

Stratégie Genre de la GIZ



Gender reloaded:
Vision needs Attitude –
Attitude meets Action

À son titre d'entreprise fédérale, la GIZ aide le gouvernement fédéral allemand à concrétiser ses objectifs en matière de coopération internationale pour le développement durable.

Publié par :
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sièges de la société
Bonn et Eschborn, Allemagne

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn, Allemagne
T +49 228 44 60-0
F +49 228 4460-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Allemagne
T +49 6196 79-0
F +49 6196 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Responsable :
Dr. Dirk Aßmann, GIZ Ambassadeur Genre et Directeur du Pôle d'Expertise

Auteur/Rédaction :
Dr. Angela Langenkamp, GIZ Référente genre

Conception/Maquette :
Ira Olaleye, Eschborn

La GIZ est responsable du contenu de cette publication.

Eschborn, Janvier 2019

Avant-propos

Chères et chers collègues,
chers clients et commettants,
chères et chers partenaires en Allemagne et dans les autres pays,

La nouvelle stratégie genre de la GIZ a pour slogan : « Gender reloaded : Vision needs Attitude – Attitude meets Action » (« Le Genre Rechargé : La Vision a besoin d'Attitude – l'Attitude rencontre l'Action »). La nouveauté de cette stratégie réside dans l'appropriation des enjeux actuels. Il nous tient à cœur d'offrir à chaque personne les mêmes opportunités et les mêmes droits indépendamment de son sexe, de son orientation sexuelle et de son identité de genre. Il en va de la dignité de tous les êtres humains, sans distinction.

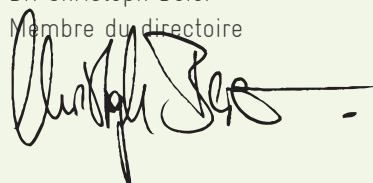
En mai 2016, le management de la GIZ a demandé de faire évoluer la stratégie genre de la GIZ, qui datait de 2012. Cette décision était motivée par les conclusions et les recommandations émises dans l'évaluation stratégique de l'entreprise portant sur notre stratégie genre et sa mise en œuvre. En outre, cette thématique trouve un écho grandissant dans le contexte national et international. Pour s'en convaincre, il suffit de se référer à l'Agenda 2030 pour le développement durable et au nouveau Consensus européen sur le développement. Ces instruments posent que l'égalité de genre est un objectif en soi, une valeur, un principe d'action et une dimension cible essentielle transcendant les secteurs et les champs d'action. Dans le Consensus européen, on peut lire concrètement : L'égalité hommes/femmes est au cœur des valeurs de l'UE et se trouve inscrite dans son ordre juridique et son cadre politique. Elle est cruciale pour réaliser les objectifs de développement durable et recoupe tous les thèmes du programme à l'horizon 2030. L'UE et ses États membres promouvoir les droits de la femme, l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes et des jeunes filles ainsi que leur protection, qui seront prioritaires dans tous les domaines d'action.

L'égalité de genre est un but vers lequel nous tendons en tant qu'entreprise et aussi en tant que personnes qui œuvrent et qui s'engagent pour un avenir décent. La stratégie genre de la GIZ assure un positionnement clair de l'entreprise en interne et en externe. Elle fait partie intégrante de notre orientation entrepreneuriale et stratégique et s'impose donc à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices et des salariées.

« Vision needs Attitude – Attitude meets Action » – c'est là que vous avez un rôle à jouer. Si nous voulons contribuer à créer un avenir décent en éliminant tous les désavantages et toutes les discriminations fondés sur le genre et en instaurant l'égalité de genre dans la réalité vécue, nous devons nous impliquer ensemble avec tous nos potentiels, nos idées, nos expériences et notre dynamisme.

Nous sommes prêts et nous nous réjouissons à l'idée de la coopération à venir !

