



POLITIQUE DE GENRE DE LA COALITION BURKINABÈ DES DÉFENSEURS DES DROITS HUMAINS

Approbation : **Assemblée Générale**
Entrée en vigueur : **2025**
Responsable : **Présidence du Conseil**
d'Administration

Juin 2025

LISTE DES ABREVIATIONS

AG	:	Assemblée générale
AGR	:	Activités génératrices de revenus
BE	:	Bureau exécutif
CA	:	Conseil d'administration
CBDDH	:	Coalition burkinabè des défenseurs des droits humains
DDH	:	Défenseurs des droits humains
DH	:	Droits humains
FDDH	:	Femmes défenseures des droits humains
ODD	:	Objectifs du développement durable
OSC	:	Organisation de la société civile
PA	:	Plan d'actions
PC	:	Plan de communication
PDI s	:	Personnes déplacées internes
PH	:	Personne handicapée
PG	:	Politique genre
PNUD	:	Programme des Nations Unies pour le développement
PS	:	Plan stratégique
PTA	:	Plan de travail annuel
RC	:	Renforcement des capacités
RI	:	Règlement intérieur
RH	:	Ressources humaines
SNG	:	Stratégie Nationale Genre
VBG	:	Violences basées sur le genre

Cadre conceptuel de la politique genre

La définition des concepts est une étape importante pour favoriser la compréhension et l'orientation d'une politique genre. Quelques concepts fondamentaux ont fait l'objet de définition.

Genre :

Le concept genre se réfère aux relations sociales entre l'homme et la femme, et aux différences structurelles les caractérisant en termes de rôles, de statut, et de fonctions socialement attribuées, culturellement justifiés ; et qui varient selon les sociétés et les cultures, et évoluent en fonction du temps. Au Burkina Faso, par consensus national, l'analyse du Genre doit se faire « sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes en examinant les différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable ». **Source :** (Stratégie Nationale Genre 2020-2024, p. 80) ;

Le genre « Fait référence aux attributs et opportunités sociaux associés à la masculinité et à la féminité et aux relations entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, ainsi qu'aux relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et appris à travers les processus de socialisation. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et estimé chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les responsabilités assignées, les activités entreprises, l'accès et le contrôle des ressources et les possibilités de prise de décisions. Le genre s'insère dans un contexte socioculturel plus large. D'autres critères importants pour l'analyse socioculturelle sont la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique et l'âge » **Source :** (Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2014-2017, p. 27). Dans le contexte actuel de fort défis sécuritaire au Burkina-Faso, on y ajoute la zone de résidence en fonction de la région.

Les stéréotypes liés au genre

Les stéréotypes sont des croyances socialement constituées sur l'homme et la femme. Les stéréotypes reproduisent des jugements répandus et orientent les individus à se conformer aux comportements qui sont attendus d'eux en tant qu'hommes/femmes et selon le milieu, la catégorie sociale, etc. Ils sont constitués à travers les dictons, les proverbes, les chants, les médias, la religion, la culture, les coutumes, l'éducation, etc. Les stéréotypes sont très ancrés socialement et difficiles à déconstruire. Ils peuvent être très éloignés des capacités réelles des femmes et des hommes. Les stéréotypes de genre déterminent et figent les relations de genre dans des relations d'inégalité

La discrimination de genre est un traitement injuste ou inégal appliqué à un homme ou une femme sur la base de stéréotypes de genre et de préjugés. Elle renvoie au traitement différent institutionnalisé sur la base de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Exemple : les femmes sont peureuses, elles ne doivent pas exercer le métier de pilote.

La disparité de genre renvoie à l'inégale situation des hommes et des femmes dans la société y compris l'inégale répartition des tâches et des bénéfices selon le sexe.

Les disparités se traduisent par des écarts qui affectent la situation de l'homme et de la femme en termes de satisfaction des besoins, de participation à la gestion et à la prise de décision au sein de la famille et de la communauté, d'accès et de contrôle des ressources et des bénéfices du développement.

Les rapports selon le genre

Les rapports selon le genre matérialisent les relations de pouvoir au sein des sociétés. Ces rapports sont dynamiques, changent dans le temps et dans l'espace et sont liés à d'autres variables tels que l'âge, la classe sociale, la profession, le niveau d'instruction, la situation matrimoniale, etc. Dans la société africaine de façon générale et particulièrement dans celle burkinabè, l'âge est une variable vénérée, en revanche le sexe est un critère de hiérarchisation entre les individus. Les rapports selon le genre sont souvent empreints d'inégalités au détriment des femmes au regard de leur faible statut dans la société. Cela est consacré par le patriarcat, qui est une forme d'organisation sociale. Le patriarcat concentre le pouvoir entre les mains des hommes. **Source** la politique nationale genre du Burkina-Faso.

La parité

La parité est une stratégie visant à favoriser un nombre égal de femmes et d'hommes dans toutes les activités de la vie sociale : par exemple dans les activités des associations, du parlement, des conseils d'administrations etc. Cependant, dans la plupart des cas, pour que la parité ait un sens démocratique et citoyen, elle ne doit pas piéger les femmes dans la représentation numérique. La parité n'est pas suffisante pour amener l'égalité qualitative réelle. La dimension numérique doit être accompagnée d'une dimension qualitative pour générer une masse critique en termes de participation pour favoriser un changement de comportement au sein des structures sociales. La parité signifie que les femmes et les hommes ont le même pouvoir de modeler leur propre vie ainsi que la société. Cela implique l'accès aux mêmes opportunités, droits et obligations dans tous les domaines de la vie. Par ailleurs, la parité est une étape préalable pour parvenir à l'égalité, un concept de nature plus vaste et qui fait référence à la parité dans les relations entre tous les individus et groupes sociaux. **Source** : Politique ÉFH/D/D du CECI, PARITÉ Burkina-Faso.

L'égalité

L'égalité est un concept juridique. En effet, l'égalité des sexes est l'une des pierres angulaires de l'égalité en elle-même. C'est une situation dans laquelle les femmes et les hommes jouissent du même statut et de conditions, de responsabilités et de possibilités égales, afin de disposer pleinement de leurs droits humains et de leur potentiel. Cela inclut l'égalité dans les rapports sociaux, l'accès égal des femmes et des hommes aux ressources ainsi qu'un contrôle égal de ces ressources. **Source** : Stratégie Nationale Genre 2020-2024, p. 80.

Autrement dit, l'égalité entre les sexes suppose une participation importante des hommes et des femmes, notamment au niveau supérieur. De ce fait, la parité entre les sexes est un des divers mécanismes intégrés destinés à améliorer l'efficacité institutionnelle. **Source** : Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2014-2017, p. 27.

Équité

L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances.

