



ONG JVS

ONG LE JOURDAIN VIE ET SANTE (JVS)

SIEGE SOCIAL : LILIKOPE (ZIO) 160 BP : 329 Tsévié – TOGO

Tél : 93238593 / 90152133

Email : jvsdr2020@gmail.com; jvsdirection@gmail.com;

Bureau national : Centre d'Accueil, d'Ecoute et de Documentation des Jeunes et Adolescents (CAEDJA).

Tsévié – Daviémodji derrière l'ancienne mutuelle Akwaba

ONG JVS

POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE DE GENRE TRANSFORMATEUR ET INCLUSION (PGGTI)

—

DIRECTIVES DE MISE EN ŒUVRE

Table des matières

REMERCIEMENTS	3
PARTIE A	4
1. INTRODUCTION A LA POLITIQUE	4
2. GLOSSAIRE	4
PARTIE B :	7
1. PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE	7
1.1. CONTEXTE	7
2. OBJECTIFS	7
2.1. OBJECTIF GENERAL	7
2.2. OBJECTIFS SPECIFIQUES	7
3. PRINCIPES	8
PARTIE C	9
0. ENGAGEMENTS : POLITIQUE GENRE TRANSFORMATEUR ET INCLUSION DE JVS 9	
1. DOMAINE I : ORGANISATION INSTITUTIONNELLE	9
2. DOMAINE II : PROGRAMME	9
3. DOMAINE III : PARTENARIAT, MOBILISATION DES RESSOURCES ET COMMUNICATION	9
4. DUREE ET VALIDITE	10
PARTIE D	11
PLAN D'ACTION OPÉRATIONNEL (2022-2026)	11

→

REMERCIEMENTS

De nombreuses personnes ont participé au développement de la Politique Générale de Genre Transformateur et Inclusion (PGGTI) de JVS et leur contribution a été extrêmement appréciée. La PGGTI de JVS a été développée grâce à l'appui de Plan International Togo à travers l'accompagnement de Nestor Yawo AGBO – Gender and Inclusion Advisor - Plan International Togo. Elaboré sous la direction du Directeur exécutif et du Directeur de programme, cette politique est le résultat d'un travail participatif de toute l'équipe de l'administration, des ressources humaines et des programmes de l'ONG JVS.

PARTIE A

1. INTRODUCTION A LA POLITIQUE

En tant qu'organisation sociale œuvrant pour la promotion des droits, l'ONG JVS veut s'assurer que ses programmes contribuent de manière préventive, proactive et itérative à surmonter toutes formes violence basée sur le genre.

Conscient que tout être humain y compris les enfants, les filles, les personnes en situation de handicap, les groupes minoritaires ont le droit de s'épanouir et d'exercer pleinement leurs droits, JVS trouve la nécessité d'opérer un changement dans la manière dont elle aborde les concepts de genre et inclusion.

C'est dans cette optique qu'elle a opté pour l'élaboration d'une politique afin d'améliorer ses pratiques en matière de genre et inclusion. Cette politique définit les engagements et les principes directeurs de JVS en matière de genre transformateur et inclusion dans l'ensemble de ses opérations, dans le fonctionnement interne de l'organisation et ses interactions avec d'autres parties prenantes. 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 inclusion dans les opérations de l'organisation. Pour ses programmes, JVS s'engage à appliquer une approche réactive au genre et inclusion, et, si possible dans le cadre de projets spécifiques, à viser une approche transformatrice.

La présente version de la politique est la toute première orientation qui permettra de mettre en place des stratégies spécifiques et des mesures concrètes à tous les niveaux de l'organisation et encourage le renforcement des capacités de JVS à appliquer une approche genre transformatrice et inclusion.

Cette politique est subdivisée de quatre (4) parties :

PARTIE A : INTRODUCTION A LA POLITIQUE

PARTIE B : PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE

PARTIE C : ENGAGEMENT POUR LA POLITIQUE GENRE TRANSFORMATEUR ET INCLUSION DE JVS

PARTIE D : PLAN D'ACTION DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

2. GLOSSAIRE

- **Genre** : fait référence aux différences sociales entre les hommes et les femmes telles qu'elles sont inculquées. Bien qu'elles soient profondément enracinées dans chaque culture, les différences sociales peuvent évoluer avec le temps et enregistrer des changements intra et interculturels de grande ampleur. « Le genre » détermine le rôle, les responsabilités, les perspectives, les privilèges, les attentes et les limites des hommes et des femmes au sein de chaque culture.
- **Analyse de genre** : application de la perspective genre aux questions de développement. Ceci induit une analyse de la division du travail selon le genre, l'identification des besoins et priorités des hommes et des femmes ainsi que l'identification de leurs contraintes et opportunités pour définir des objectifs de développement et choisir une stratégie d'intervention appropriée.

