



# Politique Genre de Memisa

Version 2024



## Table des matières

Introduction .....	2
Moteurs de cette politique .....	2
Portée de la politique .....	3
Engagements.....	4
Gestion de nos projets et développement de nouvelles actions.....	4
Gestion des ressources humaines .....	6
Gouvernance .....	8
Communication, récolte de fonds et éducation .....	8
Relation avec les partenaires .....	9
Genre et intersectionnalité.....	10
Genre et empowerment .....	10
Mise en œuvre, suivi, évaluation et apprentissage .....	10
Mise en œuvre, suivi et évaluation .....	10
Apprentissage et partage d'expériences .....	10
Information sur l'édition et références .....	11
Auteurs et informations sur l'édition .....	11
Références .....	11
Annexes .....	11

# Introduction

**L'égalité, l'équité et le genre sont des concepts interconnectés qui jouent un rôle crucial dans la promotion des droits humains et le développement social. Memisa définit ces concepts de la manière suivante :**

- **L'égalité** fait référence à l'idée que toutes les personnes doivent être traitées de la même manière, sans distinction de sexe, d'origine, de statut socio-économique, etc. Elle vise à garantir que chacun ait les mêmes droits et opportunités.
- **L'équité** reconnaît que les individus partent de positions différentes et que des mesures spécifiques peuvent être nécessaires pour atteindre un traitement juste. Cela implique d'adapter les ressources et les opportunités en fonction des besoins individuels, afin de compenser les désavantages historiques ou structurels.
- **Le genre** fait référence aux rôles, comportements et attentes socialement construits associés aux hommes et aux femmes. Le genre influence les opportunités et les droits des individus. L'analyse de genre vise à comprendre comment ces rôles affectent l'accès aux ressources et aux opportunités.

**L'équité de genre en santé** vise à assurer une répartition juste des ressources et des opportunités en matière de santé entre les différents genres. Elle prend en compte les besoins spécifiques de chaque genre pour garantir un accès équitable aux soins, aux services de prévention et aux interventions médicales.

Intervenir dans ce domaine avec des «lunettes genre» met en évidence les conséquences de ces déséquilibres/inégalités (et des relations de pouvoir qui les renforcent) sur la santé et sur les systèmes de santé. L'approche intersectionnelle est également mise en avant dans cette politique, car elle permet de prendre en compte la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de stratification, de domination ou de discrimination.

Pour mettre en œuvre sa politique, Memisa agira à deux niveaux. D'une part, elle vise à intégrer le genre de manière transversale afin d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de son organisation, notamment dans les processus de prise de décision. D'autre part, elle mettra en œuvre des actions spécifiques visant à atteindre l'équité en termes d'accès aux soins de santé dans les pays d'intervention.

## Moteurs de cette politique

Memisa ne développe pas la thématique du genre de manière isolée, mais bien dans un contexte très riche de plusieurs organisations et institutions engagées en genre. La politique genre de Memisa évolue entourée d'autres instruments développés en Belgique, dans les pays d'intervention et au niveau international.

**Charte Genre** : En ratifiant la Charte Genre en 2018, Memisa, en tant qu'acteur de la société civile belge s'est engagé à soutenir un élan positif au sein de l'organisation autour de l'égalité de genre et à mettre en place les actions nécessaires pour que les intentions se matérialisent. En signant la charte, Memisa intègre ses 8 points programmatiques. [Charte Genre OSC Belgique](#)

**Les Objectifs de Développement Durable** : Les Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés par les Nations Unies en 2015, comprennent plusieurs cibles et indicateurs relatifs à l'égalité de genre. En tant qu'acteur de la coopération au développement spécialisé dans la promotion de la santé pour tous et toutes nous focalisons notre attention sur L'ODD 3 sur la Bonne Santé et bien-être et ses cibles 1 et 7 et L'ODD 5 sur l'Égalité entre les sexes et ses cibles 1, 5 et 6. [Objectifs Développement Durable](#)

**La note stratégique genre de la DGD et son plan d'action** : Il s'agit d'un document phare dans l'intégration du genre dans la coopération au développement belge. Il pose le cadre législatif national et international ainsi que les 3 approches à adopter (droits humains, double voie et contextualisation des interventions). En tant qu'ONG médicale nous intégrons deux des quatre priorités notamment la promotion de la santé sexuelle et reproductive et l'élimination des violences basées sur le genre. [Stratégie Genre DGD](#)

**Union européenne** : Le plan d'action sur l'égalité des sexes de la commission de l'Union européenne ([GAP III](#)) et la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 ([strategie Egalité hommes-femmes UE](#)) ont été d'inspiration pour la révision de la politique genre de Memisa.