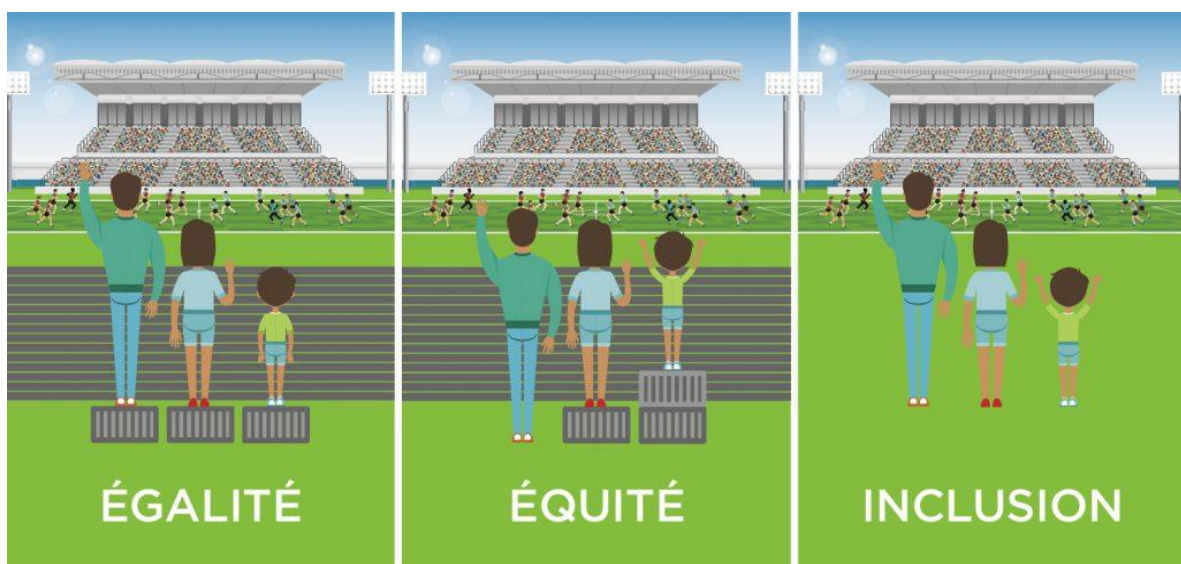
En effet, l'équité permet de parvenir à l'égalité. Par exemple, il peut s'avérer inéquitable de traiter les gens comme s'ils étaient égaux dans un contexte où le système a longtemps désavantagé certaines personnes, si bien que ces personnes ne pouvaient pas fonctionner comme des égaux. Il manque alors la justice inhérente à une situation véritablement équitable. Les stratégies d'équité sont différentes des stratégies d'égalité. Pour différencier ces deux types de stratégies, on utilise l'énoncé suivant : « l'équité est un moyen, l'égalité est une finalité ». En d'autres mots, il ne s'agit pas d'offrir exactement le même traitement à chaque individu, mais plutôt d'adapter les stratégies en fonction de besoins spécifiques pour atteindre l'égalité

Sources : Pour une Université inclusive. URL : <https://edi.uqam.ca/lexique/equite/>

Inclusion sociale :

L'inclusion sociale est un processus visant à améliorer les conditions dans lesquelles les **individus et les groupes/catégories peuvent participer à la vie de la société** (Banque mondiale 2013). Les citoyens quelques soient leurs caractéristiques, participent à la vie de la société dans tous les domaines : économique (du travail/emploi, du logement, du crédit, etc.), les services (alimentation en électricité, santé, éducation, *approvisionnement en eau, etc.*) et les espaces (*politiques, culturels, physiques, sociaux, etc.*)

Figure 1 : Illustration des concepts d'égalité, d'équité et d'inclusion



Source : <https://edi.uqam.ca/lexique/equite/>

La participation : C'est la capacité des personnes/groupes à s'impliquer de manière constructive, et sur un même pied d'égalité par rapport aux autres acteurs-trices, dans une activité ou un projet les concernant. Il existe quatre (4) niveaux de participation :

- 1er niveau : la personne et ou le groupe cible est seulement bénéficiaire. Il ne fait que recevoir l'aide apportée et ne joue aucun rôle dans la production de cette aide ;

- 2ème niveau : la personne et ou le groupe cible est travailleur. Il n'agit que de manière prescrite par les autres (souvent selon un modèle venu d'ailleurs) ;
- 3ème niveau : la personne et ou le groupe cible est consulté sur ses problèmes et ses besoins, mais les solutions sont définies ailleurs, par d'autres personnes ;
- 4ème niveau : la personne ou le groupe cible est acteur et décideur. Il est planificateur. C'est le meilleur niveau de participation pour atteindre l'égalité des genres. **Source** : <https://edi.uqam.ca/lexique/equite/>

L'Accès et contrôle des ressources et bénéfices

L'Accès est la possibilité d'avoir/utiliser les ressources qu'elles soient naturelles, économiques, productives, politiques ou sociales ainsi qu'aux services de base (santé, éducation, etc); Tandis que le Contrôle correspond à la capacité de décider de manière autonome de l'affectation et de l'utilisation réservée aux ressources. Le contrôle est synonyme de détention du pouvoir de décision et est souvent exercé par les hommes en fonction des rapports selon le genre. **Source**: Politique ÉFH/D/D du CECI, PARITÉ Burkina-Faso.

L'intersectionnalité du genre : L'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire qui nous invite à appréhender les réalités et les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant multiples et déterminées simultanément et de façon interactive par plusieurs axes d'organisation et des rapports sociaux. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle. L'approche intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales .» **Source** : Crenshaw 1989 ; Collins 2000 ; Brah & Phoenix 2004.

L'intersectionnalité n'est pas le genre mais permet d'approfondir une analyse genre.

En effet, cette dimension nous interpelle qu'il n'existe pas de « catégorie homogène en soi » et sur le fait que les rapports Homme/Femme sont croisés avec d'autres rapports sociaux.

Les masculinités positives :

La masculinité est construite et définie sur le plan social, historique et politique, plutôt que motivé par la biologie. Elle se rapporte aux notions et idéaux préconçus de la manière dont les hommes sont censés se comporter dans un contexte donné. On parle alors des masculinités, elles sont historiques, plurielles, conflictuelles et inégales. Les masculinités ne concernent pas seulement les hommes ; les femmes exécutent et produisent aussi la définition et les pratiques du masculin.

Les masculinités toxiques ou hégémoniques sont celles qui confondent la domination et les violences au caractère dit masculin. C'est une construction identitaire qui peut changer. Les hommes subissent aussi les conséquences du patriarcat et ils peuvent repenser l'idée d'être associés à la violence.

La masculinité positive est une vision repensée qui permet aux hommes de dissocier la masculinité de la violence et d'être des alliés de la lutte contre la discrimination et les VBG. Les hommes qui adhèrent à la masculinité positive sont partisans du leadership participatif et

promoteurs de l'autonomisation de la femme. Les hommes font partie du problème et de la solution : les femmes et les familles peuvent gagner beaucoup à travers des masculinités positives. Les hommes sont à la fois des alliés et des co-bénéficiaires de l'égalité, il faut les motiver à voir les avantages d'être des alliés. **Source**: Glossaire du CECI/Canada : termes en matière d'égalité femmes-hommes, égalité des genres, droits, diversité, inclusion.

Approche des masculinités positives

L'approche des masculinités positives permet de travailler avec les hommes et les garçons comme alliés, en s'appuyant sur le rôle positif qu'ils peuvent jouer dans la lutte en faveur de l'égalité des genres. Ceci implique la reconnaissance des différentes identités masculines et des stéréotypes, ainsi que des dynamiques participatives et la valorisation des contributions des hommes et des garçons qui considèrent le féminisme comme instrument positif de progrès social. **Source** : Politique ÉFH/D/D du CECI, PARITÉ Burkina-Faso.

I. INTRODUCTION

Le programme « Renforcer le Courage Civil (Strengthening Civil's Courage-SCC) » est piloté par un consortium financé par le Ministère néerlandais des affaires étrangères, mis en œuvre au Burkina Faso, au Mali, et au Niger. Il s'agit d'un programme quinquennal, composé d'organisations qui se concentrent sur la promotion et l'avancement des droits humains, à savoir Amnesty International Pays-Bas, PAX basé aux Pays-Bas et de DefendDefenders basé en Ouganda qui travaille dans la sous-région de l'Afrique de l'Est et de la Corne de l'Afrique. L'objectif principal du SCC est d'intégrer les civils dans les processus de rétablissement et de maintien de la paix et de les aider à lutter contre les violations des droits humains. Compte tenu du rôle important que jouent l'inclusion sociale et l'égalité des sexes dans tous les aspects du travail de paix et de la transformation des conflits, l'alliance de la SCC vise à garantir que son travail soit, au minimum, sensible au genre et, si possible, transformateur de genre.

