



Stratégie Genre de la GIZ

Gender Reloaded: Vision needs Attitude – Attitude meets Action

Le Genre Rechargé: la Vision a besoin d'Attitude – l'Attitude rencontre l'Action

Janvier 2019

Stratégie Genre

Avant-propos

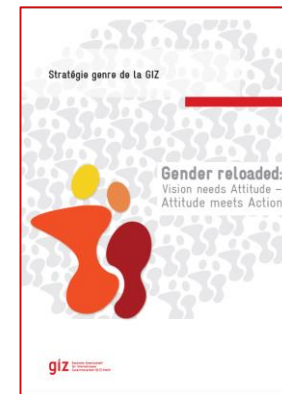
- I. Introduction – L'égalité de genre, un critère de qualité de la GIZ
- II. Stratégie genre : philosophie, objectifs, éléments stratégiques, destinataires et champ d'application
- III. Réalisation

Annexes

- I. Architecture de genre de la GIZ
- II. Termes de référence du référent ou de la référente genre de l'entreprise
- III. Termes de référence des points focaux genre des départements et des unités d'état-major
- IV. Glossaire

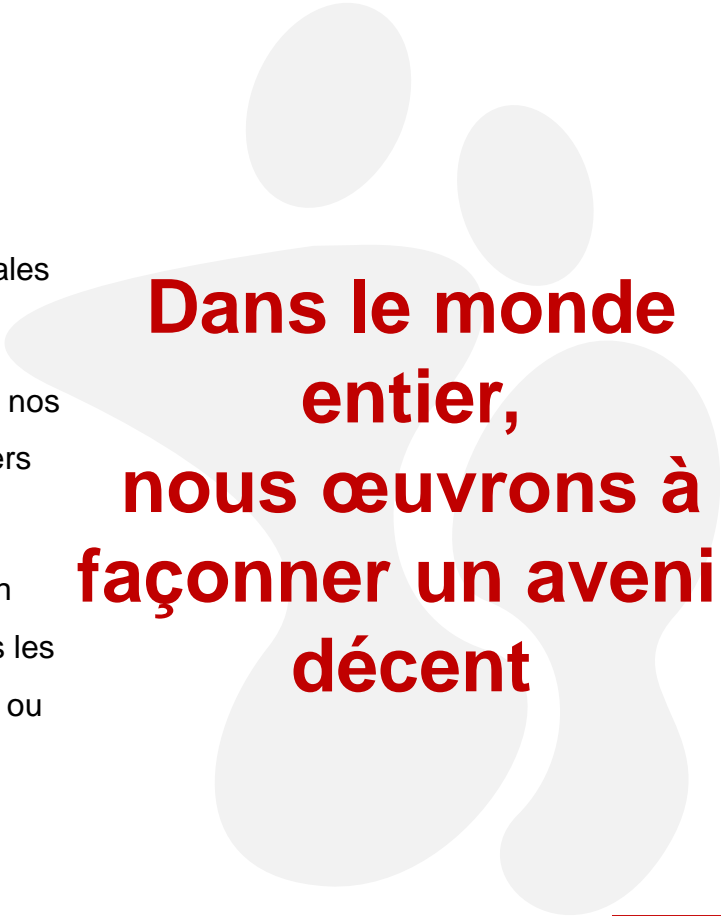
Partie 2 GIZ interne: Guide d'opérationnalisation

- Sur le [Gender Gateway](#), vous trouverez entre autres le [Gender Pathfinder](#) - un accès direct et personnalisé aux directives pour tout le personnel et les employés de la GIZ.



Messages clés

- La stratégie genre de la GIZ soutient la vision de la GIZ:
- L'égalité de genre est un droit humain et une des valeurs fondamentales cultivées au sein de notre entreprise et dans notre travail.
- La promotion de l'égalité des sexes dans nos projets et opérations et nos dispositions internes en matière d'égalité des chances sont deux piliers stratégiques de notre identité et de notre politique d'entreprise.
- Avec la stratégie genre, la GIZ s'engage à relever les défis actuels en matière de promotion de l'égalité des chances et des droits pour tous les individus, indépendamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.



**Dans le monde
entier,
nous œuvrons à
façonner un avenir
décent**

Objectifs

Efficacité : Nous augmentons l'efficacité et la durabilité de nos prestations en adoptant une démarche cohérente visant à éliminer les discriminations fondées sur le genre et à réaliser l'égalité des chances et des droits pour toutes les personnes indépendamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre dans l'entreprise et dans le cadre de nos marchés.

