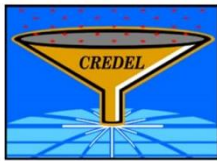


# CREDEL



Centre de Recherche  
et d'Expertise pour  
le Développement  
Local

**UN MONDE INCLUSIF ET RESILIENT**

## Politique sur l'égalité genre

**Vision de CREDEL** : Promouvoir une éducation inclusive et des modes de vie respectueux de l'environnement et résilients aux changements climatiques au sein des communautés locales.

**Mission de CREDEL** : Accompagner les communautés à la base dans le processus de développement local durable.

### **PREAMBULE**

Ayant pour vision de promouvoir une éducation inclusive et des modes de vie respectueux de l'environnement et du climat dans les communautés locales, l'ONG CREDEL place l'égalité des sexes au cœur de son travail. Nous agissons parce que nous sommes conscients de la difficulté à accompagner les communautés de base dans le processus de développement local durable. Nous sommes également conscients que tout le monde n'a pas les mêmes droits et les mêmes opportunités. En outre, nous reconnaissons que les relations de pouvoir entre le sexe et les groupes d'âge sont inégaux, et nous devons remettre en question le système patriarcal et promouvoir l'égalité des sexes pour parvenir à la justice sociale. CREDEL ONG s'engage à faire en sorte que l'égalité des sexes soit pleinement intégrée dans cette politique. Dans son action en tant que droit humain universel, une fin en soi et moyen de surmonter les obstacles à l'égalité des sexes, l'ONG CREDEL s'efforce de promouvoir l'égalité des sexes et la justice sociale. CREDEL ONG s'engage à assurer que l'égalité des sexes soit pleinement intégrée dans sa politique et son action en tant que droit humain universel, et en tant que moyen de promouvoir une éducation inclusive et des modes de vie respectueux de l'environnement et du climat dans les communautés locales. En partenariat avec plusieurs structures, l'ONG CREDEL travaille à promouvoir

le respect de la dignité et l'égalité des droits pour tous les sexes et tous les âges, ainsi que l'éradication de la pauvreté et de l'injustice. Cette politique sera mise en œuvre dans les environnements juridiques locaux.

Sachant que le genre n'est pas binaire, les termes et les définitions liés au genre et à la sexualité sont divers et continuent d'évoluer. Cette politique prend donc en compte tout genre et tout âge. Ce fait démontre notre reconnaissance et notre capacité à travailler avec les adultes, les enfants et les personnes de toutes orientations sexuelles, les identités de genre et les expressions de genre. Nous admettons que les normes de genre rigides renforcent les privilèges et les systèmes (parfois codifiées dans les droits et les politiques), et limitent les rôles et les opportunités.

### **1-But**

Notre politique démontre la volonté de CREDEL d'adopter une approche cohérente et coordonnée en matière d'égalité des genres. La politique définit l'intention explicite de CREDEL de soutenir l'égalité de genre et les principes exprimés dans les accords internationaux. La politique comprend trois principes et des engagements fondamentaux auxquels nous serons responsables. Ceux-ci sont compatibles avec d'autres normes organisationnelles et programmatiques. La politique a pour objet de :

✓ Définir et communiquer des engagements clairs et des messages internes et externes cohérents.

- ✓ Redoubler les efforts pour promouvoir l'égalité de genre dans notre organisation, en augmentant l'intégrité et la crédibilité de CREDEL auprès des donateurs, des partenaires et des alliés. Nous souhaitons être des leaders en matière d'égalité des genres, tant dans nos programmes que dans notre plaidoyer.
- ✓ Établir des engagements pour nos programmes humanitaires et de développement à long terme, ainsi qu'au sein de l'organisation.
- ✓ Travailler avec toutes les parties de la confédération et avec d'autres, en tirant parti des forces, des expériences et des leçons apprises par tous.

### **2. Principes de base**

CREDEL est une ONG vouée aux droits humains, l'égalité de genre et vise à promouvoir une éducation inclusive et des modes de vie respectueux de l'environnement et du climat dans les communautés locales, aux personnes de tous âges et sexes. Nos engagements sont fondés sur les conventions des droits humains 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), les « lois connexes (soft law) », ainsi que les aspirations énoncées dans les objectifs de développement durable.