Au Burkina Faso, l'un des objectifs visés est de renforcer la prise en compte du genre et de l'inclusion au sein des organisations impliquées dans le programme SCC et la Coalition Burkinabè des Défenseurs des Droits Humains en abrégé CBDDH, est l'une des organisations, que le programme a accompagné pour l'élaboration de sa politique genre et son plan de mise en œuvre.

La CBDDH est une organisation à but non lucratif, apolitique regroupant environ 40 associations membres de base, œuvrant dans le domaine de la promotion et de la protection des droits humains au Burkina Faso. Elle a été créée en 2016 et a une reconnaissance officielle sous le récépissé n°1229 du 22/02/2017 modifié par celui du 06 septembre 2022. Elle est représentée dans les 13 Régions et les 45 provinces que compte le Burkina Faso et dispose d'un siège à Ouagadougou, à l'Arrondissement 9. C'est une coalition nationale, membre du Réseau Ouest Africain des Défenseurs des Droits Humains (ROADDH), chaque pays ayant sa représentation nationale.

A la CBDDH, le genre est perçu comme la prise en compte des besoins de la personne en fonction de sa spécificité en tant qu'homme, femme, jeune, ... ou encore comme une analyse des attributions des rôles, que la société attache à l'homme et à la femme, mais qui sont porteurs d'inégalités. Dans cette classification, intervient aussi la notion de classe sociale et de handicap, en parlant d'inclusion et de non-discrimination. Le genre est aussi considéré comme la prise en

compte de toutes les couches sociales et de toutes les minorités de la communauté dans leurs différentes interventions.

Malgré nos initiatives et actions menées pour réduire l'écart entre les sexes et améliorer les opportunités pour les femmes, les filles et les personnes vulnérables et indigentes au cours des dernières décennies, d'importantes disparités entre les sexes subsistent au sein de l'organisation et dans nos secteurs d'intervention. La CBDDH considère pourtant qu'il ne saurait y avoir de développement humain durable sans respect intégrale des principes des droits humains, notamment la lutte contre toutes les formes d'inégalité, y compris l'inégalité entre les sexes. C'est dans cette logique que la CBDDH a créé un cadre pour la protection des droits des défenseurs des droits humains et notamment ceux des femmes défenseures des droits humains. Ce cadre permet de lutter contre les violations des droits en s'attaquant aux inégalités entre les sexes, et en favorisant l'autonomisation des femmes et des personnes de diverses identités de genre pour un accès égal aux droits et une pleine jouissance de ces droits. La politique genre de la CBDDH, s'inscrit dans cette logique et décrit l'approche de la CBDDH en matière de genre pour les années 2025-2035. Ce document de politique décrit notre engagement en faveur de la promotion des droits humains, de l'égalité des sexes et d'une approche transformatrice des questions de genre dans notre mission et notre politique organisationnelle.

1. Contexte et justification

A l'instar des autres pays du sahel, le contexte du Burkina Faso est marqué depuis 2015 par une recrudescence des attaques terroristes qui causent de plus en plus des déplacements massifs de populations, des blessés et des pertes en vies humaines. Selon le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (UNHCR), actuellement, les 13 régions du Burkina Faso accueillent toutes, des personnes fuyant la violence. Au 31 mars 2023, le pays enregistre environ 2.062.534 personnes déplacées internes (PDI) dont 52,75% de femmes. Ces déplacements sont à la base d'une augmentation du nombre de cas de vulnérabilité au sein de la population. Les femmes et les filles sont les plus fragiles, d'autant plus qu'elles constituent la plus grande partie de la population burkinabé soit 51,7 % et elles sont aussi défavorisées sur le plan culturel, coutumier et religieux. La crise sécuritaire multidimensionnelle à laquelle fait face le pays, accentue les inégalités sociales, économiques et politiques et les personnes qui vivaient déjà dans des conditions d'injustice, d'inégalité et d'insécurité, subissent de manière drastique cette situation. Les conséquences du terrorisme et les autres facteurs notamment, la prolifération des armes, la crise humanitaire entraînent des violences dont la majorité écrasante des victimes sont des femmes, des filles, les enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, sont socialement et économiquement marginalisées et ont besoin de la protection des défenseurs des droits humains. La CBDDH pour répondre à ces besoins qui existaient depuis et persistent avec la crise sécuritaire, a créé le cadre pour la défense de ces défenseurs de droits humains.

De manière générale, la CBDDH prend déjà en compte le genre dans certains aspects notamment dans son organisation, les femmes représentent 80% dans le Conseil d'administration (CA) et les hommes 20% tandis que dans l'équipe du bureau exécutif, il y a 83% de femmes et 17% d'hommes. En effet, le point 5.3 de l'article 5 des statuts qui traite du Conseil d'administration, prévoit que le bureau du CA se compose de 05 membres dont trois

représentantes du Réseau burkinabè des femmes défenseuses des droits humains et deux représentants des structures mixtes et actuellement, il y a quatre femmes et un homme. Aussi, la coordination nationale est dirigée par une femme qui coiffe huit responsables des services techniques et commissions dont cinq (05) sont des femmes et trois (03) des hommes. Les activités menées par la CBDDH intègrent également des éléments de genre et d'inclusion, à savoir : le plaidoyer, le renforcement des capacités techniques des membres de la coalition, l'appui, l'assistance et la protection des DDH en danger, l'assistance psycho sociale des FDDH vulnérables, la documentation des violations des DH. Malgré les efforts fournis par l'Etat Burkinabè et ses partenaires au développement pour promouvoir l'égalité des genres, force est de reconnaître que face à la dégradation de la situation des droits humains, nous sommes interpellés sur les énormes défis à relever pour parvenir à cette égalité entre les femmes et les hommes.

L'engagement de la CBDDH en faveur des droits humains et de l'égalité

Les domaines d'intervention de la CBDDH découlent des orientations du Réseau Ouest africain des Défenseurs des Droits Humains (ROADDH) auquel il appartient, en matière de promotion et de protection des Droits Humains. A cause de la crise sécuritaire, les inégalités se sont accrues dans les domaines dans lesquels intervient la CBDDH avec de nombreux défis relatifs à la violation des droits humains. La CBDDH s'est résolument tournée vers la réduction des inégalités et les cibles sont surtout les défenseurs des droits humains notamment les femmes défenseuses des droits humains, ce qui a d'ailleurs entraîné la création du réseau des femmes défenseuses des droits de l'homme, pour mieux prendre en compte les spécificités liées aux femmes. La politique genre s'inscrit également dans ce même élan de promotion et de protection des droits humains et notamment des défenseurs des droits humains en permettant la réduction des inégalités. La CBDDH promeut aussi l'égalité des sexes et s'engage à respecter les accords internationaux sur l'égalité des sexes.