- **Genre transformateur** : La transformation du genre sonde, remet en cause et modifie activement les normes de genre rigides et les déséquilibres de pouvoir qui avantagent les garçons et les hommes par rapport aux filles et aux femmes. Elle vise à s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité des genres et à corriger les rapports de force disproportionnés ; elle va au-delà du développement personnel des filles et des femmes pour réharmoniser les dynamiques de pouvoir et redresser les structures qui contribuent à renforcer les inégalités entre hommes et femmes. Une approche transformatrice du genre tente donc de promouvoir l'égalité des genres par les moyens suivants :
 - Encouragement de l'examen critique des inégalités ainsi que des rôles, normes et dynamiques liés au genre
 - Reconnaissance et renforcement de normes positives qui favorisent l'égalité et un environnement propice
 - Promotion de la position relative des filles, des femmes et des groupes marginalisés, avec transformation des structures sociales sous-jacentes, des politiques ainsi que des normes sociales largement répandues qui perpétuent et légitiment les inégalités de genre
- **Reconnaissance des problèmes liés au genre** : aptitude à identifier les problèmes qui découlent des inégalités et discriminations basées sur le genre
- **La violence basée sur le genre (VBG)** est un terme générique décrivant les actes préjudiciables commis contre le gré de quelqu'un en se fondant sur les différences établies par la société entre les hommes et les femmes (le genre). Sont concernés tous les actes causant un préjudice ou des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte et d'autres privations de liberté, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée.
- **Manque de conscience des spécificités selon le genre** : inaptitude à percevoir les différences de rôles et responsabilités entre les hommes et des femmes et, conséquemment, incapacité à concevoir que les politiques, programmes et projets peuvent avoir une incidence différente sur les hommes et les femmes.
- **Données désagrégées selon le genre** : collecte de données et analyse des résultats selon le genre exemple : données sur le statut social et les rôles socio-économiques des différents groupes de femmes et d'hommes ou données basées sur les caractéristiques biologiques des hommes et des femmes.
- **Discrimination fondée sur le genre** : attitude différente envers les personnes en fonction de leur sexe.
- **Division du travail selon le genre** : système social total où les deux sexes jouent chacun une série de rôles qui découlent du genre. Cette répartition n'est pas basée sur les aptitudes mais sur le genre. La division du travail selon le genre est l'enjeu fondamental des rapports sociaux de sexe en vue de légitimer les rapports hiérarchiques entre les hommes et les femmes.
- **Egalité entre les hommes et les femmes** : suppose que les femmes et les hommes jouissent de façon égale des biens, opportunités, ressources et récompenses reconnus par la société. Pour réaliser cette égalité, il faut modifier les pratiques institutionnelles et les relations sociales qui renforcent et entretiennent les disparités entre les hommes et les femmes.

- **Intégration effective des questions de genre (mainstreaming)** : processus d'identification, de prise en compte générale et d'intégration des besoins et des intérêts des femmes et des hommes dans tout programme, politique, stratégie, activité administrative ou financière.
- **Sensibilité au problème de genre** : aptitude à reconnaître les besoins et contraintes des femmes et des hommes ainsi que leurs intérêts et perceptions liées à leur différence de statut dans la société.
- **Indicateur de sensibilité au genre** : chiffre, fait ou perception visant à indiquer à quel degré ou à quel niveau un programme ou un projet réalise les objectifs fixés et parvient à améliorer l'équité entre les genres.
- **Équité de genre** : traitement juste et impartial des personnes de toutes les catégories sociales, sans considération de critères tels que le genre, la race, la religion, etc. L'équité de genre est le fait de garantir les mêmes chances et les mêmes droits aux hommes et aux femmes. Ce concept remet en question la division du travail selon le genre ; et pour arriver à résoudre la question de la discrimination ayant résulté de ces divisions, l'équité des genres doit inclure des actions affirmatives (ou mesures incitatives).
- **Inégalités de genre** : différences existant entre les hommes et les femmes quant à leur accès aux ressources, aux statuts, au bien être dont bénéficient habituellement les hommes, et qui sont souvent institutionnalisées par les lois et les coutumes.

