrès réalisés en matière d'Egalité de genre dans les programmes de SAPI Be à travers les canaux de communication appropriés.

4. Chaque membre de SAPI BE devra évaluer et améliorer en conséquence sa capacité organisationnelle à mettre en œuvre la politique.

9. L'APPROCHE À DOUBLE ENTREE DE SAPI BELGIQUE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

La Politique de SAPI Belgique en Matière de Genre, diversité et égalité de sexes suit une double approche afin de garantir l'Egalité des sexes :

1. **Intégration** de la problématique de genre dans tous les départements ainsi que dans tous les programmes, projets et stratégies de SAPI , l'impact des interventions sur les femmes, filles, garçons et hommes est pris en considération à chaque étape de la gestion du cycle de projet, de la planification à la mise en œuvre, jusqu'à l'évaluation.

2. **Actions ciblées**—il s'agit de mettre en place des interventions répondant aux faiblesses ou aux besoins spécifiques des groupes les plus vulnérables tels que les femmes enceintes ou allaitantes, les enfants (filles ou garçons) de moins de cinq ans, les femmes et hommes âgés, les hommes chefs de famille célibataires ayant des enfants à charge etc...

Cette double approche visant à assurer l'égalité des sexes est élaborée sur la base d'une analyse basée sur le genre. L'intégralité du personnel de SAPI BE est tenue d'en suivre les étapes clefs ainsi que définies ci- dessous.

La Boîte à Outils (Toolkit) de la Politique de SAPI BE en Matière de Genre fournit davantage d'informations et de conseils sur la manière de mettre en œuvre et de faciliter chacune de ces étapes.

10. SIX ÉTAPES CLEFS POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DES SEXES TOUT AU LONG DE LA GESTION DU CYCLE DE PROJET

10. 1. DÉVELOPPER UNE ANALYSE BASÉE SUR LE GENRE SERVANT DE BASE À TOUS LES PROGRAMMES ET POLITIQUES DE SAPI BE

L'analyse comparative entre les sexes, définie comme « la compréhension et la description des différences entre les rôles, activités, opportunités et besoins respectifs du cycle de projet. Le personnel de SAPI BE utilise les conclusions de l'analyse comparative entre les sexes pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer des politiques et des programmes offrant des rôles significatifs aux femmes et hommes travaillant pour le bien-être du foyer et/ou pour identifier les groupes vulnérables ayant besoin d'une assistance spécifique. Cibler les femmes et les enfants «par défaut», sans analyse préalable, n'est pas considéré comme une approche sensible au genre.

10.2. COLLECTER, UTILISER ET RAPPORTER LES DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE ET PAR ÂGE

Le personnel de l'organisation SAPI collecte systématiquement les données ventilées par sexe et par âge au cours des évaluations initiales, au niveau des individus, des foyers ou des communautés, ainsi que tout au long du programme : enregistrement des participants/bénéficiaires, suivi et évaluation, mécanisme de plainte/feedback (etc.).

SAPI BE veille par ailleurs à ce qu'il y ait une parité hommes/femmes au sein de chaque équipe déployée afin de permettre à tous les groupes d'une même communauté de participer aux activités d'une manière culturellement appropriée. Pour ce faire, la façon de recueillir les données ainsi que les formats et les outils de comptes rendus sont ajustés. Les données recueillies sont ensuite exploitées dans le but d'améliorer la mise en œuvre du programme. Lors de la compilation des résultats de recherches,

Exemples : Un projet de pratiques de soins offrant un lieu sûr aux femmes enceintes ou allaitantes, des activités génératrices de revenus ciblant des jeunes hommes afin d'éviter qu'ils ne soient recrutés par des groupes armés ou par des gangs.

10. 3. ASSURER UNE APPROCHE PARTICIPATIVE ACTIVE ET INCLUSIVE

Le personnel de SAPI sollicite la participation active des femmes, filles, garçons et hommes dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des programmes. Des efforts particuliers sont nécessaires dans les contextes où les femmes ont un accès plus limité aux processus de décision que les hommes (ainsi qu'un accès restreint aux lieux où les décisions sont prises), en raison d'analphabétisme ou de compétences linguistiques réduites (ce qui peut aussi affecter leur capacité de communiquer avec les prestataires de services), de leur statut au sein de la communauté et du leadership communautaire traditionnel (contextes dans lesquels les représentants, au sein de la sphère de prise de décision formelle ou traditionnelle, sont des hommes), de leurs contraintes en matière de mobilité et de temps (lorsque les femmes et filles s'occupent des enfants et des tâches ménagères tandis que les garçons vont à l'école ou au travail).

10.4. GARANTIR UNE CONCEPTION DU PROJET SENSIBLE AU GENRE

Le personnel de l'organisation SAPI Belgique traduit les projets sensibles au genre en demandes de financement, conformes aux stratégies nationales, reflétant l'entendue des besoins spécifiques ainsi que les capacités respectives des femmes, filles, garçons et

hommes. SAPI Belgique soutient et adopte l'outil de Notation Genre de l'IASC pour évaluer, approuver et suivre.