Nous soutenons tous ceux qui souhaitent construire un cadre local, national et international plus solide avec des politiques concrètes liées à ce domaine. En luttant contre les inégalités, nous pouvons parvenir à une répartition plus équilibrée du pouvoir entre les hommes, les femmes et les personnes de diverses identités de genre, ainsi qu'à renforcer leurs droits. Une politique de genre solide, capable de transformer les relations de pouvoir et d'équilibrer le traitement réservé aux femmes et hommes défenseur-e-s des droits, les rapports femmes, hommes au niveau des défenseur-e-s de droits, de nos services et de la société dans son ensemble, est essentielle à la réalisation de nos objectifs.

L'engagement de la CBDDH en matière de politique de genre

La CBDDH prône une approche transformatrice en matière de genre qui vise à changer les réalités inégales auxquelles nous sommes confrontés dans les différents contextes de travail. Elle s'attaque aux causes profondes de l'inégalité entre les sexes, examine et remodèle les relations de pouvoir inégales. Pour y parvenir, il est essentiel de disposer de données ventilées par sexe et par âge, voire autres critères. Nous nous engageons à assurer un suivi et évaluation

sensible au genre afin de disposer de données probantes et d'une base de données sexospécifiques adaptées à notre domaine d'intervention.

2. Raisons d'être

Les défenseur-e-s de droits exercent très souvent dans des conditions difficiles voire hostiles et ont besoin d'une protection spécifique. La réponse aux besoins urgents et stratégiques de protection des femmes et hommes défenseur-e-s de droits humains est l'une de nos priorités. En outre, la crise sécuritaire vient exacerber l'environnement professionnel des défenseurs des droits humains, notamment par rapport à l'accès à certaines zones, la défense de certains acteurs, la dénonciation de certains faits, la défense de certains droits et certaines catégories de personnes.... notamment les femmes. C'est pourquoi, la CBDDH a renforcé ses interventions en matière d'égalité des sexes surtout dans les domaines des droits humains, de l'humanitaire, de l'assistance psychologique, juridique et judiciaire, de l'autonomisation des femmes afin de réduire les inégalités du genre. Nos cibles sont surtout les défenseurs des droits humains notamment les femmes défenseuses des droits humains. En effet, leur travail est assez sensible surtout en situation de crise, car les violations prennent de l'ampleur et font beaucoup de victimes en terme d'inégalités et de stigmatisations. C'est pourquoi sur le plan institutionnel, la CBDDH a créé le réseau des femmes défenseuses des droits humains pour mieux les protéger et prendre en compte les violations dont elles peuvent être victimes du fait d'être femmes. En outre les textes fondateurs de la CBDDH, ont prévu dans la mise en place des organes dirigeants, un quota pour la représentation des femmes, ce qui a facilité leur participation et la prise en compte de leurs besoins spécifiques. A cela s'ajoute l'adoption d'un code de bonne conduite pour protéger les travailleurs et les membres de la coalition.

De nombreuses activités permettent également de faire la promotion du genre et l'inclusion à travers des politiques visant à lutter contre les inégalités de genre, les VBG, les mesures de protection de son personnel et des partenaires contre le harcèlement, les abus sexuels, les abus de pouvoir etc. En vue de capitaliser et de mieux structurer et coordonner toutes ses actions, la CBDDH appelle de tous ses vœux, une politique genre qui permettra d'améliorer son fonctionnement, ses interventions, d'en faire un meilleur suivi. Etant une coalition qui regroupe plus de 40 associations, cette politique permettra d'accompagner ces organisations dans l'intégration du genre et de l'inclusion à toutes les étapes de leur fonctionnement et aussi de leurs interventions. Cette politique se veut un outil d'intégration de l'égalité des genres au sein de la structure, un outil de sa programmation, de développement intégral, et par ricochet au sein de ses partenaires locaux, et ce, de manière transversale, intersectionnelle et dans le respect des principes de droits humains.

3. Objectifs de la politique genre et inclusion

La CBDDH dans son organisation et dans le déploiement de ses activités auprès de ses membres et du public, lutte contre les discriminations, l'exclusion, les violations des droits humains, les inégalités, à travers ses plaidoyers pour les réformes légales ou réglementaires, ou les activités d'information, de formation, de sensibilisation, d'accompagnement psychosocial ou juridique. Cependant, une politique genre permettra à la CBDDH de mieux orienter ses interventions en faveur de la réalisation de l'égalité des sexes. Cette politique offre aux responsables des organes

dirigeants, des outils pertinents sur lesquels, ils-elles devront adapter et aligner leurs stratégies et programmes. Par cette politiques genre, la CBDDH s'engage à :

- Mettre en place un mécanisme institutionnel d'intégration du genre dans les projets et programmes et renforcer ses mécanismes existants pour lutter contre la discrimination afin d'assurer l'égalité des sexes et l'inclusion ;
- Intégrer de façon transversale le genre et harmoniser les documents juridiques, administratifs et les programmes stratégiques de l'organisation relatifs au genre ;
- Mieux positionner les commissions chargées du genre et de l'inclusion dans les instances de prise de décisions ;
- Elaborer et mettre en œuvre un plan de renforcement des capacités des membres, du personnel administratif et de gestion des projets et programmes sur la base de l'évaluation de leurs besoins de formation en genre et inclusion ;
- Adopter une politique inclusive de recrutement et de gestion de ressources humaines tenant compte de tous les genres pour mieux assurer l'égalité et la prise en compte des besoins de tous ;
- Renforcer le dispositif de suivi et évaluation afin de le rendre plus sensible au genre ;
- Mobiliser les partenaires et les ressources pour la promulgation effective de la Politique Genre.

○ **Objectif général de la politique genre de la CBDDH**

L'objectif général de la politique genre est de promouvoir l'égalité de genre dans tous les aspects de fonctionnement, d'organisation et d'intervention de la CBDDH. Il s'agit d'assurer l'égalité et l'équité entre homme et femme, dans l'accès aux droits et le contrôle aux ressources et aux sphères de décision, dans le respect de leurs droits fondamentaux.

○ **Objectifs spécifiques**

Les objectifs spécifiques de la politique genre de la CBDDH sont de :

- Prendre en compte le genre à travers un recrutement inclusif et sensible au genre (promouvoir l'institutionnalisation du genre dans tous les domaines) ;
- Intégrer le genre dans les projets et programmes et à toutes les étapes à travers l'identification des besoins, l'élaboration des projets et programmes en tenant compte des besoins, leur mise en œuvre qui devra cibler les femmes, les hommes, les personnes handicapées et autres groupes vulnérables et enfin à travers le suivi et l'évaluation ;
- Renforcer les capacités du personnel, des dirigeants et des organisations membres de la CBDDH pour la prise en compte du genre et de l'inclusion ;
- Lutter contre toutes formes de discrimination à travers la mise en œuvre de mécanismes et de dispositions de promotion et de protection des droits humains, notamment ceux des plus vulnérables ;
- Contribuer à l'autonomisation des femmes et des groupes les plus démunis et vulnérables ;

- Développer les mécanismes d'information, de communication et de sensibilisation internes et externes en direction de tous les acteur-trice-s pour la prise en compte et l'intégration du genre à tous les niveaux ;
- Accompagner les parties prenantes, les partenaires pour l'intégration du genre dans leurs actions.