## Portée de la politique

Au fil des ans, l'expertise de Memisa en matière d'égalité de genre s'est renforcée. On considère qu'il est de la responsabilité de toutes et de tous d'adopter un comportement et des pratiques favorisant le maintien d'un milieu de travail inclusif, en plus de promouvoir et d'intégrer les principes d'égalité de genre dans toutes nos activités, tant d'une manière transversale que spécifique.

Des résultats de santé inéquitables fondés sur le genre sont à la fois évitables et inacceptables. Un concept d'équité reconnaît qu'il existe des différences entre les genres et que les ressources doivent être allouées de manière différenciée pour remédier aux disparités injustes. Cette politique réaffirme notre engagement à atteindre l'équité de genre en santé, fondée sur le principe de justice sociale, afin d'assurer un accès à la santé pour toutes et tous en travaillant sur les points suivants :

- Gestion de projets & développement de nouvelles actions ;
- Gestion de ressources humaines ;
- Gouvernance ;
- Communication, récolte de fonds et éducation ;

- Relations avec les partenaires.

Cette intégration transversale est un processus évolutif, qui se développe au fil du temps et s'adapte en permanence.

## Engagements

### Gestion de nos projets et développement de nouvelles actions

Le genre a une incidence sur l'équité en santé selon trois axes notamment les déterminants de la santé liés au genre, les comportements en santé définis par le genre, **et les prestations du système de santé conditionnées par le genre.**

Memisa a une expertise pluridécennale dans l'appui aux systèmes de santé dans les pays d'intervention, particulièrement l'appui à **l'amélioration des prestations du système de santé conditionnée par le genre.** C'est donc dans ce secteur qu'avec une approche transversale, elle concentre les plus gros efforts pour atteindre une équité de genre.

Pour ce faire, Memisa adopte, entre autres, l'outil de « budgétisation sensible au genre ». L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire permet de mettre en évidence la manière dont les inégalités entre les hommes et les femmes ont pu être involontairement intégrées de sorte que les ressources peuvent être allouées de manière plus équitable. Elle permet également de donner la priorité aux mesures budgétaires qui soutiendront la réalisation des objectifs clés en matière d'égalité des sexes.

#### (a) Prestations du système de santé

Memisa appuie de façon professionnelle le développement durable du système de santé avec ses partenaires **dans le respect de l'environnement, la non-discrimination et avec une sensibilité aux inégalités de genre.**

Elle contribue à la disponibilité des prestations de bonne qualité, intégrées, sûres, efficaces, acceptables et fondées sur des données factuelles tout en veillant à l'équité entre les sexes dans :

- Les prestations de services de soins de santé (préventif, curatif et promotionnel)
- L'accès aux médicaments, vaccins et technologies essentiels
- La collecte des informations et la recherche ;
- L'accès aux services de santé ;
- Le personnel du secteur sanitaire ;
- Le leadership et la gouvernance.

Une priorité sera accordée à l'amélioration de la qualité des services de soins de la santé de la mère et de l'enfant. Cette intégration sera mesurée par quelques

indicateurs à définir avec les acteurs de mise en œuvre par exemple le % CPN, % APA, etc.

De **façon spécifique**, les actions en faveur de l'approche genre sont menées dans les domaines suivants :

### **(b) Santé et Droits Sexuels et Reproductifs (SDSR)**

Memisa accorde dans ses programmes et projets une attention particulière à la santé sexuelle et droits reproductifs dans ses différentes dimensions : éducation complète à la sexualité (EVRAS), planification familiale, hygiène menstruelle, soins de santé à la mère et au nouveau-né, lutte contre les infections sexuellement transmissibles (y compris la prévention de la transmission de la mère-enfant du VIH), etc.

L'accès et le contrôle sur sa propre santé sexuelle et reproductive renforcent le pouvoir de décision des femmes et leur positionnement dans la société.

Memisa s'engage, entre autres, à développer davantage d'expertise dans la lutte aux violences basées sur le genre notamment en collaborant étroitement avec les OSC spécialisées à la matière dans les différents pays d'interventions.

Dans les contextes culturels où Memisa intervient et qui sont souvent contraignants pour les femmes il sera également mis l'accent systématique sur l'implication des garçons et des hommes non seulement en tant que maris, mais pour leurs multiples rôles dans la société (chefs coutumiers, leaders religieux, membres des forces de police...) pour un véritable changement de comportement (masculinité positive et coresponsabilité).

