



STRATÉGIE GENRE DE LA SPDH



Bujumbura, Mai 2021

TABLE DES MATIERES

Table des matières.....	Error! Bookmark not defined.
0. Avant-propos.....	3
I. Introduction.....	Error! Bookmark not defined.
1. L'égalité hommes-femmes, un critère de qualité	4
2. La stratégie genre : ses objectifs, ses destinataires, son champ d'application	4
3. Cadre stratégique.....	5
II. Quid des éléments stratégiques de la stratégie ?	6
1. Volonté politique et redevabilité : l'égalité des sexes est un thème relevant du management !	6
2. Culture de l'association : l'égalité, un atout pour tous !	6
3. Parité au sein de l'association : Rien de ce qui n'est pas vécu à l'intérieur de l'association ne peut avoir d'effets à l'extérieur !.....	6
4. Compétences en matière de genre : les connaissances sont un facteur décisif.	7
5. Objectifs.....	7
III. La mise en œuvre de la stratégie.....	8
1. Organisation.....	8
2. Orientations stratégiques.....	8
3. Le Suivi	9

0. Avant-propos

L'égalité entre les sexes est une des clés du développement durable et un critère de qualité de n'importe quel travail. L'amélioration des résultats doit tenir compte des réalités différentes vécues par les femmes et les hommes et en intégrant la dimension genre à la conception de toutes les activités.

La présente stratégie constitue le cadre de notre action et exprime notre objectif, à savoir la promotion de l'égalité entre les sexes à grande échelle : au niveau de l'organisation, à travers des collaboratrices et collaborateurs de l'organisation et au sein de l'organisation elle-même. La stratégie genre fixe un cadre contraignant, ouvert à une gestion souple et permettant donc à toutes les unités d'organisation d'apporter leur propre contribution. La mise en œuvre de la stratégie, menée de manière décentralisée et en fonction des différentes thématiques et méthodes de travail, repose sur quatre éléments stratégiques.

Pour atteindre les objectifs décrits dans la présente stratégie, nous avons besoin de votre soutien et de votre participation. Nous vous invitons, chers collègues, amis et connaissances à œuvrer ensemble à la réalisation de ces objectifs et nous réjouissons de votre coopération !

I. INTRODUCTION

1. L'égalité hommes-femmes, un critère de qualité.

SPDH est une association dont l'un des grands objectifs est d'accroître l'implication des femmes et jeunes dans les structures communautaires de gestion des conflits en leur dotant des techniques de médiation, prévention et transformation positive des conflits pour promouvoir la cohésion sociale à travers les mécanismes de la résolution pacifique des conflits et la tolérance politique.

Ainsi, facteur essentiel de pérennisation des changements, l'égalité entre les sexes est donc l'une des valeurs fondamentales qui sous-tendent nos activités.

Nos méthodes intégrant la dimension du genre et notre détermination à instaurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sont un critère de qualité de notre travail.

2. La stratégie genre : ses objectifs, ses destinataires, son champ d'application

La stratégie genre a pour but de renforcer l'égalité des sexes, tant au sein de SPDH que dans le cadre de ses activités de prestataire de services. Elle renforce ainsi les effets de synergie entre l'intégration du genre dans nos actions et la parité au sein de l'organisation. En effet, nous considérons qu'il est important de réaliser l'égalité hommes-femmes dans notre organisation, car elle assure la crédibilité de notre travail vis-à-vis de nos partenaires notamment dans le domaine de l'assistance-conseil sur le genre.

La stratégie s'adresse en premier lieu aux organes statutaires et au personnel de SPDH, qui sont chargés de la mettre en œuvre et de la vivre au quotidien à travers toutes les activités. Elle sert également de base d'information et d'orientation à nos clients ainsi qu'à nos partenaires. Pour faire avancer l'égalité entre les sexes dans notre pays, il est souvent nécessaire de conjuguer plusieurs actions, en associant, d'une part, celles qui encouragent l'égalité hommes-femmes dans l'esprit de l'intégration de la dimension du genre dans les différents secteurs, et d'autre part, celles ayant pour objectif principal l'égalité entre les sexes.

La stratégie genre de SPDH vise également à intensifier les actions centrées sur l'égalité entre les sexes. Nous sommes convaincus qu'une stratégie genre mise en œuvre de manière cohérente renforce la crédibilité et l'attrait de SPDH comme prestataire de services en vue d'un développement durable. Elle augmente également la demande de ses produits en les valorisant aux yeux de ses clients et partenaires.

