GROUPE DE RECHERCHES D'ACTIONS ET D'ASSISTANCE POUR LE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

GRAADECOM

BP: 481 Sikasso
TEL: 21 62 17 90, Cell. : 76 07 22 03
Email graadecom09@gmail.com
RUE 124Village CAN Hamdalaye Face Nouvel Hôpital de Sikasso, République du Mali

POLITIQUE GENRE
POUR L'INCLUSION

Vue des participants de deux ateliers internes (sur quatre) organisés autour de l'audit genre de GRAADECOM

Atelier de Kadiolo

Atelier de Bougouni

Version Avril 2021

==========

Processus de formulation facilité par Tjédian Bougoudogo ; Consultant Indépendant
RCCM: N°255 Mo-Sik-Mali-NIF: N° 086123664-N; Tél: +223 66 72 08 47

Table des matières

Acronymes……3
Résumé de la politique genr……4
Préambule……4
PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX DU GENRE AU NIVEAU DE GRAADECOM ET DE SES INTERVENTIONS……7
Chapitre 1 : Audit organisationnel genre au niveau de GRAADECOM……7
Section1 : Présentation des résultats de l'audit organisationnel de genre……8
Section 2 : Commentaires sur l'audit organisationnel de genre……12
Chapitre 2 : Audit genre des projets et programmes de GRAADECOM ……13
Section 1. Audit genre pendant les phases de d'identification/prospection et de planification/formulation de l'intervention……13
Section 2 : Audit genre au cours de la mise en œuvre des projets et programmes……19
DEUXIEME PARTIE : DESCRIPTION DE LA POLITIQUE GENRE POUR L'INCLUSION ……
Chapitre 1 : Contexte général de la politique genre pour l'inclusion de GRAADECOM……27
Section 1 : Contexte international……27
Section 2 Contexte national……28
Chapitre 2 : Justification, but et champ d'application de la politique genre pour l'inclusion de GRAADECOM……30
Section 1 : Motivation de la politique genre pour l'inclusion……30
Section 2 : But de la politique genre……30
Section 3 : Champ d'application de la politique genre……30
Chapitre 3. Choix stratégiques de la politique genre de GRAADECOM……32
Section 1. Enoncé de la politique/Vision genre de GRAADECOM……32
Cette vision exige de GRAADECOM un meilleur positionnement sur deux plans……32
Section 2. Orientations stratégiques de la politique genre……32
Section 3. Axes stratégiques de la politique genre……34
Section 3. Principes de base……34
Chapitre 4: Mécanisme d'opérationnalisation de la politique genre de GRAADECOM……36
Section 1. Objectifs opérationnels, stratégies, cibles……36
Section 2 : Du dispositif de pilotage, de suivi et d'évaluation……39
Section 3 : Du plan d'action triennal de la politique……39
Chapitre 5: Quelques facteurs de réussite de la politique……39
Section 1 : Dissémination de la politique au sein de l'organisation et auprès des groupes cibles…39
Section 2 : Appropriation de la politique par les acteurs de premier plan (CA, SG, Antennes, communautés partenaires)……39
Chapitre 6 : Dispositions finales …… Erreur ! Signet non défini.
Section 1 : Entrée en vigueur de la politique……**Erreur ! Signet non défini.**
Section 2 : Révision de la politique……**Erreur ! Signet non défini.**

Acronymes

AA : Alphabétisation Active
AG : Assemblée Générale
BIT: Bureau International du Travail
CA : Conseil d'Administration
CCC: Communication pour le Changement social et de Comportement
CEDEF : Convention pour Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
DAO: Dossier d'Appel d'Offres
EPC: Epargner Pour le Changement
FACEJ: Fonds d'Appui à la Création d'Entreprises par les jeunes
FIER: Formation professionnelle, Insertion et appui à l'Entrepreneuriat des jeunes Ruraux
GRAADECOM: Groupe de Recherches, d'Actions et d'Assistance pour le Développement Communautaire
ODD: Objectifs de Développement Durable
ONG: Organisation Non Gouvernementale
PACETEM: Programme d'Accès à l'Education pour Tous les Enfants au Mali
PADE: Programme d'Appui à la Décentralisation de l'Education
PASSIP/IRRIGAR: Programme d'Appui aux Sous-Secteurs d'Irrigation de Proximité pour l'Initiative de Renforcement de la Résilience par l'Irrigation et la Gestion Appropriée des Ressources
PENF: Programme d'Education Non Formelle PRODOC:
PRODOC : Document de Projet/Programme
SG: Secrétariat Général
SSA/P: Stratégie de Scolarisation Accélérée/Passerelle
S3A:Stratégie d'Apprentissage Accélérée pour Adolescents
3R: Représentation-Ressources-Résultats
TPAE: Travail Pas Affaire des Enfants

