



PLATE-FORME AFRICAINE POUR LA PROTECTION SOCIALE

POLITIQUE GENRE





TABLE DES MATIÈRES

POLITIQUE D'INTEGRATION DE LA DIMENSION GENRE DE LA PLATEFORME AFRICAINE POUR LA PROTECTION SOCIALE (APSP).....	3
1.0 À propos de l'organisation :.....	3
1.1 Introduction.....	3
1.2 Objectifs de la politique.....	3
2.0 Définition des termes et principes directeurs :.....	4
3.0 L'APSP s'engage à garantir que :.....	4
4.0 Mise en œuvre de la politique :.....	5
a) Analyses de genre :.....	5
b) Conception sensible au genre:.....	5
c) Mise en œuvre intégrant la dimension genre :.....	5
d) Données ventilées par sexe :.....	5
e) Apprentissage :.....	5
f) Formation sur le genre :.....	6
g) Nos pratiques organisationnelles :.....	6
5.0 Pratiques en matière de ressources humaines :.....	7
Notre engagement :.....	7

© PLATE-FORME AFRICAINE POUR LA PROTECTION SOCIALE

FÉVRIER 2024



POLITIQUE D'INTEGRATION DE LA DIMENSION GENRE DE LA PLATEFORME AFRICAINE POUR LA PROTECTION SOCIALE (APSP)

1.0 À PROPOS DE L'ORGANISATION :

La Plateforme africaine pour la protection sociale (APSP) est un réseau d'organisations opérant au niveau national et régional, dont l'objectif est de promouvoir et de renforcer le contrat social entre les États et les citoyens. Pour y parvenir, l'APSP encourage l'engagement actif des plateformes nationales dans l'élaboration des politiques, programmes et pratiques de protection sociale en Afrique. L'objectif et la finalité de l'APSP sont de soutenir le développement de politiques et programmes nationaux de protection sociale efficaces pour les personnes confrontées à la pauvreté et à l'exclusion et de contribuer ainsi à la réalisation des Objectifs de développement social et à la mise en œuvre du Cadre de politique sociale (CPS).

1.1 Introduction

Cette **politique d'intégration de la dimension genre** définit l'engagement de l'APSP à faire progresser l'égalité de genre et la culture comme une pratique standard dans la planification, la programmation et les ressources humaines.

1.2 Objectifs de la politique

Les objectifs de la politique sont les suivants :

1. Promouvoir l'égalité des sexes entre les femmes et les hommes
2. Veiller à ce que l'environnement de travail de l'APSP soit sensible et réactif aux questions de genre
3. Éliminer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail





2.0 DÉFINITION DES TERMES ET PRINCIPES DIRECTEURS :

Genre : fait référence aux caractéristiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons qui sont socialement construites. Cela comprend les normes, les comportements et les rôles associés au fait d'être une femme, un homme, une fille ou un garçon, ainsi que les relations entre les personnes.¹

Égalité des sexes : signifie que les femmes et les hommes ont des conditions égales pour réaliser pleinement leurs droits humains et pour contribuer au développement économique, social, culturel et politique et en bénéficier.²

L'APSP traitera et accordera les mêmes opportunités et conditions aux hommes et aux femmes en matière de programmation et de ressources humaines.

Égalité des sexes : C'est le processus qui consiste à être juste envers les hommes et les femmes. Pour garantir l'équité, des mesures doivent souvent être mises en place pour compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes d'évoluer sur un pied d'égalité.³

L'APSP s'efforcera d'aligner les ressources sur la base des besoins et de la justice sociale

Intégration de la dimension genre : il s'agit du processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans n'importe quel domaine et à tous les niveaux.⁴

Le PARP doit intégrer les préoccupations et les stratégies des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes.

3.0 L'APSP S'ENGAGE À GARANTIR QUE :

- Les contributions des femmes et des hommes sont visibles et valorisées ;
- Les femmes et les hommes sont écoutés et exercent une influence ; et
- Les femmes et les hommes ont un accès égal à l'information, aux services et aux opportunités et en bénéficient.

1 https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

2 <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/1.%20Baseline%20Definitions%20of%20key%20gender-rated%20concepts.pdf>

3 Ibid

4 https://theunion.org/sites/default/files/2020-09/The-Union_Gender-Policy.pdf



4.0 MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE :

L'APSP cherche à atteindre les objectifs de la politique par des actions axées à la fois sur la programmation et sur les pratiques et la culture organisationnelles en :

a) **Analyses de genre :**

Reconnaissant que les hommes et les femmes ont souvent des besoins et des priorités différents, sont confrontés à des contraintes différentes, ont des aspirations différentes et contribuent au développement de différentes manières, permettre l'exploration et la compréhension des différences entre les sexes en améliorant systématiquement et continuellement les outils d'évaluation des besoins des hommes et des femmes dans les politiques et les programmes.

