

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE (2022)

ANNEXE : Rôles et responsabilités spécifiques

Cette liste n'est pas exhaustive, et elle ne couvre ni tous les rôles ni toutes les responsabilités. Nous reconnaissons que les rôles et les responsabilités peuvent évoluer avec le temps, à mesure qu'Equitas grandit et change. L'organisation révisera et adaptera les rôles et responsabilités au besoin.

Le conseil d'administration :

- Soutenir le suivi de la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre et proposer des recommandations.
- Est responsable en dernier ressort (avec la personne directrice générale) de la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre.

La personne directrice générale :

- Veiller à ce que la direction et l'organisation s'engagent à faire progresser l'égalité de genre.
- Influencer les personnes décisionnaires afin de faire progresser l'égalité de genre en les sensibilisant aux questions d'égalité de genre.
- Soutenir la personne conseillère en genre dans la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre au niveau organisationnel.
- Garantir un environnement de travail favorable, sûr et respectueux pour les femmes et les personnes 2SLGBTQI+, en particulier pour les femmes et les filles marginalisées et les personnes 2SLGBTQI+.
- Veiller à ce que des mesures et des services soient mis en place et intègrent une approche de genre pour garantir l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle et le bien-être mental, social, communautaire et physique des femmes et des personnes 2SLGBTQI+, en particulier des femmes et des personnes 2SLGBTQI+ marginalisées.
- Cogérer (avec la personne gestionnaire principale, Personnes et culture) les incidents de violence basés sur le genre, y compris la discrimination basée sur le genre et le harcèlement sexuel (par exemple, soutien aux survivant.e.s/victimes, enquête, identification des ressources externes, mesures disciplinaires, etc.)
- Assurer que les ressources financières, humaines et techniques sont suffisantes pour garantir la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre en interne et dans les programmes.

- Assurer la révision de la politique d'égalité de genre tous les cinq ans.
- Être responsable en dernier ressort (avec le conseil d'administration) de la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre.

L'équipe de direction :

- Soutenir la personne conseillère en genre dans la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre au niveau programmatique et organisationnel.
- Assurer le leadership dans la promotion de l'égalité de genre dans leurs programmes, unités et domaines.
- Influencer les personnes décisionnaires pour faire progresser l'égalité de genre en sensibilisant et en renforçant les capacités sur les questions d'égalité de genre.
- Veiller à ce que les propositions de projets et de programmes et les demandes de financement tiennent compte des inégalités de genre et intègrent une approche transformatrice de genre ou féministe
- Assurer des partenariats avec des organisations et des mouvements féministes, de femmes et de filles et 2SLGBTQI+, en particulier ceux qui représentent les femmes et les filles et les personnes 2SLGBTQI+ marginalisées.
- Veiller à l'intégration d'une approche transformatrice de genre ou féministe dans le suivi, l'évaluation et l'apprentissage (SEA).
- Garantir que les ressources financières, humaines et techniques sont suffisantes pour assurer la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre dans les programmes.
- Veiller à ce que les résultats en matière d'égalité soient intégrés dans le processus de planification annuelle.
- Soutenir la révision de la politique d'égalité de genre tous les cinq ans.
- Assurer un environnement de travail favorable, sûr et respectueux pour les femmes et les personnes 2SLGBTQI+ au sein de leurs équipes et dans les partenariats, en particulier pour les femmes et les personnes 2SLGBTQI+ marginalisées.

Les haut.e.s responsables et les personnes superviseuses :

- Assurer le leadership pour faire progresser l'égalité de genre au sein de leurs équipes ou des personnes supervisées.
- Assurer en coordination avec la personne conseillère en genre et l'équipe Personnes et culture que les personnes supervisées reçoivent l'orientation en égalité de genre.

