



Politique Genre et Diversité

201902_Pol_Gender_Diversity_v1_Fr



Table des matières

Table des matières	2
Contexte	3
Objectif	3
Cadre de référence	3
Champ d'application	4
Définitions	4
Principes directeurs et engagements	6
Principes directeurs	6
Engagements	6
Responsabilités	8
Bureau du Conseil de Fondation	8
Le Directeur Général / la Directrice Générale et le Comité de Direction (CODIR)	8
Les Chef.fe.s de département	8
Les responsables régionaux, représentant.e.s de pays et les délégations	8
Responsabilité individuelle	8
Procédure de préparation, de validation et d'application	9

Contexte

Objectif

En tant que leader mondial de la promotion et de la protection des droits de l'enfant dans plus de 40 pays, Tdh veut s'assurer que ses programmes 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 Tdh aborde les concepts de genre et de diversité.

Cette politique définit les engagements et les principes directeurs de Tdh 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 Tdh. Pour ses programmes, Tdh 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 Tdh à appliquer une approche sensible au genre et à la diversité d'ici 2020. 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 2021-2025 de Tdh.

Echelle de genre et de diversité¹ :

1. **Inconscient du G&D** : Pratiques et programmes qui ignorent les considérations de genre et de diversité, ce qui finit par perpétuer ou renforcer les inégalités existantes.
2. **Conscient du G&D** : Une approche du genre et de la diversité qui prend au minimum en compte les normes, rôles, besoins et structures liés au genre et à la diversité. Cependant, les actions ne sont pas conçues ni adaptées de manière à assurer un bénéfice équitable des interventions mises en œuvre.
3. **Réactif au G&D** : Une approche proactive qui vise à surmonter les préjugés et les inégalités existants dans chaque contexte en tenant compte des différents besoins, capacités, intérêts et opportunités des populations cibles dans la conception des programmes.
4. **G&D Transformateur** : S'attaque aux causes structurelles, systémiques et profondes des inégalités dans le but d'obtenir un changement durable dans le pouvoir et les choix que les personnes marginalisées ont sur leur propre vie.

Cadre de référence

Dans sa Vision 2030, Tdh reconnaît l'importance de l'égalité entre les sexes comme une question transversale. Le Plan stratégique 2016-2020 de l'organisation souligne la nécessité de sensibiliser sur le genre, la diversité et l'inclusion sociale afin d'améliorer la qualité des programmes de Tdh et de développer les capacités tant au siège que sur le terrain.

En septembre 2017, un groupe de travail interne a commencé à élaborer une politique sur le genre et la diversité (G&D) pour la Fondation. L'année 2018 marque le début d'un projet stratégique en la matière. La première étape a consisté à mener une enquête mondiale sur les perceptions du personnel de Tdh - parallèlement à des discussions de groupes - pour mieux comprendre le point de départ de l'organisation. Ces efforts ont été menés à la fois au siège et

¹ Sous réserve de modification

dans certaines délégations et ont constitué une importante source d'information pour l'élaboration de cette politique.

Cette politique s'aligne sur le Code Global de conduite de Tdh, les instruments internationaux des droits de l'homme², les politiques thématiques³ et les normes sectorielles reconnues pour le développement et l'intervention humanitaire⁴, ainsi que l'engagement global de Terre des hommes pour que les interventions soient guidées par **une approche basée sur les droits humains**.

Champ d'application

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.