PARTIE B :

1. PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE

1.1. CONTEXTE

L'approche genre promeut l'égalité formelle et réelle des droits, un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes ainsi qu'un développement humain plus complet et durable pour tous et toutes. Elle contribue à promouvoir l'égalité des droits et le partage équitable des ressources et des responsabilités entre femmes et hommes grâce à la prise en compte de leurs rôles et de leurs besoins. Il représente un défi majeur pour l'environnement et le développement de l'ONG JVS.

En effet, JVS a contribué à de nombreuses études sur le Genre, autour du rôle des hommes, des femmes et des enfants dans la gestion des ressources et a également intégré la dimension genre dans la plupart de ses projets et dans la gestion de son administration. Dès 2020, plusieurs ateliers impliquant le personnel de JVS ont été organisés et ont abouti à une meilleure compréhension de la dimension du Genre dans les actions et la stratégie de l'organisation. En janvier 2022, une formation du personnel de JVS en genre transformateur et inclusion a amené l'organisation de décider d'adopter de cette approche comme un impératif de mise en œuvre dans tous les axes de l'organisation. JVS reconnaît donc que l'intégration de l'égalité des sexes dans ses pratiques permettra d'apporter des améliorations significatives au niveau de l'organisation dans son ensemble.

JVS s'est ainsi fixé pour objectif l'intégration progressive et systématique de l'approche Genre transformateur et l'inclusion dans l'ensemble de ses programmes et de sa gouvernance. D'où l'élaboration de cette Politique qui définit les grandes orientations et les objectifs de JVS en matière d'égalité des genres. Elle devra être régulièrement réexaminée et révisée pour garantir sa conformité avec les normes internationales et les cadres réglementaires et politiques nationaux.

2. OBJECTIFS

2.1. OBJECTIF GENERAL

Il s'agit de doter JVS d'un cadre d'orientation servant à guider ses efforts pour atteindre l'égalité entre les femmes, les filles, les garçons et les hommes y compris ceux ou celles vivant avec un handicap, les groupes minoritaires et marginalisés, et à soutenir les différents rôles qu'ils jouent dans les différents programmes, projets et actions de développement en leur assurant un accès égal et équitable aux ressources et aux opportunités dans le respect de leurs droits fondamentaux.

2.2. OBJECTIFS SPECIFIQUES

Les objectifs spécifiques permettant d'atteindre l'objectif général sont les suivants :

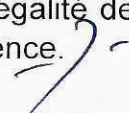
- Définir et communiquer des engagements clairs et des messages internes et externes cohérents centré sur le genre et l'inclusion.

- Redoubler les efforts pour promouvoir l'égalité de genre dans notre organisation.
- Devenir leader en matière d'égalité des genres, tant dans nos programmes que dans notre plaidoyer.
- Établir des engagements pour nos programmes et la gestion de l'organisation.
- Travailler avec tous les partenaires, parties prenantes et autres, en tirant parti des forces, des expériences et des leçons apprises afin de promouvoir le genre transformateur et inclusion dans toutes nos interventions.

3. PRINCIPES

La Politique Générale Genre Transformateur et Inclusion de JVS se base sur les principes suivants, de plus en plus reconnus et admis : La complémentarité des rôles des hommes et des femmes, à tous les niveaux, est une condition essentielle pour la solidarité et la paix sociale, bases du développement durable. La complémentarité doit se réaliser dans le respect de la différence, ce qui exige la recherche d'un consensus permanent.