Dr. Christoph Beier
Membre du directoire



Dr. Dirk Aßmann
Directeur du pôle d'expertise

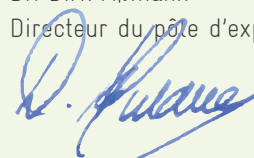


Table des matières

Avant-propos	3
I. Introduction	5
L'égalité de genre, un critère de qualité de la GIZ	5
II. Stratégie genre : philosophie, objectifs, éléments stratégiques, destinataires et champ d'application	7
a. Objectifs	7
b. Éléments stratégiques	8
c. Destinataires et champ d'application	8
III. Réalisation	9
a. Organisation	9
b. Ressources	9
c. Suivi	10
Annexes	11
I Architecture de genre de la GIZ	11
II Termes de référence du référent ou de la référente genre de l'entreprise Rôle : coordinateur/coordinatrice et porte-parole genre dans l'entreprise	14
III Termes de référence des points focaux genre des départements et unités d'état-major Rôle : coordinateur/coordinatrice de la mise en œuvre dans les UO et représentant-e des unités d'organisation	15
IV Glossaire	16

I. Introduction

L'égalité de genre, un critère de qualité de la GIZ

L'égalité de genre est une des valeurs fondamentales cultivées au sein de notre entreprise et dans notre travail. Elle constitue un moteur indispensable au développement durable et à la durabilité de notre société au niveau national et international. La Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH se distingue par des critères de qualité qui sont une démarche intégrant la dimension du genre et une action cohérente visant à éliminer les discriminations fondées sur le genre, la réalisation de 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 et entendant, par là, promouvoir l'égalité de genre.

L'égalité de genre est un droit humain. Pour l'établir, il est nécessaire que chacun s'implique activement, car sa réalisation ne va pas de soi et ne se fait pas toute seule, mais exige, au contraire, une attitude volontariste à l'égard de la transformation des relations de genre. En République fédérale d'Allemagne, elle repose sur un texte auquel nous sommes très profondément attachés : l'article 3 de la loi fondamentale.

- (1) Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.
- (2) Hommes et femmes sont égaux en droits. L'État promeut la réalisation effective de l'égalité en droits des femmes et des hommes et agit en vue de l'élimination des désavantages existants.
- (3) Nul ne doit être discriminé ni privilégié en raison de son sexe, de son ascendance, de sa race, de sa langue, de sa patrie et de son origine, de sa croyance, de ses opinions religieuses ou politiques. Nul ne doit être discriminé en raison de son handicap.

L'égalité de genre et l'élimination des discriminations et inégalités fondées sur le genre sont des objectifs et des principes d'action de la politique [de développement] internationale, européenne et allemande. En y conformant nos actions, nos stratégies et nos processus et en conseillant nos clients et commettants et nos partenaires lors de la conception et de la mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité des genres, nous apportons une contribution à un grand nombre d'accords nationaux et internationaux, en particulier l'Agenda 2030, le Consensus européen sur le développement et la stratégie de développement durable établie au niveau interministériel en Allemagne.

La promotion de l'égalité de genre et l'élimination des discriminations et inégalités fondées sur le genre poursuivies dans le cadre de nos prestations ainsi que la politique d'égalité de genre appliquée au sein de l'entreprise constituent deux piliers stratégiques de l'orientation de la GIZ. Nous en tenons compte à travers notre stratégie genre et nous le transmettons dans notre communication interne et externe. En appliquant la stratégie genre au quotidien avec cohérence et en documentant cette application, nous voulons renforcer la perception que la GIZ est un partenaire fiable, attractif, guidé par des valeurs et conscient de ses responsabilités. Nous considérons que la mise en œuvre du plan de parité et des principes d'autonomisation des femmes, d'une part, et l'application cohérente du système de gestion Sauvegardes+genre, d'autre part, constituent le fondement sur lequel reposent la durabilité dans notre entreprise, notre crédibilité et notre rendement en Allemagne et dans les autres pays.

Le système de gestion Sauvegardes+genre appliqué pour tous les clients et commettants et dans tous les domaines d'activité en tient compte et sert en outre à éviter les risques et les résultats négatifs non visés sur l'égalité de genre dans le cadre de nos marchés, projets et programmes.



