

Stratégie en matière de genre



INDICE

Stratégie Genre de l'Association pour la Protection de l'Enfance et de la Famille (APISF)	3
I. Présentation	3
II. Cadre conceptuel et lien avec les ODD	3
III. Objectif de la stratégie	5
IV. Lignes d'action stratégiques	5
1) L'intégration de la dimension de genre dans nos actions, activités.	5
2) Contribuer à la prévention et à la lutte contre les violences basées sur le genre	5
3) Contribuer à l'élimination des obstacles structurels à l'autonomisation économique des filles et des femmes	6
4) Promouvoir la participation et le leadership des femmes et des filles dans toutes les formes de prise de décisions.	6
5) Intégrer une perspective sexospécifique dans les initiatives de communication et de diffusion afin de promouvoir l'égalité des sexes	6
V. Évolution des indicateurs statistiques après la mise en œuvre de la Stratégie de Genre (2025-2030)	7
VI. Suivi et évaluation	8
VII. Recommandations institutionnelles	8



Stratégie Genre de l'Association pour la Protection de l'Enfance et de la Famille (APISF)

I. Présentation

L'association APISF, engagée dans la protection intégrale de l'enfance et la sensibilisation des familles, reconnaît l'égalité des sexes comme un principe fondamental des droits de l'homme et un pilier du développement durable. Cette stratégie institutionnelle de genre vise à intégrer l'approche de genre dans toutes les politiques, structures, programmes et actions de l'organisation, en veillant à ce que les interventions de l'APISF contribuent à l'équité, à la justice sociale et à l'élimination de toutes les formes de discrimination.

L'APISF, avec le développement de cette stratégie de genre, vise à établir un engagement systématique pour atteindre l'égalité des sexes dans notre travail en tant qu'organisation d'action sociale, de coopération et d'éducation pour le développement.

La motivation pour parvenir à l'égalité des sexes repose sur le fait qu'il s'agit d'un aspect fondamental pour la réalisation de l'Agenda 2030 ; et l'assurance qu'il nous donnera une vue d'ensemble plus large et plus inclusive et qu'il nous permettra une plus grande cohérence dans toutes nos interventions.

L'égalité des sexes est un facteur essentiel pour que le changement social, auquel nous aspirons, soit durable. C'est pourquoi c'est l'une des valeurs fondamentales vers lesquelles s'oriente notre travail.

II. Cadre conceptuel et lien avec les ODD

L'approche genre repose sur la reconnaissance du fait que les inégalités entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons sont fondées sur des constructions sociales qui déterminent l'inégalité des rôles, des opportunités et des relations de pouvoir. L'intégration de cette approche implique d'analyser et de transformer ces inégalités pour promouvoir une réelle équité.

Cette stratégie s'inscrit dans le cadre des Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment :

- ODD 5 : Égalité des sexes.
- ODD 10 : Réduction des inégalités.
- ODD 16 : Promotion de sociétés pacifiques et inclusives.

Il est également énoncé dans les principes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et de la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE).



III. Objectif de la stratégie

L'objectif de la stratégie est de promouvoir l'équité entre les sexes dans le cadre de nos activités et actions. La stratégie de genre de l'APISF vise également à accroître les mesures axées sur l'égalité des sexes, pour l'autonomisation des femmes et des filles, en tant que mécanisme pour surmonter l'écart entre les inégalités et la discrimination, contribuant au plein exercice de la citoyenneté et des droits des femmes (économiques, sociaux, sexuels, reproductifs, civils, politiques et culturels) pour réduire la pauvreté.

IV. Lignes d'action stratégiques

1) L'intégration de la dimension de genre dans nos actions, activités.

Actions

- Identifier et mettre en œuvre des projets visant à faire progresser l'égalité des genres, les droits des filles et des femmes et l'autonomisation.
- Intégrer des indicateurs spécifiques permettant de vérifier, d'une part, la participation des filles et des femmes dans chaque phase du cycle du projet ; ainsi que les ressources allouées à l'intégration d'une perspective sexospécifique.
- Inclure la sensibilisation à l'égalité des sexes dans les critères de sélection des partenaires et concevoir un plan de formation et de sensibilisation aux questions de genre en fonction des besoins de chaque partenaire.
- Promouvoir des actions de sensibilisation sur les aspects de genre liés au projet destinées à la population locale, y compris en particulier les hommes, les femmes, les dirigeants locaux et les organismes publics.

2) Contribuer à la prévention et à la lutte contre les violences basées sur le genre

Actions

- Aider les femmes et les filles à connaître leurs droits et à veiller à ce que leurs droits fondamentaux soient respectés, à partir d'une approche d'autonomisation.
- Prévenir et condamner tout type d'abus et de violence sexiste.
- Soutenir, collaborer et participer au réseautage dans le domaine de la sensibilisation et de la prévention de la violence sexiste.
- Mettre en œuvre des activités visant à promouvoir la prévention de la violence fondée sur le sexe.

