



Miel
Maya
Honing
asbl

Charte Genre



Miel Maya Honing
Rue Sainte-Walburge
207 4000 Liège
04/ 380 06 18
www.maya.be

Contenu

Prise en compte de la dimension du genre chez Miel Maya Honing.....	2
1 Objectif de la charte	2
2 Processus d'élaboration de la charte.....	2
3 Définition de la notion de genre.....	2
4 Champ d'application de la notion de genre au sein de Miel Maya Honing.....	2
5 Instances décisionnelles	2
6 Gestion des ressources humaines	3
7 Communication générale.....	4
8 Activités liées à des projets de développement dans le Sud	5
9 Activités liées à l'Education au Développement en Belgique	5
10 Plan d'Action Genre.....	5

Prise en compte de la dimension du genre chez Miel Maya Honing

1 Objectif de la charte

La charte « Prise en compte de la dimension du genre chez Miel Maya Honing » a pour objectif de définir la politique de l'asbl en matière de *genre*, au sens de la *prise en compte de l'égalité des hommes et des femmes* ou *approche intégrée de l'égalité (gender mainstream)*.

2 Processus d'élaboration de la charte

Le contenu de la présente charte a été débattu et validé en équipe, puis soumis au Conseil d'Administration pour accord.

3 Définition de la notion de genre

Dans cette charte et donc pour l'ensemble de la politique afférente, Miel Maya Honing définit la notion de genre de la manière suivante :

Modalité des rapports sociaux ayant pour objet la construction socioculturelle des rôles féminins et masculins et leur hiérarchisation. En tant que fait social, le genre peut être analysé à travers six perspectives ou sur six niveaux différents : l'individuel, l'interpersonnel, le groupal, l'organisationnel, l'institutionnel et l'historicité¹.

4 Champ d'application de la notion de genre au sein de Miel Maya Honing

Miel Maya Honing souhaite développer à travers la présente charte une approche transversale du genre, c'est-à-dire prendre en compte le genre à la fois au niveau de son fonctionnement structurel (en tant qu'organisation) et au niveau de sa production (le contenu de ses programmes et activités).

5 Instances décisionnelles

L'asbl vise une participation équilibrée des femmes et des hommes au sein de son Assemblée Générale et de son Conseil d'Administration.

À cette fin, un état des lieux de la composition de ces instances sera réalisé annuellement et en cas de déséquilibre marqué (à partir de 70% de membres du même sexe) des mesures seront prises pour tenter de rectifier la situation (recherche proactive de membres du sexe sous-représenté, aménagement éventuel des règles de fonctionnement pour permettre aux personnes du sexe sous-représenté de participer aux réunions, etc).

¹ Définition basée sur les concepts développés dans « Genre, six niveaux pour comprendre et construire des stratégies », Le Monde selon les Femmes

Ces mesures seront déclinées dans le Plan d'Action Genre élaboré d'ici la fin 2016, pour une période de cinq ans.

6 Gestion des ressources humaines

L'asbl vise la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans la gestion de ses ressources humaines.

De manière plus large, elle s'engage à lutter contre toute forme de discrimination, au sens de différences de traitement qui seraient fondées sur

- le sexe (sexe, grossesse, accouchement et maternité, changement de sexe)
- l'origine (la nationalité, la prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique)
- les appartenances (philosophiques ou religieuses, politiques, syndicales, linguistiques, sociales)
- l'identité de la personne (âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, état de santé, handicap, caractéristiques physiques ou génétiques)

Les ressources humaines de l'asbl comprennent les membres de l'équipe salariée (quelle que soit la forme de leur contrat : à durée déterminée ou indéterminée, intérimaire, contrat de remplacement), les bénévoles et les stagiaires.

Six aspects seront pris en compte :

1. L'égalité de traitement dans le recrutement, la sélection et la promotion (offres d'emploi, critères de sélection, etc.), dans les conditions de travail (contrats, durée du travail, rémunération, congés, etc.) et de licenciement.

Il en sera tenu compte dans la publication des offres d'emploi et de stage.

2. L'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Cette égalité sera assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions.

La rémunération fait référence au salaire de base, aux avantages, aux pécules de vacances et aux indemnités de régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale.

3. La protection des travailleuses en cas de grossesse et de maternité sera organisée dans le respect des lois en vigueur
4. Les mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Dans le cadre des dispositions légales sur les congés parentaux et le droit à l'interruption de carrière, l'asbl affichera son respect des temps de vie par des mesures effectives qui faciliteront notamment la parentalité.