3. Cadre stratégique

La promotion efficace de l'égalité entre les hommes et les femmes repose sur quatre éléments stratégiques complémentaires :

1. **Volonté politique et redevabilité** : la manière dont les Responsables de l'Association et cadres de coordination manifestent leur soutien au thème de l'égalité hommes-femmes et assurent le suivi de la mise en œuvre.
2. **Culture de l'association** : ensemble des habitudes et codes de comportement de l'association qui favorisent l'égalité des sexes.
3. **Parité au sein de l'association** : synonyme de collaboration entre hommes et femmes sur un pied d'égalité et d'équilibre dans l'attribution des fonctions et des missions au sein de l'association.
4. **Compétences en matière de genre** : connaissances du personnel en ce qui concerne les inégalités entre les sexes et les approches permettant de les surmonter.

II. QUID DES ELEMENTS STRATEGIQUES DE LA STRATEGIE ?

1. Volonté politique et redevabilité : l'égalité des sexes est un thème relevant du management !

En jouant un rôle déterminant dans le pilotage et la mise en œuvre de la stratégie, SPDH en affirme clairement le caractère obligatoire. Il désigne en son sein un responsable genre et inscrit le sujet une fois par an à son ordre du jour. Les membres de la coordination donnent l'exemple aux collaboratrices et aux collaborateurs en faisant de l'égalité entre hommes et femmes un thème clé de l'organisation et de l'action éducative aussi bien en interne que vers l'extérieur.

2. Culture de l'association : l'égalité, un atout pour tous !

C'est le message au cœur de la stratégie, que nous vivons aussi bien en interne qu'à l'extérieur, conformément à nos valeurs. L'intégration de la dimension genre renforce l'efficacité de nos actions et leur permet d'obtenir des résultats plus durables. L'égalité hommes-femmes est un atout en interne, car l'expérience montre que les équipes mixtes sont plus performantes. La culture d'une association est aussi marquée par la manière de communiquer sur un thème. La Communication de l'organisation contribue à diffuser le message « L'égalité, un atout pour tous ! » à l'intérieur et à l'extérieur de SPDH, notamment en présentant SPDH et son action en faveur de l'égalité des sexes, au sein de l'Association comme à l'extérieur.

3. Parité au sein de l'association : Rien de ce qui n'est pas vécu à l'intérieur de l'association ne peut avoir d'effets à l'extérieur !

La parité hommes-femmes au sein de l'association constitue une autre dimension de l'égalité des chances à SPDH, c'est à la fois un credo et une ligne d'action politique. L'intégration de la dimension genre dans nos prestations de services et la politique de parité au sein de l'association ont la même importance et reposent sur une orientation stratégique commune.

La politique de parité vise à long terme une proportion de 50 pour cent de femmes dans toutes les entités de l'association où elles sont encore sous-représentées. La réalisation de la parité exige en revanche d'augmenter la proportion d'hommes. Une part importante des mesures en faveur de la parité concerne la conciliation de la vie professionnelle et familiale pour les hommes et les femmes

1. Compétences en matière de genre : les connaissances sont un facteur décisif.

Pour élaborer des approches permettant de surmonter les inégalités entre les sexes, il faut d'abord connaître ces inégalités ainsi que les résultats obtenus par les approches de changement.

Le responsable genre de l'association détient également des compétences importantes, car il/elle sensibilise leurs collègues à ce thème, les conseille et transmet des connaissances techniques et méthodologiques fondées sur l'expérience.

Pour enraciner les compétences en matière de genre dans l'association, il faut tenir compte des sensibilités et des connaissances dans ce domaine. Cela concerne aussi le recrutement du personnel et le développement professionnel, tant dans le cadre de la préparation des nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs que lors des actions de perfectionnement menées parallèlement à l'activité professionnelle.

1. Objectifs

L'objectif de la stratégie genre est défini comme suit :

Elle fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un impératif éthique et politique, un objectif de développement à part entière et la garantie d'une aide à la fois plus juste et plus efficace.

SPDH renforce l'égalité entre les sexes en son sein. La contribution apportée par SPDH à la réalisation de la parité valorise l'association en tant que prestataire de services pour le développement durable. Son travail est reconnu par ses partenaires et ses services sont de plus en plus demandés.

III. LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE

1. Organisation

Le cadre de la stratégie genre est obligatoire pour toutes les Organes de l'association et sa mise en œuvre est fonction des directives et des orientations fournies par les différents organes de l'association. Par Organes de l'association, on sous-entend Assemblée Générale (AG), Conseil de surveillance (CS), Direction Exécutive. Pour atteindre les objectifs de la stratégie genre, les différents organes de SPDH, se dotent des directives d'action qu'elles aménagent en fonction de leur gamme d'activités et fournissent les ressources humaines et financières nécessaires à leur application.

