

Politique de Cowater International en matière d'égalité des sexes et d'inclusion sociale

Dernière révision : 1^{er} mai 2022

1 Objectif et champ d'application

Dans de nombreuses régions du monde, les femmes et les filles se voient refuser l'accès aux ressources, la participation à la prise de décision et leurs droits fondamentaux, ce qui a une incidence sur elles, leurs familles et leurs communautés. Les individus et les catégories de populations confrontés à la pauvreté ou marginalisés sur la base du sexe, de l'identité sexuelle, du handicap, de l'âge, de la religion, de la race, de l'origine ethnique, du statut économique ou d'autres aspects de l'identité sont également vulnérables au refus de leurs droits fondamentaux.

Cowater International (« Cowater ») est consciente que l'égalité des sexes et l'inclusion sociale permettent le développement de sociétés plus saines et plus prospères dans lesquelles les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes non binaires d'origines diverses peuvent prospérer. En conséquence, Cowater s'engage fermement à promouvoir l'égalité des sexes et l'inclusion sociale et à prévenir et à traiter toute forme de discrimination. Cela comprend l'autonomisation des femmes, des filles et des personnes non binaires et la remise en question des stéréotypes, normes et rôles nuisibles du genre, y compris en impliquant les hommes et les garçons, dans l'intérêt d'obtenir des résultats équitables. La présente Politique définit l'engagement explicite de Cowater à soutenir l'égalité des sexes et l'inclusion sociale dans ses projets et opérations.

La politique s'applique à tous les employés et sous-traitants et doit être incluse dans tous les manuels et contrats des employés et sous-traitants.

2 Définitions

Sous-traitant :	Toute personne ayant une relation contractuelle avec Cowater, y compris le personnel des projets, les consultants, les associés, etc.
Employé :	Toute personne employée par Cowater qui travaille spécifiquement à partir d'un site d'entreprise/un centre.
Égalité des sexes :	L'égalité des sexes signifie que les femmes, les hommes, les filles et les garçons jouissent du même statut et ont des chances égales de réaliser pleinement leurs droits fondamentaux.
Groupes marginalisés :	Personnes et catégories de populations qui vivent la pauvreté et/ou sont marginalisées en fonction du handicap, de la race, de l'origine ethnique, de l'identité de genre, de la religion et/ou d'autres aspects de l'identité.
Personnes non binaires :	Les personnes dont le sexe ou l'identité sexuelle n'est pas défini en termes d'oppositions binaires traditionnelles telles que les hommes et les femmes ou les homosexuels et hétérosexuels.

Inclusion sociale : L'inclusion sociale est un processus visant à améliorer les conditions de participation des personnes et des groupes pauvres et marginalisés à la société et à bénéficier d'opportunités de développement.

3 Objectif de la politique

La Politique de Cowater en matière d'égalité des sexes et d'inclusion sociale vise à soutenir l'atteinte de l'égalité entre les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes non binaires, indépendamment du sexe, du genre, du handicap, de l'âge, de la religion, de la race, de l'origine ethnique, du statut économique ou d'autres facteurs transversaux.

4 Objectifs de la politique

Les objectifs de la politique sont les suivants :

- assurer l'intégration des considérations d'égalité des sexes et d'inclusion sociale dans les politiques, les projets et les opérations ;
- promouvoir une culture organisationnelle équitable entre les sexes et socialement inclusive ; et
- réaffirmer et renforcer l'engagement de Cowater en faveur de l'égalité des droits pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons, sans aucune forme de discrimination.

5 Principes directeurs

Les principes directeurs de la Politique d'égalité des sexes et d'inclusion sociale sont les suivants :

1. Les femmes et les hommes sont des partenaires égaux dans le développement durable de leurs sociétés.
2. L'égalité des sexes et l'inclusion sociale sont essentielles à la pleine réalisation des droits de l'Homme.
3. Un effort délibéré et constant est nécessaire pour éliminer la discrimination systémique à l'encontre des femmes, des filles et des groupes marginalisés.
4. Une approche visant à traiter l'égalité des sexes basée sur l'intersection de différentes identités (race, genre, orientation sexuelle) et formes d'exclusion renforcera les approches employées.
5. Les femmes, les hommes, les filles et les garçons ont tous un rôle important à jouer dans la remise en cause des institutions et des mentalités, notamment des stéréotypes sexistes, qui perpétuent l'inégalité entre les sexes.