- Assurer en coordination avec l'équipe Personnes et culture que les personnes supervisées lisent, comprennent et signent la politique d'égalité de genre.
- Assurer, en coordination avec l'équipe Personnes et culture, que les personnes supervisées réalisent l'orientation en ligne sur la prévention et réponse à la violence sexuelle, le harcèlement et la discrimination et elles signent l'engagement à la politique sur la prévention de la violence sexuelle, le harcèlement et la discrimination.
- Soutenir les équipes ou les personnes supervisées pour qu'elles intègrent une approche transformatrice de genre ou féministe dans leur travail.
- Veiller à ce que les équipes ou les personnes supervisées intègrent dans leur plan de travail individuel certains objectifs en matière d'égalité de genre.
- Garantir l'évaluation des objectifs d'égalité de genre dans l'évaluation des performances des personnes supervisées.
- Assurer un environnement de travail favorable, sûr et respectueux pour les femmes et les personnes 2SLGBTQI+ au sein de leurs équipes, en particulier pour les femmes marginalisées et les personnes 2SLGBTQI+.
- Assurer l'intégration d'une approche transformatrice de genre ou féministe dans le suivi, l'évaluation et l'apprentissage (SEA) de leurs programmes respectifs.

Équipe Personnes et culture :

- Veiller à ce que l'égalité de genre soit prise en considération dans les processus de recrutement (par exemple, la sensibilisation, les descriptions de poste, les entretiens), les contrats, les salaires et les possibilités de développement du personnel, des volontaires et des personnes consultantes.
- Partager la politique d'égalité de genre et la politique de prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination avec le personnel, les bénévoles et les personnes consultantes.
- Coordonner et soutenir la personne conseillère en genre pour s'assurer que le personnel, les volontaires et les personnes consultantes comprennent le contenu de la politique d'égalité de genre et de la politique de prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination.
- Veiller à ce que l'ensemble du personnel, des volontaires et des personnes consultantes signent la politique d'égalité de genre
- Assurer que le personnel, les volontaires et les personnes consultantes suivent l'orientation en ligne sur la prévention et la réponse à la violence sexuelle, le harcèlement et la discrimination et elles signent l'engagement à la politique de prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination.
- Garantir un environnement de travail favorable, sûr et respectueux pour les femmes et les personnes 2SLGBTQI+, en particulier pour les femmes

marginalisées et les personnes 2SLGBTQI+.

- Veiller à ce que des mesures et des services soient mis en place et intègrent une approche de genre pour garantir l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle et le bien-être mental, social, communautaire et physique des femmes et des personnes 2SLGBTQI+, en particulier des femmes et des personnes 2SLGBTQI+ marginalisées.
- Gérer conjointement (avec la personne directrice générale) les incidents de violence basée sur le genre, y compris la discrimination basée sur le genre et le harcèlement sexuel (par exemple, soutien aux survivant.e.s/victimes, enquête, identification des ressources externes, mesures disciplinaires, etc.)
- Soutient dans la mise à jour de la politique d'égalité de genre tous les cinq ans.

Personne conseillère en genre :

- Assurer et diriger la mise en œuvre (y compris l'élaboration du plan d'action), le suivi et l'évaluation de la politique d'égalité de genre.
- Fournir et soutenir des orientations sur l'égalité de genre et la politique d'égalité de genre organisationnelle en coordination avec l'équipe Personnes et culture et les personnes superviseuses.
- Fournir et soutenir des orientations sur la prévention de la violence sexuelle, le harcèlement et la discrimination basée sur le genre au niveau programmatique et soutenir l'équipe Personnes et culture au niveau interne.
- Développer, soutenir et faciliter la formation sur les questions d'égalité de genre au niveau de l'organisation, des programmes et des partenaires.
- Veiller à ce que les obstacles, les priorités et les besoins des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+, en particulier des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+ marginalisées, soient pris en considération et traités dans les programmes et à l'interne.
- Veiller à ce que les résultats en matière d'égalité de genre soient intégrés dans le processus de planification annuelle.
- Aider les équipes à intégrer une approche transformatrice de genre ou féministe (par exemple, intégration dans le cycle de projet, développement de contenu et d'outils éducatifs).
- Veiller à l'intégration d'une approche transformatrice de genre ou féministe dans les processus de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (SEA).
- Se tenir au courant des tendances actuelles et des avancées dans les mouvements, les théories et les meilleures pratiques en matière d'égalité de genre.
- Diriger et coordonner la communauté de pratique sur le genre afin d'explorer et de discuter des questions d'égalité de genre et des tendances et avancées

actuelles.