La parité au sein de l'entreprise est à la fois un engagement et une ligne d'action en matière de ressources humaines. Nous travaillons et coopérons avec les autres sans égard à leur sexe, situation de famille, couleur de peau, religion ou conviction, culture, éducation, origine sociale, handicap, âge, orientation sexuelle, identité de genre ou nationalité.



Nous ne tolérons pas le harcèlement sexuel dans l'entreprise ou de la part d'aucun membre de notre personnel.

La stratégie genre de la GIZ, avec sa conception étendue du genre, ouvre le pas à l'élaboration et à la mise en place d'une approche stratégique de gestion de la diversité eu égard à d'autres dimensions de la diversité dans l'entreprise.

II. Stratégie genre : philosophie, objectifs, éléments stratégiques, destinataires et champ d'application

La stratégie genre de la GIZ fixe un cadre qui s'applique obligatoirement à l'ensemble de l'entreprise et qui est ouvert à une gestion souple, permettant à toutes les unités d'organisation d'apporter leur propre contribution. La stratégie genre découle de la vision, des valeurs et de la philosophie de la GIZ.

Notre vision : dans le monde entier, nous œuvrons à façonner un avenir décent

Les objectifs et la conception des contributions concrètes à la mise en œuvre s'orientent à la fois sur les consignes politiques du gouvernement fédéral et sur la stratégie de l'entreprise.

a. 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 & 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.

b. Éléments stratégiques

Les cinq éléments stratégiques complémentaires sont primordiaux pour la réalisation de la vision et des objectifs de la stratégie genre. Nos performances doivent être jugées à cette aune :

- | | |
|--|---|
| 1 Volonté politique et reddition de 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. |

c. Destinataires et champ d'application

La stratégie genre de la GIZ guide l'action des cadres de direction, collaborateurs/collaboratrices et autres salarié·e·s de la GIZ, soit l'ensemble du personnel du siège, du personnel expatrié, du personnel national, des assistantes/assistants techniques et des expertes et experts intégrés. Toutes ces personnes s'impliquent en faveur de la parité et concrétisent cette stratégie dans leurs actions. Les cadres de direction donnent l'exemple. 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.

III. Réalisation

a. Organisation

Le cadre stratégique créé par la stratégie genre revêt un caractère obligatoire pour toutes les unités d'organisation (UO) et toutes les personnes travaillant pour la GIZ. Sur la base de cinq éléments stratégiques, la stratégie est mise en œuvre de manière décentralisée et en fonction des mandats, thématiques et méthodes de travail des UO. La partie 2, interne à la GIZ, est le guide aidant à l'opérationnalisation de la stratégie.

Pour atteindre les objectifs de la stratégie genre, les différentes unités d'organisation – avec l'appui des points focaux genre qu'elles ont désigné·e·s – ou le département Ressources humaines – pour la parité au sein de l'entreprise – définissent, adoptent et documentent les directives d'action, les mesures et éventuellement les indicateurs propres à chaque UO. Ces éléments servent au pilotage et à l'établissement des rapports annuels et ils sont placés, de manière centralisée et transparente pour tous, sur l'intranet/ le système de gestion documentaire (DMS) et sur la plate-forme pour les applications numériques intégrées (IDA).

Les cadres de direction à tous les niveaux sont responsables de leur mise en œuvre. Les principaux organes et titulaires de fonction sont nommés et esquissés dans l'architecture de genre – voir [l'annexe I](#). Les rôles particuliers du référent ou de la référente genre de la GIZ et des points focaux genre au niveau du département ou de l'unité d'état-major sont indiqués dans les [annexes II](#) et [III](#).

b. 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. Ce budget couvre par exemple les coûts occasionnés par le concours et la Semaine du Genre et les rencontres du réseau genre de l'ensemble de la GIZ, la plate-forme numérique genre et tous les coûts engendrés par le référent ou la référente genre de la GIZ (coordinateur/coordinatrice et porte-parole genre de l'entreprise).

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. En outre, ils appuient les points focaux genre dans l'accomplissement de leurs missions et soutiennent leur qualification en vue de l'exercice professionnel de leurs fonctions.