6 Guider les stratégies organisationnelles

1. Promouvoir et maintenir une culture organisationnelle positive et respectueuse qui valorise la diversité et garantit l'équité pour tous les employés et sous-traitants, sans aucune forme de discrimination.
2. Intégrer une perspective de genre dans les politiques et pratiques organisationnelles, y compris les ressources humaines.
3. Développer et entretenir une expertise interne en matière d'égalité des sexes.

4. Accompagner le développement des capacités des employés permanents des bureaux du monde entier de Cowater en matière d'égalité des sexes et d'inclusion sociale et de leur mise en œuvre dans les projets.
5. Assurer une compréhension commune entre le personnel et les consultants de l'engagement de Cowater en faveur de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale en intégrant la Politique de Cowater en matière d'égalité des sexes et d'inclusion sociale dans tous les Manuels d'exploitation de terrain et les contrats des employés et sous-traitants.
6. Établir des mécanismes de responsabilisation pour suivre le statut de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans les pratiques et la programmation organisationnelles, y compris par le biais d'évaluations de la performance du personnel.

7 Stratégies fondamentales des programmes

7.1 Planification

1. Inclure un spécialiste de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale ou un point de contact pour les questions de genre dans les équipes et les bureaux des projets.
2. Recruter en tenant compte de la dimension de genre, en s'efforçant d'assurer la représentation des femmes et de divers groupes.
3. Dispenser des formations sur l'égalité des sexes et l'inclusion sociale au personnel des projets et aux partenaires afin d'établir une approche commune pour intégrer les considérations d'égalité des sexes et d'inclusion sociale dans les projets.
4. Intégrer les perspectives d'égalité des sexes et d'inclusion sociale dans les processus et documents de politique/planification, en utilisant une approche participative avec diverses parties prenantes.
5. Allouer systématiquement les ressources du projet pour mettre en œuvre des mesures d'égalité des sexes, d'inclusion sociale et d'autonomisation des femmes, et obtenir une expertise en matière de genre.

7.2 Mise en œuvre

1. Intégrer systématiquement l'égalité des sexes et l'inclusion sociale comme thèmes transversaux dans les projets. Cela implique de tenir compte des besoins et des capacités des femmes, des hommes, des filles et des garçons, y compris des groupes les plus vulnérables, dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des initiatives.
2. Utiliser l'analyse de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale comme outil dans les projets pour identifier l'impact et les différentes possibilités d'intervention dans les projets, sur la base des différents besoins, capacités, rôles et responsabilités des femmes, des hommes, des filles et des garçons, y compris des groupes les plus vulnérables.
3. S'efforcer d'adopter des approches innovantes de genre qui contribuent à un changement social à long terme conduisant à l'égalité des sexes et à l'inclusion sociale.
4. Impliquer activement les hommes et les garçons dans la remise en cause des normes et attitudes discriminatoires liées au genre.
5. Engager les influenceurs pertinents, tels que les dirigeants traditionnels et religieux, les professionnels de santé, les éducateurs, les dirigeants communautaires et les organisateurs pour lutter contre l'inégalité des sexes.

7.3 Cadre de suivi, d'évaluation et d'apprentissage

1. Concevoir, mettre en œuvre et surveiller régulièrement les stratégies d'égalité des sexes et d'inclusion sociale dans le cadre de l'approche de gestion axée sur les résultats du projet.
2. Collecter, analyser et utiliser des données ventilées par sexe et âge et encourager les partenaires à faire de même dans toutes les initiatives visant à établir de bonnes pratiques et à éclairer les décisions de programmation.
3. Effectuer des évaluations des risques liés à l'égalité des sexes et développer des stratégies d'atténuation et de gestion.
4. Surveiller et évaluer les initiatives et résultats en matière d'égalité des sexes et d'inclusion sociale et ajuster les approches si besoin pour atteindre les objectifs d'égalité des sexes et d'inclusion sociale.
5. Documenter et partager les enseignements tirés grâce à l'expérience du projet pour développer des approches efficaces et éclairer un plaidoyer basé sur des preuves pour soutenir l'égalité des sexes et l'inclusion sociale.
6. Surveiller les éventuels conflits familiaux ou communautaires à l'égard des femmes, des hommes, des filles ou des garçons qui s'engagent dans des activités en dehors de leurs rôles traditionnels.