Définitions

- **Le genre** fait référence aux rôles, comportements, responsabilités et opportunités socialement construits et appris, associés au fait d'être un garçon, une fille, un homme ou une femme. Celles-ci varient d'une culture à l'autre, au fil du temps et peuvent changer. Outre les catégories d'hommes et de femmes, il existe de nombreuses identités de genre et expressions différentes de ces identités. Le **sexe** fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent les hommes, les femmes ou les personnes intersexuées. **L'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression sexuelle (SOGIE)** découle de la préférence et de l'expérience personnelles d'une personne, qui peuvent ou non correspondre au sexe attribué à la naissance.
- **La diversité** fait référence à la variété des différences entre les membres d'un groupe. Elle inclut les différents milieux sociaux et identités qui composent une population⁵. Une analyse complète est nécessaire pour identifier dans n'importe quel contexte quelles formes de diversité pourraient constituer une vulnérabilité et conduire à la marginalisation et à la violation des droits. Tdh reconnaît que certains facteurs de diversification sont présents et doivent être pris en compte dans tous les contextes, y compris, mais sans s'y limiter, l'âge, le sexe, les (in)capacités et les minorités SOGIE⁶.
- **Égalité et équité** : Tdh reconnaît l'existence de biais, de préjugés et d'inégalités inhérents à toutes les sociétés et s'efforcera d'y remédier par une programmation réactive et transformatrice. **L'égalité** fait référence à l'*objectif* que nous voulons atteindre, afin que chacun puisse bénéficier de droits, de responsabilités et de chances égaux dans sa vie. Cela signifie que les individus sont habilités à développer leurs intérêts, leurs besoins et leurs priorités sans les limites fixées par les stéréotypes associés à leur sexe ou à leur diversité. **L'équité** fait référence à la *façon* dont Tdh aborde et met en œuvre ses interventions, en veillant à ce que la planification stratégique et la prestation de services reconnaissent et prennent en compte les conditions individuelles et les circonstances spécifiques et en y faisant face par des actions positives. Mettre l'accent sur l'équité signifie que nous reconnaissons qu'un système donné en place laisse des traces et que nous fournissons activement des moyens et des ressources afin que les droits, les avantages, les obligations et les possibilités pour toutes les personnes concernées soient considérés en termes équivalents.

L'inégalité entre les sexes est la forme d'inégalité la plus répandue dans le monde et constitue une préoccupation urgente en matière de droits humains⁷. Elle touche tout le monde, mais en premier lieu les femmes et les filles, qui constituent la majorité des personnes touchées par la pauvreté et les crises. Les normes de genre nuisibles

² Convention relative aux droits de l'enfant, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Convention relative aux droits des personnes handicapées, Déclaration sur les droits des peuples autochtones

³ Politique du Comité permanent interorganisations sur l'égalité des sexes, Charte humanitaire des personnes handicapées

⁴ Norme humanitaire fondamentale (CHS), Normes minimales pour la protection des enfants dans l'action humanitaire

⁵ Par exemple, classifications raciales ou ethniques, nationalité, âge, sexe, religion, philosophie, aptitudes physiques, antécédents socioéconomiques, orientation sexuelle, identité sexuelle, intelligence, santé mentale, santé physique, caractéristiques génétiques, personnalité, comportement ou apparence physique.

⁶ Y compris les lesbiennes, les gais, les bi, les transgenres, les intersexués.e.s et les homosexuels.

⁷ SDG Technical Support Team Issues Brief : Égalité des sexes et autonomisation des femmes

socialement construites présentent souvent une vision dominante de ce que signifie être une femme ou un homme et perpétuent une vision binaire et exclusive du genre. Elles conduisent à la discrimination et à la marginalisation, ce qui se traduit par un accès moindre aux ressources, moins de pouvoir, moins d'influence dans la prise de décision et une augmentation de la violence basée sur le genre.

Tdh reconnaît l'intersectionnalité du genre et de la diversité. La façon dont l'identité sexuelle ou l'identité de genre d'une personne est liée à une autre partie de son identité et s'y combine peut entraîner et créer de multiples formes de discrimination. Par exemple, un enfant handicapé issu d'une minorité ethnique pourrait être tout particulièrement marginalisé. L'intersectionnalité est un phénomène d'exclusion complexe et puissant qui diffère selon le contexte. Les expériences d'une personne sont influencées par une multitude d'identités qui interagissent ou se chevauchent, et la présente politique vise à assurer que ces concepts soient abordés ensemble.