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. Les chargé·e·s à la parité sont déchargé·e·s.

c. Suivi

Le guide d'opérationnalisation, les mesures spécifiques et les indicateurs (si existant) de chaque unité organisationnelle constituent la base pour le suivi. 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. La mise en œuvre de la stratégie genre de la GIZ se reflète dans les objectifs annuels de l'entreprise. Le référent ou la référente genre de l'entreprise collationne, en collaboration avec les points focaux genre des différentes unités d'organisation, est responsable pour la consolidation des résultats atteints dans l'ensemble de l'entreprise, pour le budget mis à disposition par la direction de l'entreprise, vérifie l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie genre et remet annuellement un rapport d'activité consolidé et assorti de recommandations au comité stratégique et au comité de management. Les conclusions principales sont reprises dans le rapport d'entreprise intégré et dans d'autres rapports et déclarations (p. ex. Pacte mondial ONU, code de durabilité allemand).

Les rapports annuels des UO sont complétés par les résultats d'une enquête en ligne auprès des points focaux genre.

Le suivi et toutes les recommandations d'action concernant la parité au sein de l'entreprise relèvent de la compétence du département Ressources humaines. Le plan de parité est révisé tous les deux ans. 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, et en réclament le respect auprès du département Ressources humaines ou du directeur général en charge du personnel. 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.



Annexes

I Architecture de genre de la GIZ

Directoire

- Il met en vigueur la stratégie genre et fixe l'orientation pour sa mise en œuvre au niveau de la politique de l'entreprise ; le directeur général/la directrice générale en charge du personnel est responsable de la politique de parité au sein de l'entreprise.
- Il désigne l'ambassadeur/ambassadrice genre parmi les membres du comité stratégique.

Comité stratégique

- Il conseille le directoire sur les questions de principe de la politique de l'entreprise concernant l'égalité de genre.
- Consultation annuelle sur le genre.

Comité de management

- Dans les activités opérationnelles, il pilote et garantit la mise en œuvre des règles de la politique de l'entreprise en matière de genre fixées par le directoire.
- Il conseille et prend les décisions sur des questions techniques et de procédure.

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.
- Elle/il dirige le ou la référent·e genre, et diligente la consultation annuelle du comité stratégique sur le genre.

Référent·e genre

- Coordinateur/coordinatrice et porte-parole genre dans l'entreprise.
- Voir l'annexe II pour des termes de référence détaillés.

Département Ressources humaines

- Il élabore des stratégies concernant la parité au sein de l'entreprise.
- Il planifie et réalise des mesures en faveur de la parité au sein de l'entreprise.
- Il aide les cadres de direction à réaliser le plan de parité.

Division technique – genre

- Elle assure l'excellence dans l'expertise sectorielle « genre » ainsi que la capacité de performance et de livraison de prestations afférentes.
- Elle est responsable de la constitution et de l'approfondissement du savoir-faire spécialisé et de la gestion des connaissances technico-méthodologiques.
- Elle promeut l'intégration du genre à la gestion des marchés et développe des offres de services interdisciplinaires en collaboration avec d'autres départements.

Safeguards+Gender Desk

- Le service Safeguards+Gender Desk du portail destiné aux clients internes dans le pôle d'expertise fournit des conseils sur les questions de procédure pertinentes pour le genre dans le cadre du système de gestion Sauvegards+genre.
- Il contrôle la plausibilité de l'examen préliminaire et de l'étude approfondie (liste de contrôle Sauvegards+genre, éventuellement gender scan, analyse de genre (provisoire)).

Comité de coordination genre

- Il est composé par l'ambassadeur/l'ambassadrice genre, le référent/la référente genre, les points focaux genre des départements et des unités d'état-major (y compris les représentations), Les déléguées à la parité au niveau de l'entreprise et un représentant/une représentante de la division technique compétente et un représentant/une représentante du programme sectoriel.
- Il assure l'accompagnement et le suivi de la mise en œuvre décentralisée de la stratégie genre dans les UO :
 - Il regroupe les résultats des UO et en déduit des champs d'action communs.
 - Il appuie la/le point focal genre lors de l'élaboration du rapport de mise en œuvre et de documents destinés au comité stratégique.
 - Il désigne les participant·e·s aux groupes de travail convoqués par la/le référent·e genre de l'entreprise.