10.5. PROMOUVOIR LES LIGNES DIRECTRICES DE L'IASC EN MATIÈRE DE GENRE

SAPI BE adhère aux lignes directrices et à la check-list fournies par le Guide pour l'intégration de l'Egalité des sexes dans l'action humanitaire afin d'améliorer ses programmes, d'accroître leur efficacité et d'instaurer une plus grande uniformité. Bien que celles-ci soient conçues pour les contextes humanitaires, elles peuvent également être appliquées dans des contextes de développement à long terme (quel que soit le secteur) et ne sont pas limitées à des programmes spécifiquement conçus pour garantir l'Egalité des sexes. Une programmation 'sensible au genre' efficace signifie que les secteurs délivrent des services en toute sécurité et que les bénéficiaires ne courent aucun risque (ex : des refuges /déplacés dont leur camps n'est pas protégés, les enfants en conflits avec la loi non protégés par les agences de protection), réduisant ainsi les vulnérabilités de la population affectée et promouvant la prévention de la violence sexiste.

10.6. INCLURE DES INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE DANS LES CADRES DE SUIVI ET ÉVALUATION

Les cadres de Suivi et Evaluation (S&E) incluent des indicateurs sensibles au genre, à la fois quantitatifs et qualitatifs, indiquant les changements en matière de genre dans les zones d'intervention de SAPI .

Les termes de référence des revues et des évaluations internes et externes garantissent la prise en considération et l'analyse de l'impact du genre dans les interventions de SAPI.

SAPI ne peut comprendre et répondre de manière efficace aux besoins des femmes, filles, garçons et hommes dans les communautés affectées qu'une fois que ses équipes (formées en matière de genre et au sein desquelles les femmes et les hommes sont représentées de manière paritaire) ont collecté les DVSA, les ont analysées, les ont utilisées pour définir et financer les programmes et ont surveillé les résultats de ces derniers avec des indicateurs sensibles au genre.

Le respect systématique de ces six étapes permet d'assurer que les interventions de l'association SAPI Belgique ciblent les populations les plus vulnérables et dans le besoin de manière appropriée. De nouvelles informations ou une évolution du contexte engendreront l'adaptation des programmes : la plupart du temps ces changements sont des adaptations mineures (ex : distribuer les rations alimentaires à une heure ou à un endroit différents pour ne pas mettre les femmes ou les filles en danger).

D'autres changements peuvent nécessiter des ajustements plus drastiques afin d'assurer que les interventions SAPI Belgique demeurent appropriées et significatives.

La Notation Genre de SAPI est un outil qui code, sur une échelle de 0 à 2, la façon dont un projet humanitaire, de protection ou de développement économique veille à ce que les femmes/filles /garçons bénéficient des activités/services de manière égale et/ou la façon dont il fait progresser l'Egalité des sexes.

11. .PRINCIPES.

1. Nous nous engageons à lutter contre toutes les formes de violence à l'encontre des enfants et des femmes.

Nous sensibilisons les enfants et les adultes aux différentes formes que peut prendre la violence en fonction du genre de la victime. Nous leur expliquons également que bien que la majorité des victimes de violence soient des femmes, les hommes sont également concernés. Nous sommes également convaincus du fait que la promotion de la non-violence requiert l'implication des hommes mais également des femmes.

2. Nous promouvons l'égalité des chances pour que filles et garçons aient accès, selon leur niveau, à une éducation de qualité, formelle et non-formelle.

Nous nous engageons à faire en sorte que filles et garçons aient accès à une éducation de qualité et nous veillons au renforcement des capacités des enfants qui nous sont confiés, à leur formation et à la transmission des compétences nécessaires dans la vie. Nous nous assurons également qu'ils aient accès aux ressources productives (crédit, par exemple) qui leur sont nécessaires, en fonction de leur genre, pour devenir des adultes autonomes.

3. Nous sensibilisons les enfants et les personnes assurant leur prise en charge à la question de la santé sexuelle et reproductive et nous promouvons les soins de santé maternelle pour les femmes et les filles.

Nous soutenons les filles et les femmes pour qu'elles soient en mesure de décider de leur comportement sexuel et reproductif. L'organisation instaure et maintient un environnement sécurisant limitant la vulnérabilité des enfants et des personnes qui assurent leur prise en charge à l'infection du VIH. Nous favorisons aussi l'accès aux soins de santé maternelle pour toutes les mères.

4. Nous nous engageons à faire tomber les barrières sexistes qui limitent l'autonomisation financière des familles d'origine.

Nous œuvrons pour l'autonomisation financière et la prise de confiance des personnes vulnérables responsables d'enfants. Bien souvent, il s'agit de femmes assurant seules la gestion du foyer et n'ayant pas accès aux ressources productives nécessaires pour nourrir et prendre soin de leurs familles.