Principes directeurs et engagements

Principes directeurs

En accord avec ses valeurs fondamentales⁸, Tdh cherche à promouvoir le genre et la diversité au sein de l'organisation en s'appuyant sur les principes suivants :

- **UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF** : Tdh travaille avec un large éventail d'acteurs dont les enfants, les familles, les communautés et les autorités locales/nationales. Les parties prenantes et les bénéficiaires de Tdh représentant un groupe très diversifié, il est essentiel que cette diversité se reflète au sein du personnel de la fondation. Tdh estime qu'un lieu de travail diversifié représente un réservoir plus profond de connaissances, de compétences, d'expériences de vie, de perspectives et d'expertise.
- **UNE APPROCHE BASEE SUR LES DROITS HUMAINS** : Une approche basée sur les droits humains est au cœur du travail de Tdh. Les droits humains déterminent la relation entre les détenteurs de devoirs et les individus ou groupes conformément au droit international des droits de l'homme. Pour Tdh, cela signifie comprendre et transformer les relations de pouvoir et les inégalités qui conduisent à la discrimination et empêchent les individus et les groupes de jouir de leurs droits.
- **INCLUSION ET PARTICIPATION** : Placer les enfants au centre de leur propre rétablissement et développement est un élément essentiel d'une intervention sûre, digne, appropriée et durable. Dans ce contexte, cela signifie s'assurer que tous les enfants, indépendamment de leur sexe ou de leur diversité, ont la possibilité de s'engager et de participer de manière significative tout au long des cycles du programme et du projet. En permettant aux enfants, aux personnes qui s'occupent d'eux et aux acteurs concernés d'analyser leur situation, d'améliorer leurs connaissances et leurs ressources et de renforcer leurs capacités, Tdh contribue à leur donner les moyens d'agir et de faire valoir leurs droits.
- **COLLABORATION ET APPRENTISSAGE** : La collaboration et l'apprentissage continu sont des conditions clés pour obtenir plus d'impact dans les interventions de Tdh. Tdh recherchera des partenariats stratégiques aux niveaux mondial et local afin d'améliorer en permanence sa compréhension et ses compétences en matière de genre et de diversité et de partager largement les leçons apprises tant au niveau interne qu'externe.
- **NE PAS NUIRE ET SAUVEGARDE** : La protection des populations cibles, en particulier les plus vulnérables aux abus de pouvoir, est au cœur de la mission de Tdh. En intégrant une approche genre et diversité, Tdh contribuera à atténuer les risques de dommages découlant des actions de Tdh, y compris les abus et l'exploitation. Les préjudices comprennent les préjudices physiques ou psychologiques causés à des individus ou à des groupes, ainsi que les préjudices causés à l'environnement (économiques, sociaux, politiques, climatiques, etc.) qui pourraient autrement toucher des individus ou des groupes.

Engagements

Afin de mettre en œuvre une approche sensible au genre et à la diversité dans l'ensemble de l'organisation, Tdh prend les engagements suivants.

⁸ Respect, Engagement, Ambition, Ambition, Courage

Engagements institutionnels :

- Appliquer des considérations de genre et de diversité inclusives dans le développement de la culture organisationnelle interne de Tdh. Assurer un traitement équitable et une participation significative de tous les employés en renforçant les méthodes et pratiques de travail collaboratives et inclusives.
- Appliquer les meilleures pratiques de communication inclusive en utilisant un langage et des images qui ne renforcent pas les stéréotypes existants, mais qui favorisent plutôt la diversité et l'inclusivité et le respect pour tous.
- Mettre en place des mesures pour renforcer l'équité et la diversité entre les sexes dans les équipes de Tdh et promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion dans le recrutement, l'orientation, la promotion, la rétention et le devoir de diligence. Une attention particulière sera accordée à l'équilibre au sein des postes de direction et de gestion.
- Valoriser et renforcer les connaissances, les compétences et les expériences des collaborateurs de Tdh de tous horizons et de toutes origines. Permettre l'apprentissage transversal horizontal, en respectant la capacité de chacun.e à s'engager à l'aide de méthodes et d'approches différentes. Recueillir et partager les meilleures pratiques.
- Renforcer les capacités et sensibiliser l'ensemble du personnel en matière de genre et de diversité à tous les niveaux afin de renforcer une approche sensible au genre et à la diversité.
- Rechercher des collaborations avec des partenaires et parties prenantes qui partagent la volonté de Tdh d'œuvrer pour l'équité et la diversité des genres.
- Intégrer les considérations G&D de cette politique dans le développement des critères de sélection des partenaires et de la future Politique de Partenariat de Tdh.
- Promouvoir et mettre en œuvre la procédure d'alerte de Tdh afin de signaler tout type d'action en violation de cette politique ou du Code Global de conduite de Tdh auprès des employés de Tdh.
- Affecter des ressources financières, humaines et organisationnelles à la mise en œuvre des engagements pris en vertu de la présente politique.