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.
- Il stimule la discussion sur des thèmes et défis innovants et importants pour la politique de l'entreprise.
- Il assure un large échange suprarégional et intersectoriel au moyen de formats de réseautage et organise au moins une réunion de réseau par an.

Forum thématique genre

- Il se compose de conseillers/conseillères du pôle d'expertise et des points focaux genre du pôle d'expertise et du département Programmes sectoriels et mondiaux (GloBe).
- Il est coordonné par les deux points focaux genre du pôle d'expertise et de GloBe.
- Il élabore des documents thématiques techniques communs.
- Il contribue à la gestion des connaissances sur le genre dans les processus de gestion des marchés et dans les secteurs.
- Il organise des événements communs avec les partenaires de discussion internes et externes.

Points focaux genre

- Pour être efficace, le travail des points focaux genre des différentes unités d'organisation et unités de travail repose sur des termes de référence sur mesure adoptés par les équipes de management concernées.
- Les points focaux au niveau des départements et des unités d'état-major appuient activement le référent/la référente genre dans l'accomplissement de ses missions.
- Fondamentalement, les points focaux genre
 - conseillent et appuient le management lors de la mise en œuvre de la stratégie genre dans leur UO ou unité de travail ;
 - contribuent au suivi et au reporting annuel, aux initiatives et événements consacrés au genre à l'échelle de l'entreprise ;
 - participent aux réseaux et aux formats d'échange et de gestion des connaissances.

Déléguées à la parité

- Elles/ils encouragent et surveillent la mise en œuvre de l'accord global d'entreprise de la GIZ sur la parité entre les femmes et les hommes et le respect des principes posés par la loi allemande générale sur l'égalité de traitement eu égard à la protection contre les discriminations fondées sur le genre et contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise.
- La déléguée à la parité de l'entreprise est l'interlocuteur de l'employeur en ce qui concerne toutes les questions globales liées à l'égalité de genre et les mesures qui touchent l'ensemble de l'entreprise ou plusieurs établissements de l'entreprise ou des groupes de salarié-e-s répartis entre plusieurs établissements.

II Termes de référence du référent ou de la référente genre de l'entreprise

Rôle : **coordinateur/coordinatrice et porte-parole genre dans l'entreprise**

(1) Mise en œuvre de la stratégie genre à l'échelle de l'entreprise

- Coordination des différentes étapes de la mise en œuvre
- Élaboration du rapport d'activité annuel et coordination du suivi à l'échelle de l'entreprise
- Création et direction de groupes de travail spécialisés et pilotage ou délégation du pilotage en concertation avec le comité de coordination
- Coordination de la Semaine du Genre et des Concours sur le Genre
- Élaboration et coordination de la présentation publique de la stratégie genre
- Systématisation des progrès de la mise en œuvre réalisés par les départements, les unités d'état-major et les autres UO et diffusion au niveau des cadres de direction et dans les réseaux genre

(2) Conseil technique

- Conseil de l'ambassadeur/de l'ambassadrice genre, du comité de management et du comité stratégique
- Conseil en matière d'intégration du genre à l'échelle de l'entreprise
- Impulsion du développement conceptuel et de la prise en compte du genre dans les documents et processus concernant la stratégie de l'entreprise
- Positionnement à l'intérieur de la GIZ au moyen de contributions techniques
- Échanges stratégiques réguliers avec les déléguées à la parité
- Appui aux points focaux genre des départements et unités d'état-major dans le réseautage entre l'intérieur et l'extérieur.
- Mesures assurant la gestion des connaissances au niveau de l'entreprise en coopération et avec l'appui du pôle d'expertise, des départements opérationnels et du département Clients et commettants, développement de l'activité (AGE)

(3) Administration

- Coordination, appui et accompagnement du comité de coordination genre
- Coordination, appui et accompagnement du réseau genre
- Élaboration et suivi de la planification annuelle
- Responsabilité budgétaire