CREDEL 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, le racisme, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle et l'homophobie, la discrimination religieuse, l'histoire coloniale, entre autres. CREDEL travaille avec les femmes marginalisées et leurs alliés pour faire face aux obstacles structurels à la réalisation des droits des femmes et l'égalité de genre ; la justice sociale, la paix, le bien-être et le droit à une vie sans violence.

Pour agir sur la base des principes, le personnel de CREDEL se conformera aux 12 engagements suivants et veillera à ce qu'ils soient surveillés, évalués et rapportés, dans le cadre de redevabilité de CREDEL :

1. 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.
2. Expliquer comment les programmes répondent aux trois éléments du cadre pour l'égalité des genres, et appliquer le marqueur de genre à chaque étape du cycle du programme, et améliorer ainsi l'impact transformatif sur le genre.

3. Impliquer les hommes et les garçons en faveur de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes (lorsque des activités avec des hommes et des garçons font partie des programmes et des actions).
4. 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.
5. Etablir des alliances avec des organisations et des mouvements de droits des femmes 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.
6. Utiliser une approche « ne pas nuire » dans les évaluations et 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 CREDEL.

7. Assurer que toutes nos politiques et pratiques en matière de ressources humaines soient élaborées avec une perspective de genre. Evaluer la répartition du genre et la diversité du personnel et des conseils d'administration de CREDEL, 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.
8. 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 CREDEL en faveur de l'égalité de genre.
9. Informer régulièrement les participants, les donateurs et le public de la contribution de CREDEL à la promotion de l'égalité de genre.
10. 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
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 CREDEL (actions « ne pas nuire », prévenir la violence sexiste, prévenir l'exploitation, les abus sexuels et promouvoir l'égalité de genre et la diversité organisationnelle - GED).

### **5. Portée de la politique pour son application**

Cette politique s'applique à toute la programmation humanitaire et de développement de CREDEL, à notre organisation et à tous les employés de CREDEL, et les employés associés à CREDEL.

### **6. Responsabilités**

- a. Tous les employés de CREDEL et le personnel associé

Il incombe à tous les employés de CREDEL et au personnel associé d'assurer la mise en œuvre des principes fondamentaux et des engagements de cette politique.

## b. Cadres supérieurs, superviseurs et directeurs des ressources humaines

Les responsables, superviseurs et responsables des ressources humaines doivent s'assurer que tous les employés de CREDEL et le personnel associé comprennent et respectent cette politique. Les responsables des ressources humaines sont responsables de l'embauche, ainsi que de l'initiation et de la formation du nouveau personnel, conformément aux engagements 7 et 8 de cette politique. Les managers et les superviseurs sont responsables de la gestion de la performance pour assurer la mise en œuvre de la politique.

## c. Membres de CREDEL, membres affiliés et candidats

Les membres, les affiliés et les membres candidats de CREDEL veilleront à ce que cette politique soit mise en œuvre, évaluée et que les progrès soient rapportés tous les deux ans au Comité des Directeurs Nationaux. Les membres, les affiliés et les candidats membres de CREDEL sont responsables de l'établissement des plans de travail et des procédures pour maintenir et mettre en œuvre cette politique.

## d. Secrétariat de CREDEL

Le Secrétariat de CREDEL ONG coordonnera la supervision de cette politique, la révisera et la mettra à jour si nécessaire. Le Secrétariat fournira un appui au Comité des Directeurs Nationaux pour collecter et analyser les données des rapports d'avancement concernant cette politique.

## 7. Politiques connexes

Cette politique complète les normes de comportement que tous les employés de CREDEL doivent respecter en fonction du code de conduite et du code d'éthique de CREDEL ONG, ainsi que de tout autre code ou politique défini par les membres, affiliés, candidats et bureaux de CREDEL.

Cette politique répond à la responsabilité de CREDEL vis-à-vis des communautés avec lesquelles nous travaillons, et doit donc faire partie intégrante du cadre de redevabilité de CREDEL ONG.

### ❖ Siège Social :

- Abomey-Calavi, Agori II (Zogbadjè), Rue en Face de la Boulangerie PARANA, 500 m au Nord-Ouest Université d'Abomey-Calavi
- Adresse Postale : BP 1612 Calavi-Bénin
- Téléphone : (00229) 69494592 / 97 48 87 84/95 84 90 77 / 66793930
- Courriel : [credelong@yahoo.fr](mailto:credelong@yahoo.fr) / [credelong@gmail.com](mailto:credelong@gmail.com)
- Site : [www.credelbenin.org](http://www.credelbenin.org)