Résumé de la politique genre

La politique genre pour l'inclusion de GRAADECOM est issue d'un processus inclusif, basé sur l'autodiagnostic genre conduit par l'organisation elle-même avec la facilitation d'une personne ressource. Le processus a notamment interrogé, entre autres dimensions :

- ✓ les normes et pratiques de genre au niveau de l'organisation ;
- ✓ les connaissances et compétences des ressources humaines en genre ;
- ✓ la perception des partenaires et collaborateurs sur la nature de l'organisation en lien avec le genre ;
- ✓ la prise en compte des disparités de genre dans la conception et la formulation des projets et programmes ;
- ✓ les dispositifs de mise en œuvre et de pilotage des projets et programmes pour une promotion du genre au niveau des groupes bénéficiaires ;
- ✓ l'accès équitable et égal des hommes et des femmes aux divers avantages du développement découlant de la mise en œuvre des projets et programmes ;
- ✓ in fine, l'autonomisation des femmes et des hommes tout au long du processus des interventions et au terme desdites interventions.

A l'issue de cet exercice, il est apparu que GRAADECOM a du chemin aussi bien dans le cadre de l'institutionnalisation du genre qu'en matière d'intégration de l'équité et l'égalité au niveau de ses interventions au profit de ses groupes cibles.

C'est dans ce contexte général que la présente politique s'est avérée pertinente, voire inévitable si GGRAADECOM veut réellement œuvrer pour la réalisation de sa mission ci-après intitulée.

« Contribuer à l'émergence et à l'autonomisation des couches vulnérables à travers, d'une part, le renforcement de leurs capacités organisationnelles et institutionnelles, d'autre part, l'appui à leurs efforts d'amélioration durable des conditions d'existence».

La politique genre pour l'inclusion de GRAADECOM dans ces options stratégiques et opérationnelles se présente comme il suit.

1. **Enoncé/vison :** GRAADECOM est une organisation inclusive qui promeut la pleine participation et le plein épanouissement des hommes et des femmes à titre égal pour le développement humain durable pour l'avènement d'une société plus juste et plus équitable.
2. **But :** Promouvoir l'épanouissement harmonieux des femmes et des hommes en son sein et au niveau des groupes cibles de ses projets et programmes.
3. **Orientations stratégiques**

- Promouvoir la culture de l'équité et de l'égalité des genres dans toutes les dimensions organisationnelles et institutionnelles de GRAADECOM.
- Réduire les inégalités de genre au niveau des projets et programmes de l'ONG pour un développement plus inclusif, plus équitable et plus durable.

4. **Axes stratégiques**

i) Amélioration de l'équité et de l'égalité des genres au niveau du membership et du leadership de l'ONG.
ii) Renforcement des capacités de membres de l'ONG (hommes et femmes) ainsi que du personnel permanent au niveau du siège sur le genre.
iii) Institutionnalisation du genre au niveau de l'organisation.
iv) Promotion de la représentativité dans les relations extérieures de l'organisation.
v) Formation du personnel des projets et programmes sur le genre.
vi) Intégration systématique de l'analyse genre dans le dispositif planification/conception des projets et programmes ;
vii) Introduction systématique du genre au niveau du dispositif de mise en œuvre (programmation/plan d'action, réalisation, suivi et d'évaluation) des projets et programmes.

viii) Accentuation des mesures d'empowerment des femmes pour leur meilleure autonomisation.

5. Stratégies opérationnelles

5.1. Institutionnalisation du genre

i) Remembrer au niveau de l'Assemblée Générale et du Conseil d'Administration pour une meilleure représentativité des femmes dans les instances.

ii) Mettre en place un mécanisme de formation du personnel féminin émergeant afin de permettre aux femmes d'accéder au poste de chef d'antenne.

iii) Mettre en place un système d'évaluation du personnel au niveau du siège de l'ONG afin de déceler des talents au niveau des hommes et des femmes et soutenir la promotion des femmes au niveau du staff administratif et technique.

iv) Mettre en place un comité paritaire (point focal) genre au sein du Conseil d'Administration et le former en genre (y compris la politique genre du Mali) pour qu'il veille sur l'équité et l'égalité des genres au niveau de la gouvernance de l'ONG.

v) Former un vivier de formateurs genre composé d'hommes et de femmes au sein du secrétariat général de l'organisation.

vi) Intégrer progressivement du genre dans les textes de base et référentiels de gestion de l'organisation

vii) Assurer la représentativité des femmes au niveau des postes clés du Conseil

viii) Améliorer la perception des partenaires et organisations de collaboration sur la nature de l'ONG GRAADECOM.

