

Politique d'égalité de genre et d'inclusion de CARE International

I. Introduction

La vision de CARE est un monde d'espoir, d'inclusion et de justice sociale, où la pauvreté a été vaincue et où tout le monde vit dans la dignité et la sécurité. CARE met l'égalité de genre et l'inclusion au centre de tout ce que nous faisons car nous savons qu'il est impossible de surmonter la pauvreté et l'injustice sociale jusqu'à ce que toutes les personnes aient des chances et des droits égaux. Nous admettons que les relations de pouvoir entre les personnes sont inégales et que nous devons contester le patriarcat et promouvoir l'égalité de genre pour mettre fin à la pauvreté et réaliser la justice sociale. Dans Vision2030 de CARE, l'égalité de genre est au cœur de nos ambitions de programmes et rayonne à travers tout notre travail. Nous cherchons à faire entendre la voix de ceux qui sont marginalisés et à tirer partie de notre diversité organisationnelle ainsi que d'apprendre à lutter contre les inégalités, promouvoir l'inclusion et à engendrer un impact durable.

Par cette politique, CARE¹ s'engage à veiller à ce que l'égalité de genre et l'inclusion soient totalement incorporées dans tout notre travail à la fois en tant que droits de l'homme universels et qu'être vus comme une fin en soi, ainsi que les mesures nécessaires pour surmonter la pauvreté et l'injustice sociale. En travaillant avec d'autres, CARE cherche à promouvoir la réalisation égale de la dignité, des droits de l'homme pour toutes les personnes ainsi que l'élimination de la pauvreté et de l'injustice.

CARE reconnaît que le genre n'est pas binaire et que les termes et les définitions liés au genre et à la sexualité sont divers et continuent à évoluer. Pour faciliter la lecture de cette politique, nous utilisons le terme *toutes les personnes* (incluant l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, la caste, la croyance, la compétence, etc...) dans l'ensemble de la politique. Cela démontre notre acceptation et notre capacité de travailler avec les adultes, les enfants et les personnes quelles que soient leurs orientations sexuelles, leurs identités de genre et/ou expressions de genre ainsi que de démontrer notre focalisation sur l'intersection afin de reconnaître que chacun a des expériences uniques de la discrimination et de l'oppression. Dans cette politique, lorsqu'il est fait référence à tous les genres et à tous les âges, cela inclut les femmes et les filles (cisgenres et transgenres), les hommes et les garçons, ainsi que les personnes qui s'identifient au-delà du binaire et les personnes quelles que soient leurs orientations sexuelles.

CARE s'engage à œuvrer pour l'inclusion du handicap pour lequel l'ensemble de notre travail est inclusif et accessible aux personnes handicapées. S'assurer que le travail de CARE inclut et soutient la voix et l'action des personnes handicapées est essentiel pour surmonter durablement la pauvreté.

Nous nous engageons à travailler sur l'antiracisme. Nous savons qu'être contre la pauvreté est être contre le racisme. Nous ferons preuve d'une écoute et d'une formation critiques et ferons davantage pour indiquer clairement que lutter contre l'injustice raciale fait partie de notre engagement pour la justice sociale. Ces principes sont au cœur de notre travail, de notre méthode de recrutement et de promotion, de gouvernance et de leadership, de la mobilisation de ressources et de partenaires, ce qui nous permettra d'être plus innovateurs et de nous acquitter fidèlement de notre mission.

Cette politique sera mise en œuvre dans le contexte des environnements juridiques locaux, dans un alignement inspiré des principes féministes.

II. Objectif

Cette politique de CARE International représente l'engagement de CARE à adopter une approche cohésive et coordonnée envers l'égalité de genre et l'inclusion. La politique définit l'intention explicite de CARE à

¹ À travers cette politique, le terme CARE est utilisé pour désigner chaque entité de CARE, y compris les membres, les affiliés, les candidats en transition vers l'adhésion (candidats) de la confédération, le secrétariat ainsi que les bureaux régionaux, les bureaux sous-régionaux et les bureaux de pays de CARE.

promouvoir l'inclusion et les principes exprimés dans les accords internationaux². La politique inclut trois principes de base et engagements par rapport auxquels toutes les parties de CARE International seront tenues redevables. Celles-ci sont cohérentes avec les autres normes organisationnelles et programmatiques³.