- Identifier et soutenir la documentation des bonnes pratiques en matière d'égalité de genre.
- Diriger la révision de la politique d'égalité de genre tous les cinq ans.
- Aider à identifier les besoins en ressources financières, humaines et techniques pour faire progresser l'égalité de genre.
- Assurer et encourager le leadership pour faire progresser l'égalité de genre à l'interne et à l'externe.
- Influencer les personnes décisionnaires pour faire progresser l'égalité de genre en sensibilisant et en renforçant les capacités sur les questions d'égalité de genre.

Gestionnaire des connaissances :

- Assurer un leadership dans la promotion de l'égalité de genre dans l'unité d'éducation en collaboration avec la personne conseillère en genre.
- Soutenir l'équipe éducation en collaboration avec la personne conseillère en genre dans l'intégration d'une approche transformatrice de genre ou féministe dans leur travail.
- Assurer en collaboration avec la personne conseillère en genre l'intégration d'une approche transformatrice de genre ou féministe dans le développement du contenu et des outils éducatifs d'Equitas.
- Coordonner l'identification et documentation en collaboration avec la personne conseillère en genre des bonnes pratiques en matière d'égalité de genre.
- Influencer les personnes décisionnaires pour faire progresser l'égalité de genre en sensibilisant et en renforçant les capacités sur les questions d'égalité de genre.

Spécialistes en éducation :

- Animer, en collaboration avec les personnes chargées de programme (CPs), des sessions pour présenter et expliquer notre politique d'égalité de genre et la politique de prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination auprès des partenaires, mais aussi organiser des sessions où l'équipe pays apprend sur les politiques, l'expertise et les perspectives des partenaires.
- Animer, en collaboration avec les CPs et les partenaires, des sessions sur la prévention et réponse de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination auprès des personnes participantes.
- S'assurer que les obstacles, les priorités et les besoins des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+, en particulier des femmes, des filles et des personnes

2SLGBTQI+ marginalisées, sont pris en considération et traités dans les activités et les programmes d'Equitas.

- Assurer l'intégration d'une approche transformatrice de genre ou féministe dans le développement du contenu et des outils éducatifs en collaboration avec les partenaires et le soutien de la personne conseillère en genre.
- Assurer la co-création de contenu spécifique sur les questions d'égalité de genre en collaboration avec les partenaires et avec le soutien de la personne conseillère en genre.
- Fournir une formation sur l'égalité de genre aux partenaires et aux personnes participantes avec le soutien de la personne conseillère en genre.
- Influencer les personnes décisionnaires en collaboration avec les partenaires pour faire progresser l'égalité de genre en sensibilisant et en renforçant les capacités sur les questions d'égalité de genre.
- Identifier et documenter en collaboration avec les partenaires les bonnes pratiques en matière d'égalité de genre
- Assurer l'intégration d'une approche transformatrice de genre ou féministe dans le suivi, l'évaluation et l'apprentissage (SEA), dans la conception des outils, l'interprétation des données et le développement et la contribution aux rapports d'évaluation.
- S'assurer de se tenir au courant des tendances actuelles et des avancées des mouvements, des théories et des meilleures pratiques en matière d'égalité de genre avec une approche intersectionnelle.

Personnes chargées de programme (CP) :

- Veiller à ce que la politique d'égalité de genre et la politique de prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination soient partagées avec les partenaires, lire les politiques des partenaires et s'assurer que nous avons des compréhensions et des approches similaires et, s'il y a des différences, les aborder d'une manière décoloniale avec le soutien de la personne conseillère en genre.
- S'assurer que les partenaires (contexte international) qui n'ont pas une politique en prévention et réponse à la violence sexuelle signent la politique d'Equitas.
- Veiller à ce que le contenu essentiel de la politique d'égalité de genre et de la politique de prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination soit partagé avec les personnes participantes aux programmes et leur soit accessible.
- Créer les conditions qui garantissent la sécurité et la sûreté des partenaires (y compris dans les espaces en ligne), en particulier les femmes, les féministes, les organisations 2SLGBTQI+ et les organisations de défense des droits humains qui travaillent sur l'égalité de genre.