Développement de l'activité : Nous emportons nos clients et commettants en démontrant nos compétences de genre, et nous assurons nos parts de marché en contribuant efficacement à réaliser les objectifs de genre des accords allemands, européens et internationaux tels que l'Agenda 2030. Nous conseillons nos clients et commettants pour qu'ils augmentent le nombre et la qualité des mesures dans lesquelles l'égalité de genre est au premier plan ou est ancrée dans le système d'objectifs en tant que champ d'action bien délimité.

Capacités et alliances : Nous approfondissons en permanence notre compétence genre sectorielle et intersectorielle. Avec les mesures en faveur de la parité prises au sein de l'entreprise, nous tirons parti des potentiels et des opportunités que nous offre la diversité des équipes pour exécuter les prestations avec créativité et à un haut niveau qualitatif tout en assurant la pérennité de l'entreprise.

Efficience économique : Nous remplissons les exigences de nos clients et commettants relatives au genre en utilisant efficacement nos connaissances de genre et en standardisant au maximum les approches et démarches existantes.



Cinq éléments stratégiques

- 1 Volonté politique et rendre des comptes** Positionnement clair de l'entreprise et démarche adoptée par les cadres de direction pour instaurer l'égalité de genre et pour soutenir durablement la mise en œuvre de la stratégie genre dans leur domaine de responsabilité.
- 2 Culture d'entreprise** Ensemble des habitudes, codes de comportement et processus de l'entreprise qui favorisent l'égalité de genre, la revendiquent et la rendent visible en interne et en externe.
- 3 Compétences en matière de genre** Capacités et connaissances du personnel lui permettant de contribuer activement à l'égalité de genre et à la suppression des inégalités et discriminations fondées sur le genre et d'appliquer les instruments et approches visant à réaliser ces objectifs.
- 4 Ajustement des processus** Conception sensible au genre et différenciée selon le genre de la totalité des procédures et instruments du siège et de la structure décentralisée, en particulier la gestion des RH, la gestion des marchés, la gestion de la qualité et le suivi des résultats.
- 5 Parité au sein de l'entreprise** Promotion des potentiels, égalité de droits et d'opportunités de tous les collaborateurs/collaboratrices et salarié e s indépendamment du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, instauration d'un équilibre entre les genres dans les différentes fonctions et missions de l'entreprise.

Destinataires et champ d'application

- La stratégie genre de la GIZ est un cadre qui s'applique obligatoirement aux cadres de direction, collaborateurs/collaboratrices et autres salarié-e-s de la GIZ.
- La stratégie constitue un fondement pour l'information et l'orientation de nos clients/commettants et partenaires et possède un caractère obligatoire vis-à-vis de nos sous-traitants.

- **Le genre rechargé: la vision a besoin d'attitude – l'attitude rencontre l'action** - nous avons tous un rôle à jouer.

Si nous voulons éliminer tous les désavantages et toutes les discriminations fondés sur le genre et instaurer l'égalité de genre dans la réalité vécue, nous devons nous impliquer ensemble avec tous nos potentiels, nos idées, nos expériences et notre dynamisme.

Incitation > Innovation > Impact

Le concours et le prix de genre

- **Niveau de l'équipe et du projet:** Tous les deux ans, un concours du genre de la GIZ est organisé pour honorer les approches efficaces et éprouvées en matière de promotion de l'égalité de genre dans l'entreprise et dans les activités opérationnelles.

Nouveau

Niveau de pays et de département: Tous les deux ans, en alternance avec le concours du genre, un prix est attribué à la meilleure contribution d'un pays ou d'un département à la mise en œuvre de la stratégie genre de la GIZ. Les employés de la GIZ et le personnel associé décident à l'élection libre quel pays ou quelle département recevra le prix.

Nouveau

Niveau de management: À partir de 2020, un prix de leadership en genre est annoncé chaque année. Les employés et le personnel associé peuvent proposer un(e) responsable qui se distingue par son engagement exceptionnel en faveur de l'égalité des sexes. Les employés de la GIZ et le personnel associé décident laquelle/lequel des dirigeant(e)s proposé(e)s devrait recevoir le prix. Le prix du leadership en genre est officiellement présenté lors de la conférence annuelle de la direction.