### **(c) Santé sexuelle et technologie**

La technologie a le potentiel de révolutionner la santé sexuelle et reproductive en surmontant des obstacles tels que la distance géographique, la stigmatisation sociale et les ressources limitées. Des applications mobiles qui informent sur la contraception et le suivi de la grossesse, aux plateformes de télémédecine qui permettent des consultations à distance avec des professionnels de la santé, la technologie offre des solutions révolutionnaires pour étendre la portée des services de santé sexuelle et reproductive.

Memisa s'engage à adopter les technologies innovantes pour améliorer l'efficacité et l'efficacité de ses programmes de SSR.

### **(d) Genre et changement climatique**

Il est de plus en plus nécessaire de prendre en compte l'interrelation entre **le changement climatique et la santé sexuelle et reproductive** si nous voulons promouvoir un développement durable et améliorer la santé et le bien-être humains en général.

Le changement climatique peut induire des risques sanitaires extrêmes pouvant impacter différemment sur la santé des individus. Par exemple l'augmentation de la température de notre planète favorise la propagation de maladies mortelles telles que le choléra, le paludisme et la dengue, avec des conséquences dramatiques pour les femmes enceintes et les enfants, chez qui ces infections peuvent être particulièrement graves.

D'autres évidences sur le lien entre changement climatique et santé maternelle et néonatale concernent le diabète gestationnel, troubles hypertensifs de la grossesse, naissances prématurées, faible poids à la naissance et mortalité.

Le changement climatique peut également être à la base des événements météorologiques extrêmes pouvant perturber le fonctionnement des établissements de santé, et limiter l'accès aux services et fournitures de santé reproductive. Cela pourrait augmenter la vulnérabilité des personnes déplacées de force à la violence sexuelle et aux pratiques préjudiciables.

Dans les deux cas de figure, Memisa accorde une attention particulière, une adaptation de ses stratégies d'intervention afin contribuer à atténuer son impact sur l'accès aux services et soins de santé en général, et de façon spécifique pour les femmes enceintes, jeunes filles, bébé, et enfants.

## Gestion des ressources humaines

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'équité, de l'inclusion et de la diversité, Memisa s'attache à mettre en place des pratiques et des politiques qui respectent et valorisent chaque individu, quelles que soient leur identité de genre, leur origine ou leur situation personnelle. Notre politique Genre repose sur des principes solides et des actions concrètes qui couvrent toutes les phases de l'expérience de collaboration au sein de notre organisation. Au niveau des ressources humaines, l'approche genre sera principalement transversale à travers notamment de pratiques équitables et inclusives dans les domaines suivants :

### **(a) Recrutement et Progression de Carrière**

- Mettre en place des politiques de recrutement et de progression de carrière basées sur le mérite, les performances et la diversité. Nous encourageons activement dans nos offres d'emplois les candidatures de personnes marginalisées ou sous-représentées.
- Utiliser des méthodes de recrutement et de promotion qui sont équitables et non discriminatoires afin d'assurer la diminution des inégalités d'opportunités et de permettre la diversité au sein de l'organisation.
- Garantir une rémunération équitable : les négociations salariales étant une des sources d'inégalités en rémunération, les personnes exerçant des

responsabilités similaires occupent une même fonction salariale. Les fonctions sont rémunérées selon des barèmes définis et ont des avantages identiques. Les différences de rémunération pour une même fonction proviennent uniquement de l'ancienneté et du régime de travail.

### **(b) Diversité et Inclusion**

- La diversité et la singularité des collaborateurs et collaboratrices sont un atout et un levier de performance. On s'engage à respecter toutes les situations individuelles, à garantir la promotion des valeurs d'inclusion, de diversité, d'intersectionnalité et de favoriser la qualité de vie au travail de toutes et tous.
- Veiller à la parité dans la représentation à tous les niveaux de l'organisation, y compris dans les instances de décision.
- Évaluer régulièrement les politiques et les pratiques de l'entreprise pour s'assurer qu'elles sont équitables et inclusives pour toutes et tous.
- Utiliser des indicateurs de performance qui tiennent compte de l'équité et de l'inclusion pour mesurer la réussite de l'organisation (objectifs mesurables).
- Faire preuve de transparence et de responsabilité en publiant des rapports réguliers sur le Gender Pay Gap, l'équilibre hommes/femmes dans l'organisation et les progrès accomplis.

### **(c) Avantages sociaux et professionnels**

- Offrir des avantages sociaux favorisant l'équité de genre tel que des congés maladie payés, des congés de paternité, des soins de santé.
- Offrir des avantages professionnels tels que des congés de formation, des cours de perfectionnement professionnel et des possibilités de certification.