- Examiner et identifier en permanence les relations de pouvoir, les disparités et les contraintes pesant sur les hommes et les femmes et les améliorer.
- Nous nous efforçons en permanence de garantir que l'ensemble du personnel, des parties prenantes et des partenaires comprennent les différents rôles, responsabilités et expériences des femmes et des hommes dans la conception et la mise en œuvre des programmes.
- Réviser et améliorer en permanence les besoins liés au genre dans le cadre des bonnes pratiques en matière de droits de l'homme.

b) **Conception sensible au genre :**

Nous nous efforcerons de développer et de concevoir des programmes qui favorisent l'égalité et l'équité des sexes, en tenant compte des contraintes spécifiques au contexte de genre telles que la mobilité, l'accès au financement et le temps, entre autres.

c) **Mise en œuvre intégrant la dimension genre :**

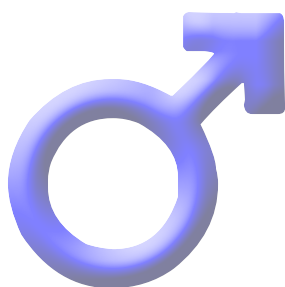
S'efforcer de garantir que les politiques et la mise en œuvre des programmes produisent des avantages économiques et sociaux équitables pour les femmes et les hommes.

d) **Données ventilées par sexe :**

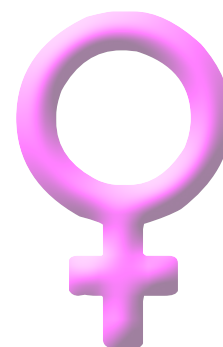
Nous utiliserons une collecte et une analyse systématiques de données ventilées par sexe pour comprendre si et comment les problèmes affectent les femmes et les hommes différemment.

e) **Apprentissage :**

Nous assurerons une capture et un partage systématiques des leçons programmatiques apprises en relation avec les impacts prévus et imprévus sur la vie des femmes et des hommes, des garçons et des filles.



Les HOMMES et les FEMMES ont souvent des besoins et des priorités différents, sont CONFRONTÉS à des CONTRAINTES différentes, ont des ASPIRATIONS différentes et CONTRIBUENT au DÉVELOPPEMENT de différentes MANIÈRES.



f) Formation sur le genre :

Des opportunités de renforcement des capacités en matière de genre seront offertes au personnel, par exemple par le biais de formations et de plateformes d'apprentissage en ligne. Améliorer en permanence les compétences essentielles pour l'inclusion des femmes.

Veiller à ce que tous les membres du personnel de l'APSP disposent des compétences nécessaires pour examiner les politiques et mettre en œuvre les programmes d'une manière transformatrice en matière de genre.

g) Nos pratiques organisationnelles :

L'APSP s'engage à intégrer une perspective de genre dans les politiques, les stratégies, les fonctions administratives et la culture organisationnelle.

Nous constatons que l'APSP est plus efficace pour offrir une programmation intégrant la dimension de genre lorsque nos propres politiques et processus organisationnels sont sensibles au genre et soutiennent l'égalité des genres.



5.0 PRATIQUES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES :

Nous veillerons à ce que les pratiques tenant compte des différences entre les sexes et équitables entre les sexes soient continuellement améliorées.

Notre engagement :

Nous défendons l'égalité des sexes dans l'ensemble de nos politiques, systèmes et pratiques organisationnelles, y compris, mais sans s'y limiter : le recrutement, le développement de carrière, la gestion des talents, les pratiques de rémunération et d'avantages sociaux, la formation, les nominations à la direction et à la gestion, et les programmes.

L'APSP reconnaît qu'il s'agit d'un processus continu qui nécessitera un engagement soutenu en termes de volonté, de temps et de ressources. Nous reconnaissons en outre que l'inégalité entre les sexes est un problème relationnel et qu'en tant que tel, elle ne peut être résolue qu'en travaillant avec les hommes et les femmes. Dans la pratique, cela nous obligera à examiner et (si nécessaire) à réviser les politiques, les pratiques formelles et informelles, le langage et les caractéristiques de notre organisation pour nous assurer qu'ils soutiennent l'égalité des sexes.

L'APSP disposera d'un membre du personnel désigné qui sera le point focal de l'organisation en matière de genre, pour guider la mise en œuvre de la politique de genre.

Nos dirigeants communiqueront régulièrement et démontreront leur engagement envers l'égalité des sexes au sein de l'organisation, par exemple en reconnaissant les efforts déployés pour faire progresser les objectifs de cette politique.





PLATE-FORME AFRICAINE POUR LA PROTECTION SOCIALE

P.O. Box 54305 – 00200, Nairobi, Kenya

☎ 254 702 550 775

✉ info@africapsp.org

🌐 www.africapsp.org