- Assurer l'intégration de l'approche transformatrice de genre ou féministe dans le cycle du projet en collaboration avec les partenaires et avec l'appui de la personne conseillère en genre.
- Veiller à ce que les propositions abordent les inégalités de genre et intègrent une approche transformatrice ou féministe, tout en garantissant les ressources nécessaires à l'égalité de genre.
- Soutenir les partenariats avec les féministes, les organisations et les mouvements de femmes et de filles et de 2SLGBTQI+, en particulier ceux qui représentent les femmes et les filles marginalisées et les personnes 2SLGBTQI+.
- Veiller à ce que les obstacles, les priorités et les besoins des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+, en particulier des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+ marginalisées, soient pris en considération et traités pendant le cycle du projet.
- Influencer les personnes décisionnaires en collaboration avec les partenaires pour faire progresser l'égalité de genre en sensibilisant et en renforçant les capacités sur les questions d'égalité de genre.
- Fournir à la personne conseillère en genre, après consultation des partenaires, les informations nécessaires au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre.

La personne conseillère en évaluation, suivi et apprentissage :

- Aider la personne conseillère en genre à suivre et à évaluer la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre.
- Assurer le développement des résultats en matière d'égalité de genre dans l'ensemble des programmes, y compris ceux qui ne sont pas explicitement axés sur l'égalité de genre.
- Aider à l'élaboration d'indicateurs de genre visant à un changement transformateur de genre.
- Veiller à l'intégration d'une approche transformatrice de genre ou féministe dans les processus et outils de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (SEA) organisationnels et programmatiques.

Responsable des programmes :

- Veiller à ce que les questions d'égalité de genre soient dûment prises en compte et suivies dans le plan annuel et le registre des risques de l'organisation.
- Appuyer le suivi de la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre au sein du comité de pilotage des programmes.

L'équipe de gestion des programmes :

Personne coordonnatrice administrative

- Assurer l'intégration de l'écriture inclusive dans les traductions et les documents développés.
- Assurer que les organisations, les entreprises et les prestataires sont alignées avec nos valeurs et principes sur l'égalité de genre et les droits humains.

Personne coordonnatrice logistique

- Assurer que dans la planification et le déroulement des événements les besoins, la sécurité et les barrières liées au genre sont pris en considération et abordées.
- Assurer que les organisations, les entreprises et les prestataires sont alignées avec nos valeurs et principes sur l'égalité de genre et les droits humains.

Équipe Communications et développement :

- Assurer une communication inclusive :
 - Attirer l'attention sur les questions émergentes actuelles liées à l'égalité de genre
 - Utiliser le privilège d'Equitas pour éliminer les obstacles et amplifier la voix des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+, en particulier les femmes et les filles marginalisées et les personnes 2SLGBTQI+.
 - Déconstruire et transformer les normes de genre et les dynamiques de pouvoir nuisibles.
 - Partager les bonnes pratiques en matière d'égalité de genre
 - Créer un dialogue entre les différents secteurs sur l'égalité de genre.
 - Utiliser la communication inclusive orale, visuelle et écrite.
- Intégrer le genre dans les stratégies et plans de communication
- Influencer les personnes décisionnaires pour faire progresser l'égalité de genre en sensibilisant et en renforçant les capacités sur les questions d'égalité de genre.
- Veiller à l'utilisation cohérente de la communication inclusive dans toutes les communications de l'organisation.

L'équipe des opérations et des technologies de l'information et des finances :

Opérations et technologies de l'information

- Créer les conditions pour assurer la cybersécurité et la sécurité des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+ travaillant chez Equitas.

- Soutenir la cybersécurité et la sécurité des partenaires, en particulier des femmes, des féministes, des organisations 2SLGBTQI+ et des organisations de défense des droits humains qui travaillent sur l'égalité de genre.

Finances

- Soutenir le développement du budget et de l'allocation des ressources pour assurer l'avancement de l'égalité de genre dans les programmes et au niveau organisationnel.
- Élaborer des directives et des procédures financières qui tiennent compte des inégalités de genre et aider les équipes à inclure un budget inclusif pour y remédier.