Le but de cette politique est de :

- Définir et communiquer des engagements clairs et des messages cohérents au sein de CARE afin de s'assurer que nous avons tous une compréhension commune de l'action.
- Définir et communiquer des engagements clairs avec une communauté plus large comprenant les partenaires, les communautés avec lesquelles nous collaborons et d'autres parties prenantes clés.
- Se tenir redevable de continuer à renforcer les efforts pour promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion dans notre organisation, augmenter l'intégrité et la crédibilité de CARE parmi les donateurs, les partenaires et les alliés en tant que leader dans le domaine de l'égalité de genre et de la justice sociale, tant dans la programmation que dans le plaidoyer.

III. Principes fondamentaux

CARE est une confédération basée sur les droits avec une vision sur 10 ans qui met l'égalité de genre et l'inclusion au cœur de tout ce que nous faisons et de qui nous sommes. L'égalité de genre est un droit humain reconnu internationalement et CARE s'engage à faire la promotion de la réalisation égale de la dignité, de la sécurité, des droits humains ainsi que de l'élimination de la pauvreté et de l'injustice pour toutes les personnes de tout genre, identité, appartenance ethnique, croyance, caste et âge. Nos engagements sont basés sur le système international des droits humains et autres principes convenus à l'échelle mondiale⁴, comme l'égalité et la non-discrimination. Nous adoptons les principes féministes. Ils sont basés sur un minimum standard des lois internationales et des accords régionaux⁵, en particulier la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et les droits souples pertinents⁶ ainsi que les ambitions globales définies dans les objectifs de développement durable.

CARE reconnaît que les questions d'inégalité de genre se recoupent avec d'autres formes d'oppression basées sur des relations de pouvoir inégales, tel que parmi d'autres, le patriarcat, le capacitisme, le racisme, discrimination basée sur la caste et l'appartenance ethnique, l'âgisme, l'orientation sexuelle et l'homophobie, la discrimination religieuse, la classe, l'histoire coloniale.

CARE travaille avec les femmes et filles marginalisées et leurs alliés (incluant les jeunes et les acteurs des mouvements sociaux, les organisations féministes et axées sur le genre ainsi que les acteurs progressistes du secteur privé et les autres parties prenantes principales etc.) pour s'attaquer aux barrières structurelles vis à vis de la réalisation des droits des femmes et de l'égalité de genre, de la justice sociale, de la paix, du bien-être et d'une vie sans violence.

² Les accords internationaux pertinents comprennent : [Convention sur les droits politiques de la femme \(1954\)](#); [Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages \(1964\)](#); [Déclaration sur la protection des femmes et des enfants en période d'urgence et de conflit armé \(1974\)](#); [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(CEDAW\) \(1979\)](#); [Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes \(1993\)](#); [Déclaration et Programme d'action de Beijing \(PFA\) \(1995\)](#); [Le protocole facultatif de la CEDAW](#); [Le protocole de Maputo - Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique \(2003\)](#); [Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique \(Convention d'Istanbul\) \(2014\)](#).

³ Cette politique complète [la vision et la mission de CARE](#) et [la politique de sauvegarde de CARE International : Protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, la maltraitance des enfants](#); les normes énoncées dans le présent document sont conformes à celles énoncées dans [la stratégie des zones d'impact de l'égalité de genre de CARE](#).

⁴ Les principes de l'homme incluent : Universalité et inaliénabilité, indivisibilité, participation et inclusion, responsabilité et l'état de droit, transparence, égalité et non-discrimination

⁵ Voir la note en bas de la page N°2.

⁶ Les lois souples sont les standards internationaux non-contractuels tel que les résolutions du Conseil des droits de l'homme ou l'assemblée générale, les observations générales de la Convention relative aux droits de l'enfant ou les commissions de CEDAW, etc.

IV. Nos engagements, ce que nous avons besoin de faire pour mettre en œuvre la politique d'égalité de genre et d'inclusion

Dans son application de ces principes, CARE respectera les 12 engagements suivants et veillera à ce qu'ils soient suivis, évalués et fassent l'objet de rapports dans le cadre de la responsabilité de CARE en matière de transparence et de redevabilité.