5. La sensibilisation et la formation aux questions de genre.

L'asbl encouragera la participation de son personnel à des formations sur les questions de genre et d'égalité.

Elle fera appel, dans la mesure du possible, à l'expertise d'acteurs spécialisés sur les questions de genre (ex : Le Monde selon les Femmes) pour analyser son fonctionnement en tant qu'organisation ou le contenu de ses activités.

7 Communication générale

L'asbl vise la mixité et le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans sa communication générale. Elle s'engage à porter une grande attention à ses choix de communication dans la production de tout document ou de toute publication, que ce soit sur support papier (ex : Mayazine), électronique (ex : site Internet et réseaux sociaux) ou audio-visuel.

Trois aspects seront pris en compte :

1. La présence des femmes : dans le cadre de ses publications, l'asbl veillera à faire intervenir des auteurs, experts et témoins des deux sexes.
2. La représentation des femmes :

L'asbl proscrit toute déclaration ou représentation visuelle offensant la décence selon les normes couramment admises.

L'asbl s'assurera que ses publications ne cautionnent aucune forme de discrimination y compris celles fondées sur la race, l'origine nationale, la religion, le sexe ou l'âge, ni ne portent atteinte à la dignité humaine.

L'asbl veillera à ce que ses messages ne perpétuent pas des préjugés sociaux ou des images stéréotypées allant à l'encontre de l'évolution de la société ou des idées acceptées par de larges couches de la population.

3. La féminisation de la langue :

Dans les offres d'emploi ou de stage publiées par l'asbl, la forme féminine figurera de manière systématique et dans la mesure du possible en entier à côté de la forme masculine.

Dans les textes produits par l'asbl, il sera fait un usage mesuré de l'emploi générique des noms masculins pour désigner des ensembles mixtes.

Dans les publications et déclarations, l'appellation Madame en lieu et place de Mademoiselle sera généralisée.

8 Activités liées à des projets de développement dans le Sud

L'apiculture est majoritairement pratiquée par des hommes, au Nord comme au Sud. MMH veille néanmoins à introduire la question du genre dans ses projets de développement et dans ses relations de partenariat. La politique de MMH ne consiste pas nécessairement à augmenter le nombre de femmes apicultrices, mais à amener les organisations apicoles à prendre en compte la dimension du genre, notamment en garantissant la participation des femmes aux prises de décision et en valorisant les tâches qu'elles accomplissent dans l'entretien des équipements apicoles, lors de la récolte et, particulièrement, lors du traitement et la commercialisation du miel.

9 Activités liées à l'Education au Développement en Belgique

Concernant ses activités liées à l'Education au Développement, MMH partage la vision d'Educasol², qui propose une démarche genrée de l'ED et dont voici les points principaux :

L'éducation au développement intégrant le genre est un acte éducatif :

- qui s'appuie sur une démarche pédagogique participative, interactive et réflexive, qui inclut la remise en cause des relations de domination hommes-femmes au Nord et au Sud
- qui part des représentations mentales des participants, notamment les stéréotypes et les représentations sexistes
- qui vise des objectifs de savoir, savoir-faire et d'attitude en mettant l'accent sur l'autonomie, le renforcement du pouvoir des femmes et leur participation à tous les niveaux du processus de décision

Dans ses outils pédagogiques, et dans ses animations, MMH veillera à présenter de manière égale des portraits de producteurs et de productrices (apiculteurs et apicultrices) et à mettre en avant les initiatives de ses partenaires du Sud en faveur de la participation et du développement individuel et communautaire des femmes.

De la même manière, lors de la présentation de la répartition des activités entre les sexes au niveau familial et communautaire, un point d'attention sera donné à l'importance des activités dites « informelles » ou « domestiques » réalisées par les filles et les femmes.

Enfin, MMH suscitera constamment la réflexion sur l'activité d'apiculture et les préjugés qui s'y rapportent au Sud comme au Nord.

10 Plan d'Action Genre

La politique de genre de Miel Maya Honing sera implémentée à travers un Plan d'Action Genre sur cinq ans, élaboré d'ici la fin 2016 avec la participation de l'AG, du CA et du personnel, salarié et bénévole.

Ce Plan d'Action Genre décrira les mesures à prendre pour tenter de corriger les éventuels déséquilibres diagnostiqués dans un état des lieux. Cet état des lieux couvrira les champs d'application tels que : instances décisionnelles, gestion des ressources humaines, communication générale, activités liées à des projets de développement dans le Sud, activités liées à l'Education au Développement en Belgique.

² Educasol est une plateforme française d'Education à la Citoyenneté et à la Solidarité Internationale (www.educasol.org)