Nos engagements sont fondés sur les conventions des droits humaines et les principes convenus à l'échelle mondiale, tels que l'égalité et la non-discrimination. Ils sont fondés sur le droit international et les normes régionales, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), ainsi que la Convention Internationale des droits des Enfants (CDBE), la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et les aspirations énoncées dans les objectifs de développement durable. JVS reconnaît que l'inégalité entre les genres recoupe d'autres formes d'oppression fondées sur des relations de pouvoir inégales, telles que la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle et l'homophobie, la discrimination religieuse, l'histoire coloniale, entre autres. Pour ce, JVS travaille avec les filles, les femmes, les handicapés et les personnes marginalisées, les handicapés et leurs alliés pour faire face aux obstacles structurels à la réalisation de leurs droits et l'égalité de genre ; la justice sociale, la paix, le bien-être et le droit à une vie sans violence.



PARTIE C

0. ENGAGEMENTS : POLITIQUE GENRE TRANSFORMATEUR ET INCLUSION DE JVS

En adoptant la Politique Genre Transformateur et Inclusion, JVS s'engage à agir sur la base des principes prédéfinis et s'engager à se conformer aux 12 engagements suivants repartis en trois domaines et veiller à leur application, surveillance, évaluation et rapportage.

1. DOMAINE I : ORGANISATION INSTITUTIONNELLE

- 1- Assurer que toutes nos politiques et pratiques en matière de ressources humaines soient élaborées avec une perspective de genre transformateur et inclusion. Evaluer la répartition du genre et la diversité du personnel et des conseils d'administration de JVS, ainsi que le salaire moyen par sexe. Mettre en œuvre des stratégies spécifiques pour corriger toute inégalité en termes de genre, dans la répartition et le niveau de salaire du personnel.
- 2- Recruter et retenir le personnel avec un engagement envers l'égalité de genre. Développer les capacités et les compétences du personnel et des partenaires en matière d'égalité de genre et de diversité, et veiller à ce que les plans de travail annuels, les descriptions de poste et les évaluations des performances reflètent l'engagement de JVS en faveur de l'égalité de genre.
- 3- Prendre des mesures pour prévenir et répondre à toute forme de harcèlement sexuel et de violence, ainsi qu'à l'exploitation et aux abus sexuels des enfants et des adultes vulnérables. Promouvoir la connaissance et la formation du personnel et des systèmes efficaces pour informer et surveiller.

2. DOMAINE II : PROGRAMME

- 4- Intégrer des analyses participatives du genre et du pouvoir, ainsi que des données par sexe, par âge et autres facteurs de diversité pertinents, pour guider les actions tout au long du cycle du programme.
- 5- Appliquer le marqueur de genre à chaque étape du cycle du programme, et améliorer ainsi l'impact transformatif sur le genre.
- 6- Impliquer les hommes et les garçons en faveur de l'égalité de genre et de l'autonomisation des filles et des femmes (lorsque des activités avec des hommes et des garçons font partie des programmes et des actions).
- 7- Identifier les risques possibles tout au long du cycle du programme et prendre des mesures pour atténuer les conséquences de la violence sexiste, quel que soit le problème dans lequel nous travaillons, en particulier dans les contextes fragiles et conflictuels.

3. DOMAINE III : PARTENARIAT, MOBILISATION DES RESSOURCES ET COMMUNICATION

- 8- Etablir des alliances avec des organisations et des mouvements de droits des femmes, des enfants et des personnes en situations particulière (handicapés).

- autochtones, minoritaires etc) pour contribuer aux objectifs que nous soutenons, et faire entendre la voix des personnes marginalisées ; impliquer divers acteurs dans la lutte pour l'égalité des sexes - acteurs de la société civile, des gouvernements, du secteur privé et des donateurs.
- 9- Utiliser les méthodes participatives pour estimer les progrès réalisés en matière d'égalité des genres. Documenter les meilleures pratiques et les défis, et créer des mécanismes d'apprentissage parmi les communautés, les partenaires et le personnel de JVS.
 - 10-Informer régulièrement les participants, les donateurs et le public de la contribution de JVS à la promotion de l'égalité de genre.
 - 11-Veiller que le marketing, la collecte de fonds, le plaidoyer et la communication respectent notre engagement en faveur de la justice sociale et de l'égalité de genre. Cela comprend l'utilisation d'un langage et d'images inclusifs et positifs, évitant les stéréotypes et accordant une attention particulière aux questions de genre, de race et d'ethnicité.
 - 12-Négocier avec les donateurs pour obtenir des fonds afin de respecter les engagements de JVS pour la mise en œuvre de sa politique genre.