5. Nous dépassons les inégalités entre les sexes et nous veillons au renforcement des capacités pour promouvoir l'égalité entre les sexes au sein de l'organisation.

Nous nous efforçons d'éliminer les inégalités entre les sexes parmi les collaborateurs de l'organisation. Nous faisons également en sorte que l'organisation puisse mettre en pratique les principes de l'égalité entre les sexes. La promotion de l'égalité entre les sexes dépend de l'engagement de tous les collaborateurs et plus particulièrement de l'engagement des cadres supérieurs.

12. IMPLICATIONS.

Les principes listés précédemment ont des implications concrètes, reprises ci-dessous comme standards minimum pour la mise en œuvre de cette politique. Nous sommes par ailleurs conscients du fait qu'il existe des contextes spécifiques où d'autres problèmes d'inégalité liée au genre peuvent motiver ou requérir des mesures précises.

1. Nous nous engageons à lutter contre toutes les formes de violence à l'encontre des enfants et des femmes

- Nos systèmes de protection de l'enfance tout comme notre Code de Conduite respectent les principes de l'égalité entre les sexes.
- Nous favorisons les discussions ouvertes avec garçons et filles sur la violence sexiste et nous travaillons avec eux pour trouver des mesures de protection.
- Nous informons les parents/mères/tantes de SAPI BE et tous les autres responsables de prise en charge sur la violence sexiste et nous les sensibilisons à la Convention relative aux droits de

l'enfant, pour qu'ils en comprennent les implications pour les filles, les garçons, les femmes et les hommes de la communauté.

- En collaboration avec d'autres ONG, nous sensibilisons les enseignants, les prestataires de soins de santé et les leaders de la communauté à la prévention de la violence sexiste. Nous leur faisons également des suggestions pour y faire face.
- Nous nous opposons aux mariages précoces et à la mutilation génitale féminine. Nous luttons pour faire changer les comportements et les normes au sein des communautés. Pour ce faire, nous identifions les leaders d'opinions et les preneurs de décisions et nous nous appuyons sur la participation de la communauté.

2. A travers nos programmes, nous promouvons l'égalité des chances pour que filles et garçons aient accès, selon leur niveau, à une éducation formelle et non-formelle de qualité

Dans les centres d'encadrement des enfants de SAPI BE , il incombe aux mères/parents et tantes SAPI BE de s'assurer que filles et garçons reçoivent une éducation de niveau et qualité similaires

- Nous identifions les différents besoins des filles et des garçons pour les soutenir dans leur accès à l'autonomie, dans la recherche d'emploi notamment. Pour cela, nous les aiguillons par exemple vers des stages au sein de structures privées partenaires.
- Dans la cadre du renforcement de la famille, nous intervenons auprès des communautés et des familles pour les encourager à scolariser tant les garçons que les filles.
- Nous aidons les jeunes mères à reprendre le chemin de l'école. Nous collaborons avec des écoles pour offrir aux filles un environnement sûr. Nous les sensibilisons aux questions liées au genre, comme la prévention du harcèlement sexuel par exemple. Si nécessaire, nous mettons en place des installations sanitaires et un approvisionnement en eau potable dans les écoles pour que les filles soient moins tentées de quitter l'école.

3. Nous sensibilisons les enfants et les personnes assurant leur prise en charge à la question de la santé sexuelle et reproductive et nous promouvons les soins de santé maternelle pour les femmes et les filles.

- Tous les garçons et toutes les filles des programmes concernés bénéficient d'une éducation sexuelle. Grâce à ces séances, les jeunes sont sensibilisés à la vulnérabilité particulière des filles et des femmes au VIH et ils comprennent mieux pourquoi il est si important que les adolescentes puissent prendre leurs propres décisions en matière de relations sexuelles et de planification familiale.
- Dans nos centres médicaux, nous offrons notre expertise et nous proposons des services de planification familiale, de prévention et de traitement des maladies sexuellement transmissibles, et plus particulièrement du VIH/sida. Enfin, nous fournissons, tant aux femmes qu'aux hommes, des informations de base sur la santé reproductive.
- Nos centres médicaux nous permettent également de diffuser des informations relatives au VIH, à la prévention de la transmission mère-enfant du VIH ainsi qu'à la thérapie antirétrovirale, pour les hommes comme pour les femmes.
- Dans nos établissements médicaux, nous identifions et nous ciblons les mères, y compris les plus jeunes, pour leur fournir des soins de santé pré et post-natale et pour qu'elles puissent accoucher dans de bonnes conditions, assistées par un personnel qualifié. Nous les conseillons aussi en matière de santé périnatale.

4. Nous nous engageons à faire tomber les barrières sexistes qui limitent l'autonomisation financière des familles d'origine.

- Dans tous nos programmes, les personnes responsables d'enfants favorisent la participation égale des filles et des garçons aux dispositifs de prise de décision, de façon à renforcer leur autonomie.