Réalisation

- La stratégie est mise en œuvre de manière décentralisée et en fonction des mandats, thématiques et méthodes de travail des unités d'opérationnalisation (UO).
- Les directives internes de la GIZ pour la mise en œuvre décrivent les cinq éléments stratégiques et les mesures clés nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie. Toutefois, les directives ne dégagent pas les unités organisationnelles de leur obligation d'élaborer et de rapporter chaque année sur leurs propres documents d'action, des mesures et, le cas échéant, sur des chiffres / indicateurs clés pour mettre en œuvre et suivre la stratégie de la GIZ en matière de genre.



Ressources

- La direction de la GIZ met à disposition un budget annuel pour les mesures déployées à l'échelle de l'entreprise afin de mettre en œuvre la stratégie genre.
- Pour réussir l'application de la stratégie genre à tous les niveaux, les cadres de direction assurent les ressources nécessaires en personnel, en temps et en moyens financiers.
- Le réseau genre et les points focaux genre en particulier jouent un rôle clé dans la communication et la facilitation de la mise en œuvre de la stratégie.
 - ➔ Les responsables soutiennent les points focaux genre dans les devoirs de leurs fonctions et favorisent le renforcement de leurs capacités afin qu'ils puissent assumer leurs responsabilités de manière professionnelle.
- Les ressources allouées à la parité au sein de l'entreprise et au/à la point focal genre du département Ressources humaines sont planifiées, fixées et fournies par le département Ressources humaines.

Suivi & Rendre des comptes

- Les cadres de direction des départements et des unités d'état-major sont responsables de la mise en œuvre et du suivi de la stratégie genre dans leur domaine d'activité ainsi que du reporting correspondant.
- Sur la base d'un sondage en ligne auprès des points focaux genre et du rapport annuel des départements et des unités centrales, la/le délégué-e genre de la GIZ rédige un rapport de mise en œuvre consolidé à l'échelle de l'entreprise (comprenant des recommandations) et le soumet au comité de stratégie de la GIZ.
- Les conclusions principales sont reprises dans le rapport d'entreprise intégré et dans d'autres rapports et déclarations (p. ex. Pacte mondial ONU).

Suivi & Rendre des Comptes

Égalité de genre & parité au sein de la GIZ

- Le suivi et toutes les recommandations d'action concernant la parité au sein de l'entreprise relèvent de la compétence du département Ressources humaines.
- Les déléguées à la parité contrôlent en permanence le respect des prescriptions pertinentes (réglementation ou règles RH), qui figurent p. ex. dans les accords d'entreprise.
- Le directoire informe annuellement le conseil de surveillance de la situation de la parité à la GIZ. Les conclusions principales sont reprises dans le rapport de mise en œuvre de la stratégie genre de la GIZ.



Parité à la GIZ :
On ne fait pas de différence

Architecture de Genre de la GIZ *(l'aperçu actuel)*

Directoire

- A approuvé la nouvelle stratégie genre le 18 décembre 2018 et a nommé Dr. Dirk Aßmann, directeur général du département sectoriel, comme ambassadeur genre de la GIZ

Ambassadeur/ambassadrice genre

- Elle/il s'implique activement dans le sujet et joue le rôle d'interface entre les niveaux des cadres techniques et le niveau le plus élevé de la direction.

Référent-e genre

- Coordonne la mise en œuvre du genre et la porte-parole de la stratégie genre et de la GIZ

Comité de coordination genre

- Il est composé par l'ambassadeur/l'ambassadrice genre, la/le délégué(e) genre, les points focaux genre des départements et des unités centrales (y compris les représentations), les délégué(e)s à la parité au niveau de l'entreprise, un représentant/une représentante de la division technique compétente et un représentant/une représentante du programme sectoriel « Genre »
- Il assure l'accompagnement et le suivi de la mise en œuvre décentralisée de la stratégie genre dans les unités d'opérationnalisation (UO).

Réseau genre

- Il est composé de tous les points focaux genre du siège et de la structure décentralisée
- Il fait connaître la stratégie genre dans l'entreprise et stimule la discussion sur des thèmes et défis innovants et importants pour la politique de l'entreprise

Contact



Dr. Dirk Aßmann

GIZ Ambassadeur Genre
Directeur du Pôle d'Expertise
Eschborn

Dirk.assmann@giz.de
T +49 (0) 6196 79-2700



Dr. Angela Langenkamp

GIZ Référente Genre

angela.langenkamp@giz.de
T +49 (0) 6196 79-1304



www.giz.de



https://twitter.com/giz_gmbh



<https://www.facebook.com/gizprofile/>