4. DUREE ET VALIDITE

Cette politique est renouvelable après une période de 5 (Cinq) ans ; a comptée de sa date d'approbation par le conseil d'administration.

Approuvée par le Conseil d'Administration

Date : 27 décembre 2022


Président du CA
KOWOUTOR Kodzo Tonyeli

PARTIE D

PLAN D'ACTION OPÉRATIONNEL (2022-2026)

La Politique Genre Transformateur et Inclusion de JVS mise en œuvre pourra être révisée périodiquement. Pour ce début, lors de la formation du personnel, il a été élaboré un plan d'action quinquennal 2022- 2026 pour sa mise en œuvre. Ce plan d'action sera suivi et actualisé puis renouvelé après échéance.

PLAN D'ACTION DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE 2022-2026

N	ACTIVITE	RESULTATS	INDICATEURS	PERIODE
Axe 1 : Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre				
01	Elaboration et mise en œuvre d'un plan de formation en genre.	Un plan d'action sur le genre existe et est mis en œuvre.	- Nombre de personnels orienté sur le genre - Action entreprise en faveur de l'intégration genre	Avant juin 2022
02	Renforcement organisationnel	Elaboration et révision des documents administratifs et stratégiques	Nombre de documents administratifs mis à jour tenant compte du genre. Nombre de nouveaux documents relatifs au genre élaboré et mis en pratique.	D'ici fin 2023 et en continue
03	Production et mise à la disposition du personnel de JVS d'outils simplifiés pour une meilleure intégration du genre	Des outils pour l'intégration du genre dans les programmes projet et activités sont élaborés et utilisés	- Nombre et type d'outils créés et mis à la disposition du personnel de JVS	En continue
04	Recrutement / désignation d'un point focal genre formé.	Un point focal genre formé est désigné et est fonctionnel	- Point focal fonctionnel	Fin 2022
Axe 2 : Renforcement des capacités pour favoriser l'intégration du genre dans les programmes et projets de JVS				
01	Systématisation l'intégration du genre au niveau des projets et programmes.	Des données désagrégées par sexe au niveau des projets et programmes sont élaboré	- Proportion de documents projets mis en œuvre ayant intégré des données désagrégées	En continue
02	Soutien à la réalisation d'études et recherches sur les questions liées au genre en rapport avec des thématiques développées à JVS	des études et recherche sur le genre sont élaborées	Nombre d'étude et de recherche sur le genre réalisée	En continue
03	Mobilisation des ressources financières	Des ressources sont mobilisées pour la mise en œuvre des activités et projet genre	Montant des ressources consacrées à la mise en œuvre de la stratégie genre de JVS	En continue
Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation, de la communication et du partenariat autour du genre et de ses enjeux				
01	Encouragement du réseautage avec d'autres institutions et organisations qui s'intéressent à la promotion du genre et à la gestion de l'environnement et des ressources naturelles.	Les liens de partenariat avec d'autres partenaires œuvrant dans la promotion du genre sont renforcés	Nombre de partenariats tenant compte du genre avec qui JVS entretient des liens de collaboration	En continue
02	Intégration du genre dans le plan de communication de JVS	Un plan de communication prenant en compte l'approche genre est élaboré	Nombre de supports de communication produits intégrant le genre	En continue

N	ACTIVITE	RESULTATS	INDICATEURS	PERIODE
03	Renforcement des actions d'information et de sensibilisation sur le genre et sur les enjeux de l'approche genre.	Une meilleure adhésion et appropriation du genre par le personnel est valorisée.	Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de sensibilisation	En continue
04	Production et diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles, brochures, site web) sur le genre	Les réalisations de JVS en matière de genre sont visibles	Existence de supports de communication qui prennent en compte les questions de genre.	En continue
Axe 4 Suivi –Evaluation des orientations et des engagements opérationnels				
01	Mise en place des mesures et des outils de suivi de la mise en œuvre du genre.	Des indicateurs de suivi de la mise en œuvre genre sont disponibles	Check-list pour le suivi de la mise en œuvre du genre existe	Fin 2022
02	Suivi-évaluation de la mise en œuvre de genre dans tous les domaines de l'organisation	Tous les projets et programmes sont soumis à une évaluation genre	Proportion de projet évalué	En continue