III **Termes de référence des points focaux genre des départements et unités d'état-major**

Rôle : coordinateur/coordinatrice de la mise en œuvre dans les UO et représentant·e des unités d'organisation

(1) Mise en œuvre de la stratégie genre dans les UO

- Direction et appui pour les étapes de mise en œuvre, concepts et stratégies propres aux UO
- Conseil aux comités de direction pour la mise en œuvre de la stratégie genre
- Appui aux comités de direction lors de l'examen des besoins en matière de mise en œuvre
- Coordination et appui aux points focaux genre des UO, mettant l'accent sur la structure décentralisée
- Appui à l'organisation de la Semaine du Genre et des Concours sur le Genre et d'autres initiatives et événements concernant le genre à l'échelle de l'entreprise

(2) Conseil technique

- Conseil aux membres des réseaux genre propres aux UO lors de l'institutionnalisation du genre au niveau local, en Allemagne et à l'étranger
- Déploiement de mesures assurant la circulation de l'information entre la structure décentralisée et le siège et entre les UO des sièges
- Recherche d'interlocuteurs/interlocutrices et apport d'une expertise
- Le cas échéant, conseil lors de l'intégration des aspects de genre aux termes de référence, p. ex. pour des missions d'examen
- Participation aux réunions du département consacrées à l'approbation de l'avis sommaire et à l'approbation de la conception des offres
- Identification et adoption de thèmes

(3) Mise en œuvre de la stratégie genre dans l'ensemble de l'entreprise

- Représentation de l'UO dans le comité de coordination genre et participation régulière à ses réunions
- Représentation de l'UO dans les processus de concertation
- Appui au/à la référent·e genre au niveau de l'entreprise dans ses missions de suivi

IV Glossaire

Diversité, gestion de la diversité

La diversité considère avant tout les dimensions suivantes : sexe, orientation sexuelle, appartenance ethnique et culturelle, religion et convictions, handicaps et âge. Dans la direction d'entreprise moderne, la gestion de la diversité est un concept qui vise à utiliser la diversité des collaborateurs et collaboratrices de manière constructive et fructueuse. Suite à l'entrée en vigueur de différents textes antidiscriminatoires, notamment la loi allemande générale sur l'égalité de traitement, la gestion de la diversité touche aussi à la conformité aux règles.

Autonomisation

Le terme « autonomisation » (empowerment en anglais) est souvent utilisé dans les locutions « autonomisation économique » et « autonomisation des femmes ». L'autonomisation se décline en stratégies et mesures visant à ce que les personnes et les communautés obtiennent un plus grand degré d'autonomie et d'autodétermination et puissent (de nouveau) défendre leurs intérêts à leur propre initiative, sous leur propre responsabilité et en toute indépendance. Conformément à la plate-forme d'action de Pékin (1995), l'approche basée sur l'autonomisation vise, entre autres, à renforcer la position des femmes et ce, principalement en encourageant tous les niveaux de la société à prendre conscience qu'elles détiennent des droits et en élargissant leurs possibilités d'action (agency).

Genre

À la différence du sexe biologique, le genre fait référence aux rôles, aux rapports, aux représentations et aux attentes qui sont assignés aux sexes sur la base d'une construction sociale et qui varient selon le contexte, évoluent dynamiquement et se reflètent dans les normes sociétales, les législations, les traditions, les religions, etc.

Compétence genre

La compétence genre englobe la capacité à mener une réflexion critique sur les rapports de genre ainsi que sur les assignations sociales liées au sexe (p. ex. stéréotypes sexuels) en partant de la connaissance de leur genèse et de leurs implications sociétales. La compétence genre recouvre aussi la capacité à appliquer ces connaissances, p. ex. dans la planification et la réalisation des projets ou la conception de nouvelles stratégies et approches de promotion.