4. Champs d'application de la politique

La politique genre de la CBDDH va s'appliquer à deux niveaux complémentaires :

- Au niveau institutionnel

Afin de promouvoir davantage l'importance du Genre dans sa structure interne, l'application de cette politique sera effective dans les instances suprêmes et des organes d'exécution :

- + L'Assemblée Générale : qui est l'instance suprême de la Coalition Burkinabè des Défenseurs des Droits Humains. Elle délibère sur toutes les questions relatives à la vie de la coalition. Elle contrôle, suit et évalue l'exécution des missions confiées à la Coordination Nationale ;
- + La Coordination Nationale : elle est l'organe d'exécution des décisions de la coalition. Elle est investie du pouvoir d'autoriser tous les actes qui ne relèvent pas de la seule compétence de l'Assemblée Générale ;
- + Les Commissions Spécialisées : elles sont des instances d'exécution des missions spécifiques en matière de Droits Humains de la coalition et sont sous l'autorité de la Coordination Nationale ;
- + Les membres du conseil d'administration et de la coordination doivent veiller et s'assurer que l'ensemble du personnel et les membres des commissions, de même que les responsables des associations membres de la coalition, comprennent et respectent cette politique genre et inclusion. Ils sont aussi responsables et doivent s'assurer que les mécanismes et les procédures (le recrutement, la formation, la communication, la protection du personnel..), respectent la politique genre et l'inclusion à toutes les étapes.

- Au niveau opérationnel

La CBDDH est composée d'associations qui en sont les membres. La politique genre couvre tous les domaines d'intervention de la CBDDH. Elle s'applique non seulement au personnel des organes d'exécution de la CBDDH, mais aussi à l'ensemble des membres des différentes organisations parties prenantes, aux consultant-e-s, aux bénévoles, et aux partenaires. L'équipe technique est l'instance opérationnel de mise en œuvre des actions de la coalition et donc de la politique genre. Elle est composée des services techniques qui sont également sous la tutelle de la coordination ; Les coordonnateurs, les chargés de projets et le personnel des services techniques sont tous responsables de la mise en œuvre de cette politique genre et de son plan d'actions Il leur incombe l'obligation de respecter les principes et engagements fondamentaux de la politique genre et inclusion de la CBDDH dans la mise en œuvre des activités de la coalition.

II. CADRE DE RÉFÉRENCE

1. Rappel du cadre légal et normatif

○ Instruments juridiques internationaux et régionaux

L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle doit être prise en compte pour bâtir un monde pacifique, prospère et durable. L'engagement universel des Etats à défendre les droits humains a été matérialisé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 par l'Assemblée Générale des Nations Unies qui, en ses articles 1 et 7, pose le principe de l'égalité, donnant ainsi un véritable élan au mouvement de protection internationale des droits de la personne et par la suite, dans des instruments juridiques. L'objectif était toujours de défendre la dignité inhérente à l'être humain sans aucune discrimination quelconque fondée notamment sur le sexe, l'âge, l'origine nationale ou sociale, l'ascendance, l'ethnie, la religion etc. Dans la même dynamique, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 ont réaffirmé l'égalité des hommes et des femmes à jouir de tous les droits et libertés fondamentales. Le PIDESC engage également les Etats à « garantir que les droits qui y sont énoncés, seront exercés sans discrimination aucune fondée sur [le sexe] »¹ et à « assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le pacte »². En dehors de ces instruments de portée générale, certains textes spécifiques garantissent l'égalité de sexe et on peut citer entre autres :

- La convention sur les droits politiques des femmes, adoptée en 1952 et ratifiée par le Burkina Faso en 1998 ;
- La convention relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 et ratifiée par le Burkina Faso en 1987 et son protocole facultatif adopté en 1999 ;
- Le Protocole facultatif à la CEDEF de 1999 ratifié en 2000 ;
- La convention de L'OIT (n° 4) sur le travail de nuit des femmes adoptée par la 1^{ère} session de la conférence internationale du travail le 28 novembre 1919 à Washington révisée en 1934 par la convention no. 41 et en 1948 par la convention n° 89. Le Burkina Faso a adhéré à cette convention le 21 novembre 1960 ;
- La convention de l'OIT sur la protection de la maternité de 1919, révisée en 1952 et approuvée par le Burkina Faso en 1969 ;
- La Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages de 1962, adhésion du Burkina Faso en 1965 ;
- Etc.

De tous ces textes qui interviennent pour assurer les droits civils de la femme, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) est le plus important. A l'heure actuelle c'est l'instrument le plus complet de promotion et de protection des droits de la femme, car prenant en compte tous les domaines des droits de la femme. Il y a également d'autres mécanismes notamment l'ODD 5, qui travaille à ce que toutes les femmes et filles dans le monde soient autonomes, et parviennent à une égalité de traitement

¹ Article 2 alinéa 2 du PIDESC

² Article 3 du PIDESC

dans tous les domaines et enfin l'agenda Femmes, Paix et Sécurité conformément aux recommandations des résolutions 1325 et 1820.

En septembre 1995, la Conférence de Beijing (République Populaire de Chine) marque un virage important, car elle a retenu 12 domaines prioritaires dans le Programme d'Action de Beijing et l'intégration de l'approche genre et développement comme stratégie de mise en œuvre des actions.

Au niveau régional africain, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples adoptée le 27 juin 1981 à Nairobi au Kenya, entrée en vigueur le 21 octobre 1986, réaffirme également son attachement à l'égalité des hommes et des femmes dans la jouissance des droits humains et engage les Etats parties à prendre toutes les dispositions pour garantir cette égalité. On retient essentiellement le protocole à cette charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, couramment appelé protocole de Maputo. Il a été adopté à Maputo en 2003 et a été ratifié par le Burkina Faso en septembre 2006.

○ **Cadre juridique national**

Au Burkina Faso, les autorités nationales et les partenaires au développement, ont fait de la prise en compte des inégalités entre les hommes et les femmes une priorité dans le processus de développement. Afin de répondre efficacement à ces différentes préoccupations des femmes et des filles, le Gouvernement burkinabè, en plus d'avoir ratifié la quasi-totalité des textes juridiques de protection et de promotion des femmes, a mis en place un cadre juridique, institutionnel et administratif pour soutenir la mise en œuvre de la Constitution Burkinabé de 1991 qui interdit toute discrimination basée sur le genre et protège les droits des femmes et des filles. Sur cette base, le pays s'est doté d'une politique Nationale genre 2012- 2018 et d'une Stratégie Nationale Genre (2020-2024) dont l'objectif global est de « favoriser l'instauration de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles au Burkina Faso ». Parmi les dispositions nationales, on peut rappeler :

- la Constitution du 2 juin 1991 ;
- le Code des personnes et de la famille qui vise l'amélioration du statut juridique et la protection sociale de la femme et de l'enfant ;
- le Code du travail et le Code pénal, qui intègrent des mesures de promotion de l'égalité des sexes et de justice sociale ;
- le Code Général des Collectivités Territoriales, qui confère à l'homme et à la femme les mêmes droits de participation à l'action citoyenne et à la gestion des affaires locales.
- La loi portant santé de la reproduction N°049-2005 /AN du 21 /12/2005 ;

Ces efforts au niveau étatique sont soutenus sur le terrain par les interventions des organisations de la société civile qui contribuent à l'autonomisation économique et à la défense des droits des femmes et des filles et qui se sont imposées dans le champ du développement comme des actrices stratégiques, comme la CBDDH.

2. Références internes

Valeurs : nous travaillons sur la base de valeurs et principes qui font la promotion du genre, de l'inclusion et de manière générale, la promotion des droits humains et plus particulièrement celles des DDH que sont : la transparence, l'équité, la complémentarité, l'inclusion, la justice sociale, la cohésion sociale, la paix, la complémentarité, le respect, ...

Selon l'article 3 de nos statuts, la CBDDH fonctionne sur des principes démocratiques et l'accent est mis sur la solidarité, l'entraide, la démocratie et le consensus.