- En collaboration avec les organisations communautaires de base, nos programmes de renforcement de la famille s'efforcent d'offrir aux familles d'origine (particulièrement aux femmes gérant seules le foyer familial) les ressources nécessaires pour atteindre l'autonomie financière.
 - Nous encourageons les personnes responsables d'enfants à participer aux organisations communautaires comme les groupes communautaires de soutien et les comités de protection de l'enfance, par exemple.
 - Dans les comités de protection de l'enfance, nous encourageons l'égale participation des hommes et des femmes et nous privilégions les environnements qui favorisent la participation active des femmes ainsi que les plateformes leur permettant d'exprimer leur point de vue.
5. Nous dépassons les inégalités entre les sexes et nous veillons au renforcement des capacités pour promouvoir l'égalité entre les sexes au sein de l'organisation.

Protection des enfants et des jeunes

- Nous garantissons le maintien de la protection des jeunes filles tombant enceintes au cours de leur prise en charge dans un centre de transit et d'orientation soutenue par SAPI. Cette protection se poursuivra, que la jeune fille décide de continuer à vivre au sein du village ou non.
- Aucun jeune garçon ne sera contraint de quitter un centre de SAPI BE sous prétexte qu'il ait atteint ou soit sur le point d'atteindre l'adolescence.
- Nous respectons l'orientation sexuelle individuelle et/ou l'identité sexuelle de chaque enfant/jeune et nous nous efforçons de les préserver de toute discrimination.

Personnel SAPI BE responsable de la prise en charge

- Nous reconnaissons à toutes les personnes responsables le même droit à s'occuper de leurs enfants et à les accompagner dans leur développement, et ce quels que soient le genre, l'orientation ou l'identité sexuelles de ces personnes.
- Lorsqu'une mère/tante de SAPI tombe enceinte, nous lui garantissons la possibilité, si elle le souhaite, de continuer à exercer son métier.
- Nous nous efforçons de ne pas séparer les mères/parents et les tantes SAPI BE de leurs enfants biologiques ; nous privilégions les solutions qui contribuent au bien-être des enfants biologiques et de leurs parents.

Ensemble des collaborateurs

- Nous veillons à ce qu'aucun collaborateur ne soit victime de sexisme au cours d'un processus de recrutement, pour qu'hommes et femmes bénéficient des mêmes opportunités professionnelles.
- Nous nous efforçons de garantir des conditions de travail et un niveau de rémunération égaux, tout en tenant compte des besoins propres à chacun (rythme de travail flexible pour les mères, par exemple).
- Nous faisons en sorte qu'hommes et femmes soient également représentés aux postes de gouvernance, de direction et au sein des comités.
- L'organisation applique une tolérance zéro à l'égard de toutes les formes d'abus lié au genre, ce qui inclut la violence et le harcèlement sexuel. Nous disposons pour ce faire de procédures de signalement et de réponse claires.

Renforcement des capacités de l'organisation en matière d'égalité entre les sexes

- Nous enseignons aux personnes responsables d'enfants à repérer les attitudes et les pratiques sexistes. Nous favorisons le renforcement des capacités de tous les collaborateurs pour qu'ils comprennent mieux la complexité des relations entre les genres et leur lien avec la prise en charge.
- Tous les nouveaux programmes que nous mettons en place intègrent le principe d'égalité entre les sexes et nous pilotons des programmes innovants spécifiquement orientés vers ce principe.

L'égalité entre les sexes fait partie intégrante des nouvelles politiques et des nouveaux manuels de l'organisation.

Nous veillons au suivi de notre politique d'égalité entre les sexes. Pour ce faire, nous utilisons des données quantitatives ventilées par sexe ainsi que des études qualitatives permettant d'évaluer les progrès de l'organisation en matière d'égalité entre les sexes.

13. CRÉER UN ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL PROPICE

SAPI Belgique met en place des mécanismes et procédures institutionnels afin de respecter les six étapes clefs visant à garantir l'intégration du genre et les interventions ciblées.

a) Ressources Humaines et Recrutement :

- La procédure et les mécanismes pour promouvoir l'Egalité des sexes au travail ainsi qu'un environnement de travail adapté du point de vue du genre sont mis en place.
- La sensibilité au genre est une compétence requise dans tous les termes de références/descriptifs de poste et est intégrée dans les processus de recrutement et d'entretien ainsi que dans les objectifs de performance du personnel.
- Les procédures opérationnelles standard en vigueur dans la mission incluent des standards de cohabitation minimums décrivant ce qui met les hommes et les femmes à l'aise et ce qui constitue un comportement acceptable ou non dans un contexte donné. Les standards incluent des directions claires concernant les lignes de communication et la responsabilité de signaler/d'agir et indiquent également la personne devant rendre des comptes pour les décisions prises.
- La Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (PEAS) est considérée comme un problème de ressources humaines à part et des mesures doivent être en place pour protéger les femmes, filles, garçons et hommes contre toutes formes d'exploitation et d'abus sexuels commis par le personnel de SAPI BE , y compris les consultants externes et les partenaires (Politique et plan de mise en œuvre PEAS, formation du personnel, système des gestion des plaintes). Tout le personnel de SAPI BE ainsi que les consultants employés par l'organisation doit avoir pris connaissance de la PEAS.

b) Formation et développement

Des opportunités égales pour la formation et le développement, telles que prévues dans le Manuel de Formation de SAPI, sont offertes au personnel travaillant au siège et dans les pays. *b) Finance*

SAPI suit le progrès des allocations versées pour le genre grâce à l'utilisation de l'outil de Notation Genre.

c) Recherche – Action.