Au niveau de l'association, le (la) responsable genre est désigné(e) par le Comité Exécutif de l'association. Un état des lieux de la mise en œuvre de la stratégie est dressé une fois par an lors du Jour fixe opérationnel. Le / la responsable genre de l'association coordonne avec les membres du Comité Exécutif la mise en œuvre de la stratégie genre.

2. Orientations stratégiques

De tout ce qui précède, SPDH entend mettre en œuvre la stratégie genre à travers ses axes d'intervention et objectifs décrits dans son programme. La stratégie genre va donc concerner les actions ci-après mais la liste n'est pas exhaustive. Pour un plan d'action, SPDH prévoit comme activités suivantes :

- Désigner un cadre chargé de la question genre ;
- Elaborer un plan d'action annuel sur la stratégie genre ;
- Organiser des réunions d'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie genre (deux réunions par an) ;
- Organiser des renforcements de capacités à l'endroit du personnel, en particulier les femmes suivant les thèmes en besoins exprimés ;
- Rendre opérationnel au sein de l'organisation la journée dédiée à la femme ;
- Organiser des séances de sensibilisation de la stratégie genre à l'endroit des membres de l'Assemblée Générale et du personnel de SPDH ainsi à ses focaux locaux ;

- Produire un rapport de mise en œuvre sur la stratégie genre, indiquant les progrès réalisés dans les résultats de développement de la stratégie et en matière d'évolution de la parité des sexes, ainsi que les données relatives à l'indicateur de l'égalité des sexes. Ce rapport adressé aux organes de SPDH comprendra une section sur les progrès dans la mise en œuvre de la stratégie et notamment des exemples concrets et des témoignages relatifs à l'évolution de la situation.

Cependant, certaines actions méritent d'être faites d'urgence pour mieux mettre en application cette stratégie notamment :

- Mettre en pratique les deux heures de repos pour une femme allaitante jusqu'à ce qu'un enfant atteigne l'âge de 6 mois et une heure de repos à partir de 7 mois de l'enfant jusqu'à 12 mois ;
- Tenir compte de l'équilibre genre pour les organes de SPDH (Assemblée Générale, Conseil de Surveillance, etc), le recrutement du personnel, les stagiaires, les bénévoles et le recrutement des consultants ;
- Tenir compte aussi de l'équilibre genre dans l'identification des bénéficiaires des activités et services dans l'élaboration des projets de SPDH.

3. Le Suivi

Les membres de la Direction Exécutive et du Comité de surveillance sont responsables de la mise en œuvre et du suivi de la stratégie genre dans leur domaine d'activité. Le / la responsable genre de l'organisation collecte les résultats atteints dans l'ensemble de l'association, vérifie l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie genre et remet un rapport d'activité annuel au Président du Comité Exécutif. Le suivi de la parité interne est assuré par le Comité de Surveillance.

En résumé, l'égalité des sexes étant un facteur essentiel de réalisation des objectifs du Développement Durables (ODD), toutes les évaluations et plans d'action relatifs à ces objectifs reposeront sur une analyse de la problématique hommes-femmes et des interventions ciblées seront entreprises pour corriger les inégalités persistantes.

Les procédures de recrutement doivent faire en sorte que les fonctionnaires et les consultants aient des compétences de base et des compétences fonctionnelles concernant la problématique hommes-femmes. Les membres du personnel et les consultants récemment recrutés devraient tous être dotés des connaissances de base, et de la détermination nécessaires pour œuvrer en prenant systématiquement en compte la problématique hommes-femmes.

SPDH octroi des congés à son personnel au même titre d'égalité conformément au code du travail burundais. Comme il était d'habitude, les femmes devront bénéficier de leurs congés de maternité de 14 semaines réparties en deux tranches, avant et après l'accouchement comme le prévoit la loi burundaise.

Pour l'aspect hygiène, SPDH distingue les toilettes masculines et féminines.

Ainsi, l'égalité pour tous est un fer de lance pour la réussite de SPDH.

Coordonnées

SPDH BURUNDI

**Avenue Bututsi, n° 24, Immeuble Karo
House
Commune Mukaza, Bujumbura-Mairie**

Tél : (+257 à9329 548/ 75 940 095

www.spdh.org

info@spdh.org