Conception sensible au genre de toutes les procédures, approche sensible au genre

Une approche sensible au genre tient compte des inégalités et discriminations ainsi que des intérêts, besoins et potentiels différents selon les genres dans un contexte donné. Les différences, problèmes et inégalités liés au genre sont reconnus et mis en lumière et les enseignements qui en découlent sont intégrés dans les stratégies et les mesures poursuivies. L'objectif est de faire en sorte que ces stratégies et mesures n'engendrent aucun résultat négatif non visé et que toutes les personnes, indépendamment de leur genre, soient à la fois parties prenantes et bénéficiaires des mesures (de coopération au développement).

Identité de genre

L'identité de genre se rapporte au genre auquel une personne s'identifie. La diversité de genre se fonde sur le sentiment d'appartenance et l'identification à un genre (p. ex. femme, homme, transgenre, intersexué ou autres genres correspondant à des définitions propres à certaines sociétés, p. ex. hijra en Inde et au Pakistan).

Parité au sein de l'entreprise



La parité au sein de l'entreprise a pour but d'instaurer la parité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. À la GIZ, elle repose en premier lieu sur la convention d'entreprise sur la parité entre les hommes et les femmes et sur la stratégie genre.

Sauvegardes+genre



Le système de gestion Sauvegardes+genre de la GIZ est un système à caractère obligatoire qui examine systématiquement les projets en vue de détecter précocement les potentiels de promotion de l'égalité de genre et des droits des femmes, de prévenir les risques externes et les résultats négatifs non visés qui s'y opposent et de gérer ces facteurs de manière active pendant le cycle de projet.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination qui s'exprime par des comportements verbaux et non verbaux ayant une motivation sexuelle ou naissant de rôles de genre ou d'assignations de genre existants. Ces comportements ont pour but ou pour effet de porter atteinte à l'intégrité et à la dignité d'une personne. Les personnes de tous les genres peuvent être auteurs ou victimes d'une telle atteinte ou discrimination. Parmi les comportements relevant du harcèlement sexuel, on peut citer les suivants : approches physiques, attouchements et transgressions à caractère sexuel non désirés, gestes et autre communication non verbale à connotation sexuelle, commentaires sexuellement orientés sur des personnes ou leurs corps, leur comportement, leur vie sexuelle ou leur identité de genre, langage sexuellement dégradant et remarques dégradantes telles qu'histoires drôles à contenu sexuel, demandes insistantes d'activités sexuelles, présentation ou affichage d'images pornographiques ou sexistes, stalking avec arrière-plan sexuel. Un acte de harcèlement sexuel est particulièrement grave lorsqu'il est commis par quelqu'un qui tente de tirer parti de la situation de dépendance d'un-e subalterne p. ex. sur le lieu d'apprentissage ou de travail, fait usage de menaces de représailles personnelles ou professionnelles ou laisse entrevoir des avantages en contrepartie.

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle d'une personne indique le sexe pour lequel elle éprouve une attirance émotionnelle, physique ou sexuelle. On distingue différentes orientations : homosexualité, hétérosexualité, bisexualité et asexualité. L'abréviation anglaise, fréquemment utilisée en français, LBG-TIQ (« Lesbians, Gays, Bisexuals, Transgender, Intersex & Queers ») signifie « lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, intersexes et queers ».

Transformation des relations de genre, approche transformative par rapport au genre

Les approches transformatives par rapport au genre visent à changer les attributions de rôle, les rapports et structures de pouvoir inégales ou les normes et règles sociales qui entraînent des désavantages, discriminations ou exclusions pour établir une plus grande égalité de genre. L'approche transformative ne se concentre donc pas seulement sur les symptômes (p. ex. manque d'accès) résultant des inégalités de genre, mais interroge les causes telles que les normes socioculturelles, les attitudes discriminatoires ou les systèmes sociaux.

Conception globale des genres, diversité de genre

La diversité de genre, le genre inclusif, la conception inclusive du genre ou la conception non binaire du genre se réfèrent à l'inclusion de tous les genres et pas juste des hommes et des femmes. Par opposition, une conception binaire du genre constitue, en général, la base du droit et des ordres sociaux dominants. L'autodétermination de l'identité de genre est un des droits fondamentaux ou humains internationaux.



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de