SAPI encourage la recherche fondée sur les preuves scientifiques pour étudier le lien entre la programmation favorisant l'Egalité des sexes et l'impact/les résultats du projet. Les Principes et Lignes Directrices de SAPI en matière d'Ethique et de Recherche recommandent de comprendre le mode de fonctionnement et de la mise en application de différentes politiques en matières de genre.

d) Plaidoyer et communication

Les inégalités des sexes sont un facteur majeur à la lutte contre la pauvreté et la promotion de droits humains. Une analyse comparative entre les sexes et une approche sensible au genre sont essentielles à la stratégie de plaidoyer de SAPI International ainsi qu'aux activités conçues pour répondre à ces problématiques.

Les équipes de plaidoyer au sein de SAPI international travaillent en étroite collaboration avec les équipes techniques afin de veiller à ce que l'analyse du contexte et des problématiques (à partir de laquelle les stratégies nationales, régionales et internationales de SAPI sont développées), s'intéresse de près aux besoins et capacités respectifs des femmes, filles, garçons et hommes dans des contextes particuliers.

Tous les documents de communication de SAPI BE sont sensibles au genre et respectent la notion d'Egalité des sexes promue par la Politique de SAPI BE en Matière de Genre.

e) Partenariats

SAPI BE collabore activement avec ses partenaires locaux pour mettre en place la Politique de l'organisation en Matière de Genre.

Cela peut entre autres prendre la forme d'une allocation de ressources, d'une formation, d'échanges d'informations, de bonnes pratiques, ou de la mise à disposition d'un réseau de connaissances. Quel que soit le type de collaboration, SAPI BE œuvre pour renforcer les organisations promouvant l'Egalité des sexes, tire des enseignements de l'expérience de ses partenaires les plus avancés sur le sujet et vise à influencer ceux qui le sont moins.

Des partenariats sont renforcés avec des ONG et des Agences des Nations Unies pour assurer l'apprentissage et l'échange ainsi que la coordination et la coopération dans le but d'accomplir des objectifs communs en matière d'Egalité des sexes dans nos 4 secteurs (santé maternelle et infantile, éducation, protection de l'enfant, résilience)

f) Qualité, Responsabilité et Apprentissage

L'impact de la politique et des activités de SAPI BE en matière d'égalité des sexes est systématiquement documenté et les résultats partagés de manière publique dans la revue annuelle SAPI BE Learning Review et dans d'autres plateformes de partage des connaissances. La collecte et l'analyse des meilleures pratiques en la matière, issues de publications, revues ou rapports, la participation à des conférences ou des groupes de travail externes, sont encouragés.

14. ASSURER UNE APPROCHE PARTICIPATIVE ACTIVE ET INCLUSIVE dans l'approche Genre.

La participation est en place lorsque trois critères sont réunis :

1. Les femmes, filles, garçons et hommes de tout âge de la communauté affectée, y compris les groupes vulnérables, ont l'opportunité de participer activement à toutes les étapes du cycle de projet.
2. Les objectifs et les plans écrits du programme sont non seulement conformes aux besoins, priorités et valeurs des personnes concernées (particulièrement ceux des groupes vulnérables) mais contribuent également à les protéger
3. Le programme est conçu de manière à maximiser l'utilisation des compétences et des capacités des hommes et femmes de la communauté.

14.1. GARANTIR UNE CONCEPTION DE PROJET SENSIBLE AU GENRE

Pourquoi est-ce important ?

- Une conception sensible au genre améliore les programmes en veillant à ce que l'aide délivrée réponde aux besoins distincts des femmes, des filles, des garçons et des hommes de manière égale.
- L'aptitude de SAPI de répondre à une urgence est conditionnée à sa capacité à lever des fonds. Les donateurs examinent de plus en plus les propositions de projet en considérant leur sensibilité au genre.
- Cela permet de calculer le montant des ressources financières allouées aux programmes portant sur le genre dans chaque secteur.

Comment s'y prendre ?