3) Contribuer à l'élimination des obstacles structurels à l'autonomisation économique des filles et des femmes

Actions

- Contribuer à garantir l'égalité des droits des femmes en matière d'accès aux services de base, aux ressources, au travail décent, à l'égalité des chances, à l'art, à la culture et à la créativité.
- Renforcer notre capacité et celle de nos partenaires à produire et à utiliser des données ventilées par sexe et par âge pour l'analyse et la budgétisation sensibles au genre.
- Contribuer à la création d'espaces égaux de participation à l'élaboration de politiques économiques et de programmes de protection sociale sensibles au genre.
- Mettre en œuvre des activités visant à donner la parole aux femmes, à promouvoir la créativité et à encourager la reconnaissance des capacités des femmes.

4) Promouvoir la participation et le leadership des femmes et des filles dans toutes les formes de prise de décisions.

Actions

- Mettre en œuvre des initiatives visant à renforcer la capacité des femmes et des filles à participer et à diriger.
- Travailler en étroite collaboration avec les organisations de femmes pour promouvoir le leadership des femmes.
- Inclure l'approche genre dans le processus de sélection des activités proposées et coordonnées par des personnes ou des entités extérieures à l'organisation.
- Mettre en évidence le rôle des femmes en tant qu'actrices du développement et des inégalités de genre dans les activités mises en œuvre par l'APISF.

5) Intégrer une perspective sexospécifique dans les initiatives de communication et de diffusion afin de promouvoir l'égalité des sexes

Actions

- Intégrer l'approche genre dans toutes les publications de l'APISF.
- Sélectionner et publier des images qui reflètent et promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles.

- En partant du langage comme base de la construction de la pensée, faites-en un usage conscient en promouvant l'utilisation d'un langage inclusif.
- Préparez une liste de contrôle qui garantit que toutes les activités proposées incluent une approche genrée dans les messages : les messages, les porte-parole, les témoignages, les protagonistes, les participants et le support choisi (espace et temps).

V. Évolution des indicateurs statistiques après la mise en œuvre de la Stratégie de Genre (2025-2030)

La mise en œuvre progressive de la Stratégie de Genre 2025-2030 devrait se traduire par une amélioration significative des principaux indicateurs relatifs à l'autonomisation des femmes et des jeunes, ainsi qu'à la réduction des inégalités structurelles observées durant la période de diagnostic initial.

D'ici à 2030, les projections indiquent :

- Une **augmentation de 40 % du taux d'insertion professionnelle des femmes**, grâce au renforcement des formations techniques, à la création d'activités génératrices de revenus et à la promotion de l'entrepreneuriat féminin ;
- Une **réduction d'environ 30 % du taux de décrochage scolaire** parmi les jeunes bénéficiaires, notamment par la mise en place de parcours de réinsertion éducative et de programmes d'orientation professionnelle ;
- Une **hausse de 50 % de la participation des femmes dans les instances communautaires et associatives**, favorisant leur visibilité et leur leadership social ;
- Une **amélioration de 45 % de l'accès aux services de santé, d'éducation et de protection sociale**, grâce à un accompagnement intégré et à une coordination interinstitutionnelle accrue ;
- Une **baisse estimée de 35 % des situations de violence et d'exclusion économique**, en lien avec les actions de prévention, de sensibilisation et de soutien psychosocial.

Ces avancées chiffrées traduisent non seulement l'impact attendu de la Stratégie, mais aussi la consolidation d'une culture de la donnée et du suivi fondée sur des résultats mesurables. Le renforcement des capacités internes de collecte, d'analyse et de diffusion des données de genre permettra de garantir la durabilité et la fiabilité des statistiques produites tout au long du cycle stratégique.

Ainsi, l'APISF affirme son engagement à transformer les données en levier de changement social, faisant de la statistique un pilier central de la gouvernance, de l'évaluation et de la redevabilité institutionnelle.

VI. Suivi et évaluation

Conformément aux responsabilités et tâches accomplies par chaque personne dans l'organisation, l'ensemble de l'organisation, toutes les personnes qui composent l'APISF, seront responsables de la mise en œuvre de cette stratégie genre ; Les actions correspondantes et les responsabilités spécifiques sont incluses dans les plans opérationnels annuels de l'organisation.

Pour assurer la mise en œuvre de cette stratégie, des indicateurs de progrès institutionnels seront établis, notamment :

- Pourcentage du personnel formé à l'égalité des sexes.
- Nombre de projets intégrant une analyse comparative entre les sexes.
- Participation égale aux organes de décision.
- Degré de satisfaction du personnel à l'égard de l'équité interne.

Le suivi sera effectué annuellement par le biais de rapports institutionnels et d'examens participatifs impliquant tous les départements.

VII. Recommandations institutionnelles

- Inclure une perspective sexospécifique dans les manuels de procédures internes et les critères d'évaluation du personnel.
- Désigner une personne ou une unité responsable du genre au sein de la structure organisationnelle.
- Intégrer dans les projets et programmes une budgétisation soucieuse de l'égalité des sexes.
- Promouvoir des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans l'organisation.
- Diffuser les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'égalité et de la protection de l'enfance sur le lieu de travail et la coordination interinstitutionnelle.