Missions : notre but est de contribuer activement à la promotion, à la protection et au respect des Droits Humains en général et des droits des défenseurs des Droits de l'Homme en particulier.

Vision de la CBDDH : notre vision est de créer un cadre favorable au travail des Défenseurs des Droits Humains (DDH) au Burkina Faso et de renforcer leur sécurité.

Vision de la politique genre de la CBDDH : la CBDDH dans son approche de protection des défenseurs des droits humains et notamment ceux des femmes défenseuses des droits humains, s'est tournée résolument vers l'intégration du genre dans son fonctionnement et ses interventions, afin de leur permettre d'exercer sans crainte et sans discrimination, ni exclusion. Dans cette perspective, notre politique genre se donne comme vision : « d'ici à 2035, les DDH et surtout les FDDH font leur travail sans crainte et ne sont exposé-e-s à aucune forme de violences, ni de discriminations, ni d'exclusions ».

○ Documents stratégiques

Une fois la politique élaborée, sa mise en œuvre doit s'appuyer sur plusieurs documents de référence internes qui existent, notamment les textes juridiques fondateurs de la coalition, le plan stratégique 2023-2027. Cependant certains documents seront indispensables à la mise en œuvre de la politique notamment : un plan de communication, un plan de renforcement de capacités en genre et inclusion, une politique de partenariat, un manuel de gestion des plaintes, la politique de protection du personnel, des outils de suivi-évaluation sensibles au genre et un manuel de procédure prenant en compte le genre.

III. PRINCIPES DIRECTEURS

1. Égalité et équité

L'égalité en terme de droits et de chances pour les femmes et les hommes fait partie des principes fondamentaux auxquels la CBDDH adhère. Le principe d'égalité entre les sexes, un droit humain fondamental, est une idée selon laquelle tous les individus, hommes et femmes, doivent avoir les mêmes droits, les mêmes opportunités et la même considération, indépendamment de leur sexe. Cet engagement est crucial pour le développement durable et la construction d'une société plus juste et équitable. Nous sommes conscients que la relation entre l'équité et l'égalité des sexes est intrinsèquement interdépendante. L'égalité des sexes fait référence à la jouissance de droits et d'opportunités égaux pour tous les sexes, ce qui nécessite un processus de travail d'équité des sexes. Nous comprenons que l'équité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des stratégies essentielles qui nous guident vers l'objectif ultime de l'égalité des sexes.

2. Diversité

La diversité est un concept large, qui renvoie à nos différences et à la pluralité de nos expériences. Ses marqueurs sont multiples et peuvent être d'une origine ethnique, l'appartenance à une religion ou à une race, discriminée telles que les castes dans les sociétés africaines. Nous travaillons avec toutes les races, religions, ethnies, classes et catégories sociales au sein du personnel, des bénéficiaires et parties prenantes sans discrimination et dans le strict respect de leurs droits.

3. Participation inclusive

Pour la CBDDH, la participation inclusive signifie travailler avec des femmes, des hommes et des personnes de diverses catégories et groupes sociaux d'horizons divers en tenant compte du sexe et selon une approche intersectionnelle³. Cela signifie que nous nous efforçons d'intégrer tout le monde et travailler de manière inclusive. Nous ne faisons pas de discrimination en fonction du sexe, de l'âge, de la classe sociale, de l'origine ethnique, du handicap... Nous préconisons une participation active de tous et toutes aux actions et aux prises de décisions, au contrôle des ressources et bénéfices. Cela signifie que nos dirigeants-e-s doivent exercer un leadership collaborateur et participatif.

4. Responsabilisation et redevabilité

La redevabilité impose aux responsables, une gestion transparente des ressources pour la réalisation des objectifs et une certaine pertinence dans les actions. Ils doivent en outre rendre compte de cette gestion en fournissant l'information juste qui permet aux membres de juger de la qualité, de la pertinence et des résultats obtenus dans la mise en œuvre des actions réalisées. Il faut donc disposer de critères de prise de décision qui doivent être transparents et documentés. Cela nécessite la mise en place de mécanismes efficaces de responsabilisation claire, de réparation et des systèmes de suivi et de surveillance. « La responsabilisation oblige les dirigeants sur les responsabilités qu'ils ont envers les autres et commande l'analyse de « qui fait quoi, pour qui, pourquoi, comment ? », à différents niveaux pour améliorer la réalisation des droits des populations ».

5. Approche basée sur les droits humains

L'approche basée sur les droits humains (ABDH) est un cadre conceptuel pour le processus de développement qui intègre les normes, les principes, les standards et les objectifs du système international des droits humains dans les programmes et processus de développement. Elle s'emploie à analyser les inégalités au cœur des problèmes de développement et à corriger les pratiques discriminatoires et les répartitions injustes de pouvoir qui entravent le processus de développement.

Le fondement de l'ABDH est d'identifier les causes profondes des inégalités, de renforcer les capacités des détenteurs de droits et de permettre aux débiteurs d'obligations de remplir convenablement les obligations qui leur incombent. Elle s'articule autour de cinq (05) principes

³ Reconnaître l'interaction du genre avec d'autres facteurs de discrimination (âge, handicap, classe sociale)

essentiels qui sont : la participation/inclusion, l'autonomisation ou l'empowerment, la non-discrimination, l'égalité (prise en compte des groupes vulnérables), la redevabilité (obligation de rendre des comptes). En somme, selon l'ABDH, tout projet ou programme de développement doit viser la réalisation des droits de l'homme et doit être participatif, inclusif et responsable, tout en évitant d'aggraver les inégalités et les discriminations. *Les principes et les normes*⁴ tirés des traités internationaux relatifs aux droits de l'homme doivent inspirer toutes les activités. L'on peut donc dire en langage simple que l'ABDH est l'approche qui consiste à recueillir les besoins et préoccupations des populations ou publics cibles, afin d'élaborer des stratégies adaptées dont la mise en œuvre répond à leurs attentes et elle devrait être l'approche privilégiée de la CBDDH en tant qu'acteur opérationnelle. « Dans une approche basée sur les droits, l'inégalité des sexes est inacceptable car elle n'est pas un fait de la nature mais un fait de société qui peut être par conséquent renversé ».

IV. AXES STRATÉGIQUES ET ENGAGEMENTS

1. Gouvernance et leadership inclusifs

De manière générale, la CBDDH fait la promotion du genre dans la gouvernance et s'engage à maintenir cette tendance.

○ Parité dans les organes décisionnels

Les fondateurs de la CBDDH dès le départ, à travers les textes juridiques, ont affirmé la volonté d'intégrer le plus possible les femmes. En outre, la plupart des associations membres de la Coalition sont des associations féminines, sans omettre un fait majeur qui est celui de la mutation interne opérée en 2020, à travers la création du réseau des fe

mme DDH, pour mieux assurer la protection des femmes de manière générale et en particulier des femmes défenseuses des droits humains. Toutefois, il faut souligner qu'une représentation de 33% d'hommes par rapport à 67% des femmes dans les postes de responsabilités, témoigne d'un esprit d'ouverture et d'une certaine volonté de prendre en compte un équilibre donné. Source ⁵

En outre, de la même manière, pour la représentation des autres genres, par exemple pour les personnes handicapées (PH), nous nous engageons à prendre des dispositions particulières pour leur inclusion.

○ Leadership féminin et leadership des couches vulnérables

La coordination nationale est dirigée par une femme et elle coiffe les huit responsables des services techniques et commissions. Parmi ces huit responsables, il y a cinq (05) femmes et

⁴ Les principes de fonctionnement à observer dans le cadre du processus de programmation sont notamment les suivants : universalité et inaliénabilité ; indivisibilité, interdépendance et corrélation ; égalité et non-discrimination ; participation et intégration ; obligation de rendre des comptes et primauté du droit.