Pour vous assurer que la conception d'un projet soit sensible au genre, vous pouvez soit suivre les lignes directrices publiées par les différents donateurs – celles-ci étant basées sur leurs propres politiques en matière de genre– (voir les outils clefs ci-dessous), soit utiliser les fiches de conseils de la Notation Genre de l'IASC (disponibles en anglais, français, espagnol et arabe). Bien que la Notation Genre de l'IASC ait été initialement conçue pour les projets humanitaires soumis au Processus d'Appel Consolidé (Consolidated Appeal Processes – CAPs), elle peut néanmoins être utilisée dans des contextes de développement à long terme. Familiarisez-vous avec la Notation Genre de l'IASC, ainsi que les autres notations disponibles en la matière, afin d'auto-évaluer vos projets et de les approuver.

Faites en sorte que votre projet obtienne le meilleur score possible.

Recommandations clefs pour préparer une proposition de projet sensible au genre (déclaration clé.)	
	Énoncez l'engagement de SAPI en matière d'Égalité des sexes dans la partie introductive de la proposition.
Objectifs et but	
	Est-ce que le projet précise qui bénéficiera de l'aide ? Est-ce qu'il a été conçu pour répondre aux besoins des femmes, filles, garçons et hommes de manière égale – intégration du genre (main streaming)– ou est-ce qu'il cible un segment spécifique de la population ayant été identifié par une analyse comparative entre les sexes – actions spécifiques à un genre – ? Les deux stratégies sont conformes à l'objectif de l'Égalité des sexes.
	Si les objectifs incluent des termes tels que « autonomisation des femmes et des filles » ou « engagement des hommes », comment cela est-il défini ?
Bénéficiaires	
	Présentez les données ventilées par sexe et par âge. Si celles-ci ne sont pas disponibles, quelle en est la raison.
	N'utilisez pas des termes génériques tels que 'population déplacée', 'familles' ou 'foyers' sans expliquer les besoins respectifs des femmes, filles, garçons et hommes au sein de ces catégories.

Préparation et analyse des besoins	
	Est-ce qu'une analyse comparative entre les sexes a été faite par SAPI seulement ou en collaboration avec d'autres organisations ? Si ce n'est pas le cas, il est important d'en faire une. Si ce n'est pas possible, il convient de consulter les organisations qui en ont fait une et d'incorporer leurs résultats en expliquant en quoi ils sont pertinents.
	Est-ce que les femmes, filles, garçons et hommes ont été interrogés à propos de leurs besoins et de leurs priorités respectifs ?
	Est-ce que les multiples et divers rôles des femmes, filles, garçons et hommes sont analysés et pris en considération ? Quelles sortes d'arrangements sont prévus pour les accommoder ?
Activités et résultats	
	Est-ce que les activités du projet ont été évaluées à la lumière du Guide de l'IASC pour l'intégration de l'Égalité des sexes dans l'action humanitaire ? Si oui, veuillez l'indiquer.

	Est-ce que les activités ont été conçues de manière à ce que tous les hommes, femmes, filles, et garçons en bénéficient ou y a-t-il des activités particulières qui ciblent des groupes spécifiques ?
	Y a-t-il des informations indiquant que les hommes et les femmes participeront activement aux activités ? Existe-t-il des barrières susceptibles d'entraver la participation de quelconque groupe de la population ? Si oui, comment les surmonter ?
	De quelle manière le projet encourage-t-il les hommes et les femmes à prendre des décisions et à négocier leurs droits ? De quelle manière le projet permet-il aux hommes et aux femmes d'accéder aux activités et d'en bénéficier ?
	Y a-t-il des mesures en place pour prévenir la violence sexiste ?
	Y a-t-il des mesures en place pour prévenir l'exploitation sexuelle et l'abus sexuel ?
	S'il s'agit d'une intervention à court terme, est-ce qu'elle prend en considération l'impact qu'aura, à long terme, l'accès des groupes les plus vulnérables aux ressources et des bénéfices liés au projet ?
Évaluation	
	Est-ce que les indicateurs sont différenciés par sexe et par âge ? Cela est la seule façon de pouvoir enregistrer les impacts qu'a le projet en matière de genre.

15. ANALYSE DES INDICATEURS D'IMPACT SUR L'INTEGRATION DU GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME.

Le Guide de l'IASC pour l'intégration de l'Égalité des sexes met en avant des directives et des check-lists pour chaque secteur. Les engagements de SAPI en matière de genre sont remplis dès lors que ces directives sont systématiquement suivies. Bien qu'elles aient initialement été conçues pour des contextes humanitaires, elles peuvent également être utilisées dans des contextes de développement inscrits dans le long terme. Par ailleurs, elles ne restreignent en aucun cas d'autres actions favorisant une programmation sensible au genre. Divers types d'indicateurs doivent être décomposés par sexe et par âge afin de pouvoir mesurer les choses suivantes :

- **Les besoins** : % de filles et de garçons à l'école, souffrant de la maltraitance types de violence affectant les filles et les garçons dans différents groupes d'âge, etc.
 - **L'accès** : les taux de présence décomposés par sexe et par âge dans les centres de nutrition, % de femmes et d'hommes formés aux pratiques nutritionnelles ou aux techniques agricoles modernes, % d'hommes et de femmes recrutés et formés par le personnel de santé, etc.
 - **La qualité des infrastructures** : % de latrines dans une région X décomposé par sexe et âge, avec des verrous et des éclairages extérieurs, etc.
 - **L'impact** : % de femmes et d'hommes satisfaits de leur accès à nos services à la fin du projet, etc.
- En raison de l'utilisation d'indicateurs et d'autres techniques d'évaluation pertinentes, l'utilisation d'indicateurs sensibles au genre contribuera à la mise en place de futurs projets plus efficaces en termes de programmation et de prestation de services.