Engagements opérationnels :

- Intégrer les objectifs de genre et de diversité en ligne avec cette politique dans son futur plan stratégique, la théorie du changement des programmes et les plans d'action qui mettent en œuvre les stratégies de Tdh.
- Intégrer l'analyse G&D dans l'analyse de la situation (niveau pays/programme/projet).
- Adopter une échelle de G&D dans les programmes de Tdh et s'engager à ce que tous les projets soient au moins réactifs à la G&D, avec la volonté, dans la mesure du possible, d'évoluer vers une approche transformative de G&D.
- Élaborer des approches de M&E adaptées à la G&D, y compris l'utilisation systématique de méthodes qualitatives et participatives et de données désagrégées par sexe et par âge (DDSA).
- Utiliser des approches et des outils appropriés pour s'assurer que les filles et les garçons et les autres groupes cibles ont des chances égales de participer, d'influencer et de bénéficier des programmes de Tdh.
- Les Programmes et Opérations remplissent leur devoir de protection contre les abus et exploitation sexuels et de prévention des violences liées au genre, en intégrant et en promouvant les procédures de dénonciation de Tdh afin de signaler tout type d'action en violation de cette politique ou du Code Global de conduite de Tdh.
- La sélection des partenaires des programmes comprend des critères de G&D, y compris des normes minimales.

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 Tdh en matière de genre et de diversité. Cependant, des responsabilités spécifiques s'appliquent comme suit :

Bureau du Conseil de Fondation

Le Bureau du Conseil de Fondation, en approuvant cette politique, fixe les normes selon lesquelles tous les employé.e.s de Tdh 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 de fondation sur le sujet.

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.

Les Chef.fe.s de département

Tou.te.s les chef.fe.s 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. Tou.te.s les chef.fe.s 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.

Les responsables régionaux, représentant.e.s de pays et les délégations

Les responsables régionaux, les représentant.e.s de pays et les délégations 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 employé.e.s 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 employé.e 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.

Procédure de préparation, de validation et d'application

Cette politique a été finalisée par le groupe de travail genre et diversité en janvier 2019 et validée par le Bureau du Conseil de Fondation le 22 Février 2019, en charge de l'application correcte de la présente directive.



*Chaque enfant dans le monde
a le droit d'être un enfant,
tout simplement.*

Politique Genre et Diversité

Auteur-e : Groupe de travail Genre et Diversité
(gender@tdh.ch)

Version : 1.0

Enregistrement : 201902_PoL_Gender_Diversity_v1_Fr

Comité de lecture interne : CODIR et groupe du Bureau

Validé par : Bureau du Conseil de Fondation

Date de validation : 22 février 2019

Date d'entrée en vigueur : 25 février 2019

Date de révision : 2021

Information à : Tout le personnel et les partenaires

Distribution : KIT | Email | SharePoint

Responsable de la mise à jour : Groupe de travail Genre et Diversité

Responsable de l'application : CODIR

Autres documents en lien :

Code de Conduite Global (y compris les procédures de dénonciation), Politique de Sauvegarde de l'Enfance, Politique de Protection contre les Abus et l'Exploitation Sexuelle, Politique sur la Sécurité et la Sûreté, Directive sur les Comportements Abusifs au Travail



Siège | Hauptsitz | Sede | Headquarters
Av. de Montchoisi 15, CH-1006 Lausanne
T + 41 58 611 06 66, F +41 58 611 06 77
E-mail : info@tdh.ch, CCP : 10-11504-8

 www.tdh.ch
 www.facebook.com/tdh.ch
 www.twitter.com/tdh_ch
 www.instagram.com/tdh_ch



Terre des hommes

Aide à l'enfance.