### **(d) Formation et développement des compétences**

- Pratiques équitables et inclusives dans toutes les phases de l'expérience de collaboration : recrutement, formation et développement des compétences, gestion des carrières, aménagement du temps de travail.
- Lors de l'onboarding, le groupe de travail Genre joue un rôle en veillant à ce que les nouveaux membres du personnel soient sensibilisés et bien intégrés dans une culture organisationnelle inclusive. Il existe une formation initiale pour tous les nouveaux membres. De plus, un programme de mentorat où une personne à tour de rôle du groupe de travail Genre accompagne le nouveau membre dans son intégration en l'informant sur la politique et les installations.



En effet, Memisa témoigne aussi d'une approche genre spécifique en proposant des aménagements permettant à toutes et tous de se sentir accueilli.es, respecté.es et soutenu.es dans leur environnement de travail. En voici quelques exemples sans être une liste exhaustive :

- **Signalétique inclusive** : Utilisation d'une signalétique inclusive et non genrée dans tout l'espace de travail, y compris les panneaux de direction, les noms de salles de réunion, et les instructions.
- **Toilettes non genrées** : Disponibilité de toilettes non genrées ou « neutres » pour accueillir les personnes de toutes identités de genre, en plus des toilettes genrées traditionnelles.
- **Espaces de lactation** : Mise en place ponctuelle d'espaces dédiés à la lactation, offrant un environnement privé et confortable pour les mères allaitantes, selon les besoins.
- **Zones de détente** : La possibilité de prendre ses pauses dans des zones de détente qui favorisent le bien-être et la socialisation.

## Gouvernance

### (a) Assemblée générale

- Lors du renouvellement de cette instance, nous prévoyons de réserver un tiers des postes pour les hommes, un tiers pour les femmes, et un tiers de postes « ouverts » à tous.tes. Cette répartition vise à garantir qu'au moins un tiers des membres soient de chaque sexe, assurant ainsi une représentation équitable. Une fois que tous les postes d'un des deux sexes et les postes « ouverts » sont distribués, les postes réservés aux hommes et aux femmes ne peuvent être attribués à des personnes de l'autre sexe. En cas de manque de candidatures, ces postes resteront vacants jusqu'à la prochaine assemblée générale.

### (b) Conseil d'Administration

- Lors du renouvellement de cette instance, nous prévoyons également de réserver un tiers des postes pour les hommes, un tiers pour les femmes, et un tiers de postes « ouverts » à tous.tes. Contrairement à l'Assemblée générale, cette répartition dans le Conseil d'Administration est considérée comme un atout visant à promouvoir l'équilibre et la diversité, sans constituer une contrainte pour le bon déroulement des opérations. Lors de l'annonce des postes à renouveler, la répartition des places selon les catégories sera communiquée à l'avance.

## Communication, récolte de fonds et éducation

La stratégie de communication de Memisa, comme celle du secteur de la coopération au développement, évolue constamment. Avec une communication

sensible au genre, il est possible de briser le cercle vicieux entre stéréotypes, discriminations et inégalité.

### **(a) Communication**

Chez Memisa, un langage non sexiste et décolonial forme le socle de sa communication cross-média. L'organisation intègre pleinement la dimension de genre et s'engage activement pour l'égalité des sexes et une communication épïcène. Concrètement :

- Dans ses publications telles que brochures, articles et messages sur les réseaux sociaux, Memisa cherche à assurer une représentation équilibrée des sexes.
- L'utilisation d'images est également cruciale : Memisa évite les représentations qui pourraient porter atteinte à la dignité des femmes, privilégiant plutôt des images positives et rôles valorisants au sein de la société.
- Dans les interviews et publications, Memisa veille à donner la parole de manière équitable aux femmes et aux hommes, contribuant ainsi à lutter contre la surreprésentation masculine dans les médias.

En utilisant un langage inclusif et égalitaire, Memisa combat les stéréotypes et promeut une représentation équilibrée entre les genres. Les membres de Memisa sont convaincus que la communication inclusive est un moteur de changement social, donnant véritablement du pouvoir à ceux et celles qui s'expriment.

### **(b) Récoltes de fonds**

Une partie essentielle de la stratégie de communication de Memisa concerne la collecte de fonds. Memisa privilégie des images non sexistes et non discriminatoires, même si certaines représentations pourraient potentiellement générer davantage de dons. L'approche genre de Memisa ne vise pas à utiliser la « pornographie de la pauvreté » pour promouvoir la collecte de fonds.