Comment s'y prendre ?

Plutôt que de ‘bricoler’ avec des indicateurs individuels focalisant sur le genre, notre attention devrait se porter sur le type de déségrégation requis pour transformer les informations générées par n’importe quel indicateur en informations sensibles au genre. En d’autres termes, il convient de se poser la question suivante : quelle est la comparaison homme/femme qui doit être comprise ? Y a-t-il un groupe d’âge particulièrement pertinent qu’il convient de prendre en considération ?

Les indicateurs généralement utilisés peuvent être transformés en indicateurs sensibles au genre en les décomposant par sexe et par âge. Les indicateurs sensibles au genre se réfèrent à des ratios plutôt que d’utiliser de simples indicateurs numériques reflétant simplement le nombre de femmes et/ou d’hommes bénéficiant des interventions. Le tableau ci-dessous présente des méthodes de quantification des indicateurs ventilés par sexe, pouvant également être rapidement transformés en indicateurs sensibles à l’âge, en fonction de l’unité d’analyse. Pour des indicateurs qualitatifs, il convient de se référer aux check-lists du Guide de l’IASC pour l’intégration de l’égalité des sexes et à l’échantillon ci-dessous.

Exemples d’indicateurs adaptés aux différents secteurs :
% des analyses des besoins et des rapports de suivi et évaluation (S&E) faits par les équipes SAPI BE , établis après consultation des femmes et des hommes affectes, désagrégué par sexe et âge.
% des bénéficiaires utilisant et entretenant les infrastructures, désagrégué par sexe.
% des femmes et des hommes satisfaits de leur accès aux services SAPI, aux infrastructures d’eau, aux structures de nutrition (etc.) à la fin du projet.
% de la baisse du temps passé par les femmes, filles et garçons à aller chercher l’eau et à faire la queue.
% de l’augmentation du temps disponible pour le repos/le temps libre, l’éducation ou les activités génératrices de revenus pour les filles et les femmes
% des femmes/hommes ayant amélioré leurs connaissances en matière de protection et d’égalité hommes – femmes, % des ménages ayant accès aux services de micro assurance maladie, % des personnes ayant bénéficié d’un kit de réinsertion, % d’enfants ayant l’accès à une justice équitable et restauratrice, % des projets Sécurité Alimentaire et Moyens d’Existence/Santé Mentale et Pratiques de soins prenant le genre en considération dans leur conception

16. . POURQUOI L’ÉGALITÉ DE GENRE ET DE SEXES EST SI IMPORTANTE POUR SAPI ?

Pour SAPI BE , l’égalité du genre désigne l’égalité dans la jouissance des mêmes droits, opportunités, ressources et récompenses pour toute les femmes, les filles et les garçons et les hommes. Pour SAPI, la jouissance des droits d’un individu n’est pas conditionnée par son sexe ; par ailleurs, l’Egalité de genre est un droit de l’homme explicitement édicté et reconnu au niveau international. Aucun autre groupe n’est plus défavorisé en termes d’accès au pouvoir que les femmes et ce, dans le monde entier. C’est pourquoi chez SAPI, nous sommes convaincus que la pauvreté ne pourra être éradiquée qu’à travers l’Egalité des droits entre hommes et femmes. Au cours de nos 3 années d’expérience, nous avons appris qu’en mettant la priorité sur l’empowerment des femmes et des filles, c’est l’ensemble des communautés qui en bénéficient. C’est en tant qu’organisation humanitaire de premier rang engagée dans la lutte contre la pauvreté et l’injustice sociale et travaillant en particulier auprès des femmes et des filles que SAPI sera à l’avenir d’autant plus crédible si nous mettons concrètement en pratique les principes que nous édictons

17. QUELLES SONT LES IMPLICATIONS POUR LES BUREAUX PAYS?

Les bureaux pays et les unités de gestion régionales doivent mettre en pratique les standards communs et sont encouragés à élaborer un plan d'action réaliste et spécifique à leur contexte, y compris un volet suivi et évaluation. Chaque bureau pays doit être en mesure d'évaluer et de développer ses capacités organisationnelles pour mettre en œuvre cette politique. Ainsi, pour respecter nos engagements, des ressources adaptées doivent être allouées. Par conséquent, en cas de besoin de ressources et de soutien supplémentaires, veuillez vous adresser au coordinateur programme Genre au sein du SAPI à : gender@sapi-belgium.be

18. . CONCLUSION.