⁵ Données du diagnostic genre réalisé en avril 2024 dans la cadre de l'élaboration de la politique genre

trois (03) hommes et parmi les cinq femmes, il y en a une qui est handicapée. L'on constate que les femmes sont majoritaires dans les postes de décision au niveau de la CBDDH.

La CBDDH s'engage donc à maintenir ce cap dans la représentation homme, femme, personne handicapée, jeune, ..., dans la composition de ses organes et de ses équipes.

2. Renforcement institutionnel

Au niveau des organes de direction, les textes juridiques de la coalition prévoient déjà des procédures de représentation prenant plus ou moins en compte le genre. Cependant il y a une prédominance des femmes dans la composition du personnel administratif et financier, avec un taux de représentation de 75% des femmes, de 25% des hommes et de 0% pour les personnes handicapées, source⁶. Cela est valable pour l'occupation des postes de responsabilité en projets et programmes où il y a une prédominance des femmes.

L'institutionnalisation du genre au sein de la CBDDH nécessite la prise de mesures visant à remédier aux inégalités et à renforcer les mécanismes internes. Les engagements pris pour atteindre cet objectif de notre politique genre sont :

- Adopter des procédures RH sensibles au genre lui permettant de prévenir le harcèlement ;
- Intégrer le genre et l'inclusion dans les procédures RH (recrutement, promotion) ;
- Mieux positionner la commission chargée du genre pour lui permettre d'impacter et de suivre la mise en œuvre des actions et d'être à l'écoute du personnel et des membres. Il est également pertinent de mettre en place un comité qui sera chargé de veiller et de suivre à toutes les étapes, l'intégration du genre sur le plan institutionnel, administratif et opérationnel ;
- Initier et officialiser le processus d'intégration du genre et de l'inclusion dans les mécanismes.
 - **Intégration du genre et de l'inclusion dans les procédures RH (recrutement, promotion)**

La CBDDH s'engage à intégrer le genre et l'inclusion dans les procédures RH, pour créer un environnement de travail sain et respectueux des droits individuels et collectifs, de même que des différences des uns et des autres. La CBDDH s'engage à assurer la transparence et l'égalité dans les procédures de recrutement et l'objectivité dans les évaluations de performance, les promotions et les opportunités de formation, tout en identifiant les éventuelles disparités salariales liées au genre afin de les corriger.

- **Intégration du genre et de l'inclusion dans les procédures et mécanismes**

L'intégration du genre et de l'inclusion dans les procédures et mécanismes, vise à garantir que les stratégies, les projets, les programmes et les services soient adaptés aux besoins et expériences de tous, en tenant compte des différences de genre. En outre, le cadre de travail doit permettre aux femmes, aux hommes et aux personnes de genres divers, de se développer de manière égale, sans discrimination, ni exclusion, ni stéréotype, avec les mêmes chances de s'épanouir. Les procédures RH garantissent que les pratiques, les comportements, les installations, les commodités et les décisions reflètent une approche inclusive sans inégalités.

⁶ L'étude diagnostique précédent réalisée en avril 2025, pour l'élaboration de la politique genre

- **Budget sensible au genre et inclusif**

La question de l'intégration du genre ne devrait plus être une question de choix, ni d'opportunité. Elle est une priorité pour la CBDDH qui s'engage donc à mettre les ressources nécessaires à l'implémentation du genre à tous les niveaux, depuis l'identification des besoins en passant par l'élaboration des projets et programmes jusqu'au suivi-évaluation, sans oublier la prise en charge d'un personnel compétent formé et dédié à cette tâche. Cela lui permettra également d'allouer des budgets à la prise en compte des besoins spécifiques des deux sexes et de leurs intérêts stratégiques.

3. Renforcement des capacités du personnel

A la CBDDH, il y a un fort besoin en renforcement de capacités du personnel et même des membres des organes dirigeants. Le renforcement de capacité est un processus structuré visant à l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience d'une organisation pour atteindre ses objectifs et fournir des services de qualité en renforçant ses capacités organisationnelles et techniques. Il s'agit pour la CBDDH de doter ses membres et son personnel d'outils nécessaires à l'intégration du genre dans leur travail quotidien, depuis l'identification des besoins jusqu'au suivi-évaluation. Notre plan stratégique 2023-2027 a prévu l'élaboration de ce plan de renforcement de capacités, qui devra prendre en compte des thématiques de formation sur le genre et l'inclusion. L'organisation s'engage à poursuivre ses réformes en matière de renforcement de capacités, ainsi que l'élaboration d'outils de travail y relatifs.

- **Stratégies de RC en genre et inclusion**

La CBDDH organise périodiquement des formations sur le genre au profit du personnel de gestion des projets et programmes, cependant il y a toujours des efforts à fournir pour permettre à ce que, tout le personnel soient formés, afin d'être efficaces dans l'identification des besoins des bénéficiaires selon leurs spécificités, dans la désignation même des bénéficiaires et dans la mise en œuvre des activités sans omettre le suivi et l'évaluation des activités. source ⁷ L'organisation s'engage à renforcer les formations sur le genre et l'inclusion à l'endroit des gestionnaires des projets et programmes, pour s'assurer de la prise en compte effective de ces thématiques dans les activités de la Coalition. Cela est valable pour l'élaboration et la mise en œuvre du plan de renforcement de capacités sur le genre et l'inclusion, prenant en compte les besoins des différents services et organes et bien entendu des membres aussi et en lien avec leurs domaines d'intervention.

- **Outils et ressources internes**

Le renforcement de capacités inclut l'élaboration et la mise à disposition d'outils permettant d'implémenter, de suivre et d'évaluer les actions en genre et inclusion, dans les mécanismes et les procédures. Il suppose aussi la mise à jour régulière des acteur-trice-s stratégiques et opérationnels de la coalition.

⁷ Résultats de l'analyse diagnostique genre de la CBDDH réalisée en avril 2025

4. Genre et inclusion dans les programmes et les projets

Nous avons adopté une approche de planification basée sur le genre qui se fonde sur le principe que les hommes, les femmes, les personnes vulnérables sont tous égaux et doivent participer au développement sur une base équitable. Ainsi, tous les projets et tous les programmes doivent, de façon impérative, intégrer le genre dans leur élaboration de manière à corriger les inégalités socialement construites.

Le processus de suivi et évaluation sensible au genre s'interroge de façon permanente sur l'implication, le rôle, la place des femmes et des hommes dans le projet et les interrelations entre hommes et femmes, les effets et les impacts du projet sur la situation des femmes et des hommes, sur les inégalités entre femmes et hommes, sur les processus d'évolution des rapports sociaux de sexe et d'autonomisation des femmes. La formulation des indicateurs sensibles au genre, prend en compte tous ces aspects et des outils adéquats permettront la collecte, le traitement périodique de données pour constituer les bases de données, renseigner les indicateurs et élaborer des rapports intégrant le genre.

5. Communication et plaidoyer

Pour assurer la mise en œuvre de la politique genre, toute communication de la CBDDH doit désormais être sensible au genre. Il faut assurer cette communication non seulement à l'endroit des organisations membres de la coalition mais aussi avec le grand public sur les questions de genre et inclusion. En outre nous nous engageons à :

- Assurer une visibilité des bonnes pratiques relatives au genre ;
- Elaborer un plan de communication sensible au genre bien structuré. Ce plan de communication doit faire référence à la prise en compte du genre pour lutter contre les VBG, les stéréotypes, les exclusions, les discriminations, les inégalités et les VBG ;
- Les messages véhiculés à l'interne comme à l'externe doivent être sensibles au genre et inclusifs.