1. Intégrer des analyses participatives de genre et des relations de pouvoir⁷ ainsi que des données ventilées par sexe, âge et autres facteurs de diversité pertinents⁸ pour éclairer les actions tout au long du cycle du programme/projet pour tous les projets et toutes les initiatives.
2. Concevoir et réaliser tous les projets, les programmes et les initiatives visant à mettre en place le cadre pour l'égalité de genres, employer les indicateurs globaux CI et appliquer et utiliser le marqueur de genre pour renforcer les programmes. Ceci s'applique à toutes les étapes du cycle d'un projet.
3. [Engager les hommes et les garçons](#) à soutenir et promouvoir l'égalité de genre, l'empowerment des femmes et à travailler à modifier les normes sociales discriminatoires de genre, en mesurant les changements dans l'égalité de genre auxquels CARE et ses partenaires contribuent par le biais de ce programme.
4. Identifier les risques potentiels de contrecoup et de violence des programmes sur la violence basée sur le genre (VBG) tout au long du cycle du programme/projet, mettre en place un mécanisme pour réduire les risques et prendre des mesures délibérées afin de protéger, de ne pas nuire et d'atténuer ces facteurs de risque non intentionnels, indépendamment de l'orientation sectorielle, dans tous les contextes du programme.
5. Établir des relations de collaboration avec des organisations axées sur les droits (p.ex., droits des femmes, dirigées par des femmes, justice sociale, mouvements de défense des droits de la personne) et des organisations représentatives (p.ex., organisations dirigées par des jeunes, personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes, des organisations pour/de personnes handicapées, etc.) afin de collaborer pour atteindre des objectifs communs et de se rapprocher des personnes marginalisées et de faire entendre leur voix. Impliquer les principales parties prenantes (y compris les autres sociétés civiles, le gouvernement, le secteur privé, les donateurs publics et privés) dans la lutte pour l'égalité de genre et l'inclusion dans notre conception, mise en œuvre, apprentissage, collecte de fonds et plaidoyer.
6. Veiller à ce que les évaluations et les examens ne nuisent pas, soient participatifs et évaluent l'évolution ventilée du sexe et de l'âge menant à des résultats en terme d'égalité de genre. Veiller à ce qu'ils appliquent les principes MEAL transformateurs en matière de genre de CI, documentent les meilleures pratiques et les défis, et créent des mécanismes d'apprentissage croisé au sein des communautés, de CARE ainsi qu'avec les partenaires.
7. Veiller à ce que toutes nos politiques et pratiques en matière de ressources humaines soient élaborées dans une optique d'équité entre les genres, de diversité et d'inclusion. Rendre compte de l'équilibre entre le genre et la diversité dans les structures de dotation et de gouvernance, ainsi que sur les niveaux de rémunération moyens ou d'autres indicateurs clés. Mettre en œuvre des stratégies ciblées pour corriger toute preuve d'inégalités.
8. Recruter et conserver le personnel engagé en faveur de l'égalité et de l'inclusion de genre ainsi que de la justice sociale et raciale, construire les capacités et les compétences du personnel et des partenaires en matière d'égalité de genre et de diversité, s'assurer que tous les plans opérationnels annuels, les descriptions de poste et les plans de performance reflètent l'engagement de CARE en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion.

⁷Il existe une variété d'outils qui peuvent être utilisés pour mener une analyse du genre et des relations de pouvoir, il ne s'agit pas nécessairement de processus distincts, mais toute analyse de la situation doit inclure une analyse du genre et des relations de pouvoir. Une [analyse rapide du genre](#) est requise dans un contexte humanitaire.

⁸Ceux-ci peuvent inclure : la race, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle et l'identité, l'âge, la classe sociale, la caste, la religion, les capacités physiques et mentales.