Le contexte socioculturel de la région dans laquelle la recherche est effectuée. Les relations entre les sexes, y compris la manière dont elles peuvent être affectées ou changeantes, doivent être prises en considération dans l'analyse du contexte socioculturel. SAPI peut mettre en place des activités de recherche spécifiques afin de combler les lacunes de la recherche et des données dans les domaines des rôles et des besoins sexospécifiques et des relations entre les sexes. SAPI peut avoir une influence positive dans la vie des femmes, filles, garçons et hommes frappés par une crise humanitaire et affectés par les conflits armés ou une catastrophe. La Politique de SAPI en Matière de Genre fournit les principes clés que doit respecter l'ensemble des employés de SAPI, quel que soit le département ou le secteur dans lequel ils travaillent. Bien que la politique soit définie comme une déclaration de principes spécifiquement élaborée pour guider et déterminer les décisions présentes et futures, il s'agit néanmoins d'un document vivant, ayant vocation à évoluer au fil du temps et au fur et à mesure que les contextes changent. Cette Politique sera révisée et/ou complétée, si besoin, avec des documents de principe et/ou des recommandations sur des problématiques spécifiques.

22. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.

Ressources internet

<http://www.humanitarianresponse.info/themes/gender>

<http://gbvaor.net>

Gender-Based Violence Area Of Responsibility (GBVAOR, Zone de Responsabilité en matière de violence sexiste) est un forum global conçu pour coordonner la prévention et l'approche en matière de GBV dans les situations d'urgence (codirigé au niveau global par la FNUAP et l'UNICEF). Le site inclut des outils, des formations et des études de cas.

<http://www.unwomen.org/fr>

En juillet 2010, l'Assemblée Générale des Nations Unies a créé ONU Femmes, une entité consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes rassemblant des ressources et des mandats pour un plus grand impact.

http://ec.europa.eu/echo/index_fr.htm

Site internet de la Commission Européenne pour l'Aide Humanitaire et la Protection Civile. L'agence promeut une intégration du genre dans l'assistance humanitaire via son nouvel outil de Notation Genre disponible depuis janvier 2014 ; Des Besoins Différents, Une Assistance Adaptée.

<http://menengage.org/>

MenEngage est une alliance d'ONG dont l'objectif est d'impliquer les hommes et les garçons de manière efficace afin de réduire les inégalités des sexes. Ce site a de vastes ressources sur ce thème, y compris la Déclaration de Rio visant à garantir l'égalité des sexes.

<http://www.siyanda.org/>

Siyanda est une base de données en ligne contenant des documents en matière de genre et de développement venant du monde entier. C'est également un endroit interactif où les praticiens du genre peuvent partager leurs idées et leurs ressources.

<http://wougnet.org/>

Site du Réseau des Femmes en Ouganda avec de nombreux liens orientant les utilisateurs vers des ressources en Afrique.

<http://www.un.org/womenwatch/>

Informations et ressources sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

<http://www.gadnetwork.org.uk/>

Réseau britannique en matière de Genre et de Développement.

BRIDGE soutient les efforts de promotion et d'intégration du genre en comblant les lacunes entre la théorie, les politiques et la pratique. Le site offre des informations à la fois accessibles et diverses sur le genre.

<http://www.sida.se/English/>

L'Agence Suédoise de Coopération Internationale pour le Développement a une vaste section consacrée à la promotion de l'égalité des sexes en matière de coopération pour le développement.

<http://genderindex.org/>

Le site contient l'Index des 'Institutions Sociales et Égalité homme-femme' de l'OCDE qui classe les pays non-membres en fonction des discriminations fondées sur le sexe en vigueur au sein de leurs institutions sociales.

<http://iglhrc.org/>

La Commission Internationale des Droits de l'Homme pour les Gays et Lesbiennes fournit des informations en matière des droits des LGBT.

Outils d'Analyse Comparative Entre les Sexes

Il existe plusieurs cadres disponibles pour vous aider à conduire une analyse comparative entre les sexes ; certains d'entre eux ont même été adaptés afin d'inclure un focus sur les enfants. Ils peuvent également être adaptés pour analyser d'autres aspects de la diversité. Ils ont tous des qualités et des défauts. Il vous appartient de sélectionner celui qui vous semble le plus adapté à votre contexte. Les liens suivants vous aideront à en savoir plus sur ces cadres.

Cadre Analytique d'Harvard

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/harvrdfw.htm>

Cadre de l'Autonomisation des Femmes (Cadre Longwe)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/empowfw.htm>

Cadre des Relations entre les Genres (Cadre Moser)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/moserfw.htm>

Matrice de l'Analyse Comparative Entre les Sexes (UNIFEM ou Parker)

<http://www.gdrc.org/gender/framework/matrix.html>

Programme de l'Analyse Socio économique et d'Etude de la parité hommes/femmes (ASEG), FAO , <http://www.fao.org/gender/seaga/seaga-home/fr/> ,Analyse entre les sexes à CARE