### **(c) Éducation**

Dans les sessions d'éducation et de sensibilisation, un langage inclusif et non sexiste est toujours utilisé, contribuant ainsi à sensibiliser le grand public à l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans le cadre de notre programme Éducation à la Citoyenneté Mondiale et Solidaire (ECMS), les bénévoles issues des hôpitaux solidaires sont formés sur l'équité genre en santé pour qu'ils puissent être des ambassadeurs/ambassadrices du message auprès du public cible en Belgique.

## **Relation avec les partenaires**

Le partenariat est une valeur essentielle pour Memisa, qui collabore étroitement avec diverses organisations, individus, institutions et communautés locales, belges et internationales, partageant des valeurs et une vision compatible avec les siennes.

Memisa veillera, en phase de (re) négociation de ses partenariats à ce que la promotion d'une équité de genre soit un engagement éclairé de part et d'autre.

Elle s'engage ainsi à développer des outils pour l'intégration du genre en concertation avec les partenaires et collaborateurs dans les pays d'intervention.

## Genre et intersectionnalité

L'intersectionnalité est une composante essentielle de l'approche genre. Les femmes et les hommes ne constituent pas des groupes sociaux homogènes où toutes les « femmes » et tous les « hommes » auraient les mêmes problématiques de genre. Elles peuvent être fondées sur le sexe, la classe sociale, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, la situation de handicap, de migration, le statut matrimonial, le fait de vivre en milieu rural ou urbain, l'appartenance à une minorité ethnique, à une religion, une caste.

Dans ses interventions, Memisa s'engage à prendre en compte ces multiples discriminations lors de la conception, formulation, mise en œuvre de projets et programmes, mais également dans notre fonctionnement en tant qu'organisation, tout en valorisant ses savoirs et les connaissances spécifiques provenant des expériences de ces groupes sociaux souvent méconnus.

## Genre et empowerment

Le leadership local des femmes dans le domaine de la santé est essentiel pour créer des systèmes de santé équitables, durables et résilients. Dans ses actions, Memisa reconnaît et soutient ce leadership afin que les besoins en santé de tous les membres de la communauté soient satisfaits, tout en promouvant l'égalité de genre et en renforçant le développement local. Ceci demande l'implication de tous les autres détenteurs de droits ainsi que des porteurs d'obligations pour un véritable processus d'empouvoirement qui permette de modifier structurellement les rapports de force et les déséquilibres de pouvoir entre les genres dans la prise de décision.

# Mise en œuvre, suivi, évaluation et apprentissage

## Mise en œuvre, suivi et évaluation

La « Task Force Genre » est le groupe de travail interne qui est responsable d'assurer le suivi et de veiller au respect de la présente politique. Elle sera chargée également de faire le suivi du plan d'action qui découle de la politique et de conseiller la direction quant aux mesures à prendre pour en faciliter la mise en œuvre. La mise en œuvre et la conformité des actions avec cette politique sont de la responsabilité des membres de Memisa.

## Apprentissage et partage d'expériences

Les succès et les enseignements tirés en matière d'égalité de genre seront régulièrement partagés à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation dans le but d'apprendre et de capitaliser sur les expériences.

Dans un souci constant d'apprentissage, Memisa participe activement à plusieurs groupes de travail et forums au sein des coalitions et fédérations d'ONG. L'objectif est de collaborer, coordonner et progresser avec d'autres acteurs de la coopération internationale en Belgique pour intégrer de manière transversale et spécifique l'approche genre.

Pour terminer, Memisa s'engage à promouvoir et renforcer la compréhension commune des différents concepts et outils liés au genre, afin de favoriser un changement culturel institutionnel significatif.

## Information sur l'édition et références

### Auteurs et informations sur l'édition

- Date de création du document : 2012
- Première révision : 2015
- Dernière révision : 2024

Cette politique a été discutée au sein de la Task Force, présentée au Management Team, approuvée par la Direction et soutenue par le Conseil d'administration. Elle sera revue tous les 5 ans.

### Références

Charte Genre ONG : [https://www.cncd.be/IMG/pdf/charte\\_integracion\\_genre-def.040718.pdf](https://www.cncd.be/IMG/pdf/charte_integracion_genre-def.040718.pdf)

Objectifs de Développement durable :  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

Le plan d'action sur l'égalité des sexes de la commission de l'Union européenne (GAP III) :  
[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip\\_20\\_2184/IP\\_20\\_2184\\_EN.pdf](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_20_2184/IP_20_2184_EN.pdf)

Le Genre dans la coopération Belge au développement : [Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf](#)

Le plan d'action relatif à l'intégration de la dimension genre : [Plan-action-dimension-de-genre.pdf](#)

### Annexes

[ajouter les annexes éventuelles s'il y en a]