9. Faire régulièrement rapport aux participants aux programmes, aux donateurs et aux autres parties prenantes sur les progrès réalisés en matière d'égalité de genre et d'inclusion, de justice sociale et raciale dans les programmes et l'organisation de CARE.
10. Prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher et combattre toutes les formes d'harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels, ainsi que la maltraitance des enfants (SHEA-CA), promouvoir la sensibilisation et la formation du personnel et s'assurer qu'il existe des systèmes efficaces d'évaluation, d'atténuation et de gestion des risques de SHEA-CA, ainsi que de signalement et de suivi.
11. Veiller à ce que le marketing externe, la collecte de fonds, le plaidoyer et les communications, y compris tous les représentants publics de CARE, respectent et maintiennent notre engagement envers l'égalité de genre et l'inclusion. Cela comprend l'utilisation d'une communication écrite, verbale et visuelle respectueuse, digne, inclusive, impartiale et authentique qui évite les préjugés, la pérennisation des stéréotypes et les normes néfastes, en particulier les stéréotypes fondés sur le genre, l'identité et l'appartenance ethnique.
12. Plaidoyer et négocier systématiquement avec les donateurs pour obtenir un financement souple adéquat afin de respecter les engagements de CARE International en matière de genre, tout particulièrement, répondre mesures d'intégration de l'égalité de genre et d'inclusion, les mesures de prévention de la violence « de ne pas nuire »/basée sur le genre, la prévention du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des abus sexuels, et de la maltraitance des enfants (PSHEA-CA) ainsi que l'équité de genre et la diversité dans les organisations.

V. Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des programmes de développement et d'aide humanitaire de CARE, à toutes les entités de CARE qui font partie de la confédération de CARE International⁹ et à tous les employés de CARE et au personnel associé.¹⁰

VI. Responsabilités

Tous les employés et personnel associé de CARE: il incombe à tous les employés et au personnel associé de CARE de respecter les principes et engagements fondamentaux de cette politique.

Les cadres supérieurs, les superviseurs et les responsables des ressources humaines: Les cadres supérieurs, les superviseurs et les responsables des ressources humaines doivent s'assurer que l'ensemble des employés et du personnel associé de CARE comprennent et respectent cette politique. Les responsables des ressources humaines sont également responsables des politiques et des procédures qui assurent un recrutement, une admission et une formation solides, conformément aux engagements 7 et 8 ci-dessus, tandis que les cadres supérieurs et les superviseurs sont chargés de la gestion du rendement pour assurer la mise en œuvre de la politique.

Les membres, affiliés et les candidats de CARE International

- Les membres, les affiliés et les candidats de CARE s'assureront que cette politique soit mise en œuvre, suivie et qu'elle fasse l'objet d'un rapport tous les deux ans au Comité national des directeurs. Tous les directeurs nationaux s'assureront que les rapports sont complétés et soumis tous les deux ans.
- Les membres, les affiliés et les candidats de CARE sont responsables de la définition des plans de travail et des procédures pour maintenir et rendre opérationnelle cette politique.
- Les membres dirigeants de CARE apporteront le soutien nécessaire à toutes les formes de participation de CARE dont ils sont responsables, y compris aux bureaux régionaux, aux bureaux de pays et autres.

⁹ Cette politique sera mise en œuvre dans la mesure du possible, en tenant compte des cadres légaux de chaque lieu/pays dans lequel CARE travaille

¹⁰ L'expression « employés et personnel associé de CARE » comprend tous les employés de tous les bureaux de CARE, ainsi que les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les stagiaires et les consultants, y compris les entrepreneurs indépendants et corporatifs. Toute organisation qui s'est affiliée à CARE ou qui a conclu des ententes de partenariat sous quelque forme que ce soit avec CARE sera assujettie à des processus de diligence raisonnable afin d'assurer l'harmonisation des politiques pertinentes.

Les membres dirigeants de CARE veilleront à ce que les bureaux des pays disposent des ressources nécessaires pour la mise en œuvre de cette politique.

Secrétariat international de CARE: Le Secrétariat international de CARE coordonnera la supervision de cette politique, la révisera et la mettra à jour au besoin. Le Secrétariat international de CARE apportera son soutien aux points focaux sur l'égalité de genre pour la collecte et l'analyse des rapports sur la politique tous les deux ans.

VII. Politiques associées

Cette politique est complémentaire à l'ensemble des normes de comportement que tous les employés et personnel associé de CARE sont tenus d'observer dans le cadre du code de conduite et du code de déontologie de CARE International et de tout autre code ou politique connexe définis par les membres, les affiliés, les candidats, les bureaux de pays et le secrétariat de CARE.

Cette politique est également une réponse à la responsabilité de CARE envers les communautés avec lesquelles elle travaille et elle doit donc être mise en œuvre dans le cadre de redevabilité élargi de CARE International.