6. Appui, assistance et protection des DDH, assistance psycho sociale des FDDH vulnérables

L'environnement d'insécurité et de troubles politiques engendre des cas de violences, de tortures, des abus de pouvoir, des violences basées sur le Genre, empiétant sur les droits humains. Les conditions de vies très difficiles des déplacés internes exposent les femmes et les filles aux violences basées sur le genre, à la prostitution forcée, aux enlèvements et à la violation de leur dignité. La CBDDH s'engage à faire valoir les droits des personnes et le respect de leurs libertés et dignités. Cette action va concerner les femmes, les filles et les personnes handicapées dans les sites d'accueil temporaires de la capitale et des provinces les plus touchées par la crise sécuritaire notamment, celles du Centre-Nord et du Centre-Ouest. Elle s'engage à axer ses interventions sur ces cibles, dans l'optique d'appuyer les femmes pour le développement d'activités génératrices de revenus pour leur autonomisation financière.

V. MÉCANISME DE MISE EN ŒUVRE

1. Rôles et responsabilités dans la mise en œuvre de la politique genre

En tenant compte de l'organigramme de la CBDDH, les rôles et les responsabilités dans la mise en œuvre de la politique genre, peuvent être déclinés comme suit dans le tableau ci-dessous :

Organes	Rôles et responsabilités
Assemblée générale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adopter la politique genre ✓ Approuver les propositions de révision de la politique ✓ Adopter les rapports annuels relatifs au genre ✓ Contrôler, suivre et évaluer la mise en œuvre de la politique genre
Coordination nationale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place d'un comité genre au niveau des instances de décisions ✓ Renforcer la gouvernance et le leadership inclusifs ✓ Renforcer l'organisation institutionnelle ✓ Coordonner toutes les activités mises en œuvre dans le cadre de l'opérationnalisation de la politique genre ✓ Proposer les révisions éventuelles périodiques (3 ou 5 ans) de la politique ✓ Faire des recrutements sensibles au genre (spécialiste genre) ✓ Renforcer les capacités du personnel et des membres en genre et inclusion. ✓ Rendre compte à l'assemblée générale
Equipe technique	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intégrer systématiquement le genre dans les projets et programmes ✓ Adopter une planification et une budgétisation sensibles au genre ✓ Mettre en œuvre des actions de réduction des inégalités du genre ✓ Mobiliser des ressources ✓ Renforcer le dispositif de suivi-évaluation sensible au genre ✓ Intégrer le genre dans l'ensemble des outils de suivi & évaluation ✓ Formuler des indicateurs de résultats sensibles au genre ✓ Elaborer un plan de communication et le mettre à jour annuellement ✓ Concevoir des messages et affiches inclusifs ✓ Elaborer et mettre en œuvre un plan de renforcement des capacités. ✓ Collecter des données et faire un rapport annuel pour rendre compte de la mise en œuvre de la politique genre
<u>Les Commissions Spécialisées</u>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se charger de la prise en compte du genre à toutes les étapes ✓ Suivre la mise en œuvre des mécanismes et procédures visant à protéger le personnel et à lutter contre les inégalités, le harcèlement, les discriminations, les VBG

2. Ressources financières

La mise en œuvre de la politique genre doit être intégrée de façon transversale dans la planification globale de l'organisation et par conséquent, la stratégie de mobilisation des ressources pour sa mise en œuvre, doit être intégrée dans celle de la CBDDH. Cette politique genre en elle-même constitue un outil de plaidoyer qui permettra de renforcer ces stratégies

initiales de mobilisation de ressources. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique, la CBDDH s'engage à identifier et mobiliser des partenaires techniques et financiers qui vont mettre à sa disposition, les ressources nécessaires à la mise en œuvre des différentes actions. Une table ronde des PTFs sera organisée afin de présenter la politique genre, de faire un plaidoyer et de mobiliser les ressources conséquentes pour sa mise en œuvre. Les PTF seront invités à apporter leurs contributions selon les axes stratégiques et le plan d'actions à mettre en œuvre. La CBDDH s'engage également à recruter des personnes compétentes et qualifiées aux postes dédiés au genre.

3. Ressources humaines

Le personnel de la CBDDH est recruté en fonction des besoins, notamment en fonction des projets et programmes en cours d'exécution, mais aussi de la situation financière de la coalition. La CBDDH ne dispose pas pour le moment de ressources humaines spécialisées en genre et inclusion, mais elle en a dans d'autres domaines, et par conséquent, ces derniers doivent également avoir le même niveau de compréhension du genre et de l'inclusion et le même niveau de sensibilité, pour garantir son intégration de façon transversale à tous les niveaux d'intervention. Cependant, pour disposer de ressources humaines qualifiées en genre et inclusion, la CBDDH s'engage à :

- Recrutement un-e spécialiste genre ;
- Mettre en place une équipe en charge de la prise en compte du genre ;
- Former et faire des mises à jour régulières de ce personnel ;
- Faire appel à des experts en temps opportun ;
- Collaborer avec des OSC féminines pour assurer le relais, renforcer l'impact des interventions et la visibilité externe.

4. Partenariats

C'est une opportunité pour la CBDDH d'être composée d'associations dont la quasi-totalité est féminine et qui mènent des activités pour la promotion et la protection des droits des femmes en particulier. La coalition s'engage donc à renforcer sa collaboration avec ces acteur-trice-s et bien d'autres pour renforcer son impact dans le domaine du genre et de l'inclusion. Il s'agira de partager les expériences et de mutualiser les efforts en terme de capacités techniques, stratégiques, opérationnelles et même financières pour être efficaces et atteindre les objectifs. Il faut également recourir à l'accompagnement et à l'assistance d'experts en genre car il s'agit d'enjeux professionnels et par conséquent, il y a lieu de bannir l'amateurisme.

VI. CONCLUSION

La prise en compte du genre dans l'organisation institutionnelle et dans le fonctionnement d'une organisation est un principe essentiel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et pour le développement d'une société plus juste et plus représentative.

La politique genre est l'outil essentiel pour promouvoir cette égalité entre les hommes et les femmes, pour lutter contre les inégalités et les discriminations, et pour assurer l'élaboration et la mise en œuvre des projets et des programmes plus pertinents, efficaces et plus inclusifs. En adoptant une approche intersectionnelle, participative et transparente, il est possible de construire une société plus juste et plus équitable pour tous.

La CBDDH s'engage à mettre en œuvre cette politique. Elle s'engage à réviser périodiquement la politique pour l'adapter aux évolutions contextuelles (tous les 3 ou 5 ans).

L'adoption de la politique se fera selon un processus bien déterminé. Elle fera l'objet d'examen, d'amendement et de validation, successivement par le conseil d'administration et l'assemblée générale.

Pour permettre aux différents acteurs internes et externes de connaître et de s'approprier la politique, elle fera l'objet de diffusion à travers plusieurs canaux, notamment :

- La reproduction et la diffusion de la politique aux partenaires, aux parties prenantes, aux membres... ;
- L'organisation d'un atelier de présentation de la politique genre ;
- L'organisation d'une conférence de presse pour la présentation de la politique ;
- L'organisation d'une table ronde des PTF pour présenter la politique ;
- La disponibilité de la politique au niveau de la bibliothèque du CIFDHA ;
- L'utilisation de la politique comme moyen de plaidoyer.