5.2. Intégration du genre dans les interventions de l'organisation

i) Mettre en place des outils de diagnostic et d'analyse genre au niveau de l'organisation à appliquer pour toute nouvelle planification de projets et programmes.

ii) Appliquer les outils genre à toutes les nouvelles planifications de projets et programmes pour prendre en compte au mieux les rôles, positions et les besoins des femmes et des hommes.

iii) Assortir chaque action planifiée d'un cadre logique sensible au genre.

iv) Evaluer les besoins de formation en genre des équipes terrain, planifier et réaliser la formation selon les besoins plus récurrents.

v) Introduire la performance de l'application du genre dans les critères d'évaluation du personnel affecté aux projets et programmes.

vi) Introduire la gestion sensible au genre comme démarche transversale pendant la programmation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des interventions de l'organisation à travers l'application contextuelle des concepts et des outils genre.

vii) Mettre en place un plan de communication pour le changement social et de comportement (CCC) axé sur l'équité et l'égalité de genre.

viii) Développer des partenariats avec des organisations actives dans le domaine de la protection et de la promotion des femmes/filles.

ix) Suivre et appuyer les bonnes pratiques des projets et programmes qui contribuent à diminuer les inégalités de genre

x) Mettre en place un dispositif de capitalisation et de communication autour des bonnes pratiques de genre consécutives à la mise en œuvre des projets et programmes

xi) Encourager des projets et programmes de type action positive pour mieux répondre à certains besoins stratégiques des femmes

xii) Répertorier au niveau des projets et programme les besoins stratégiques des femmes.

xiii) Mettre en place des mesures répondant aux besoins stratégiques des femmes selon les moyens disponibles

Préambule

Une revue triangulée de plusieurs sources démontre qu'en 2020 la République du Mali compte plus de vingt millions et demi d'habitants dont environ 51% de femmes. A titre d'exemple, le Département des Affaires Economiques et Sociales des Nations Unies estime cette population à 20 620 734 dont 10 312 429 femmes et 10 308 304 hommes. Malgré leur supériorité numérique, les femmes sont victimes d'infériorités tant structurelles, monétaires que de conditions de vie par rapports aux hommes. Dès lors, on comprend aisément l'une des raisons du faible impact des politiques et des actions de développement en termes de réduction significative de la pauvreté.

C'est parce que ces politiques et actions n'interrogent suffisamment les inégalités entre les femmes et les hommes afin de mettre en place des mécanismes d'intégration du genre qu'elles ne sont point parvenues au développement durable escompté.

Aussi, l'approche genre et développement a été prônée depuis les années 1980 comme une démarche de développement incluse en faveur notamment de la femme. Malgré quelques résultats importants que cette approche a obtenus, en revanche, elle a montré ses limites en matière de réduction considérables des inégalités de genre dont les femmes sont toujours victimes.

Par ailleurs, une évidence est que sans changement organisationnel en faveur de l'Équité des Genres au niveau des activistes du développement, l'intégration du genre dans leurs interventions serait une œuvre fastidieuse.

A travers une politique genre, l'ONG GRAADECOM, entend se doter d'un instrument structurel qui lui permette de réduire les inégalités et les disparités de genre en sein et au niveau de ses projets et programmes. Elle est appuyée pour ce faire par la Fondation Stromme.

La politique genre pour l'inclusion de GRAADECOM a été mise place suite à un audit genre conduit par le personnel de l'ONG, avec la facilitation d'un consultant externe. Ainsi, la dimension genre a été interrogée au sein de quatre ateliers organisés distinctement au niveau du siège de l'ONG et de ses trois Antennes (Kadiolo, Bougouni et Yorosso). En plus de ce travail inclusif qui la légitime, la présente politique est aussi ancrée dans les choix internationaux et nationaux du Mali en matière de réduction des inégalités des genres.

Le document de politique est structuré en deux parties à savoirs :

PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX DU GENRE AU NIVEAU DE GRAADECOM ET DE SES INTERVENTIONS ;

DEUXIEME PARTIE : DESCRIPTION DE LA POLITIQUE GENRE POUR L'INCLUSION.

PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX DU GENRE AU NIVEAU DE GRAADECOM ET DE SES INTERVENTIONS

Cet état des lieux fait la synthèse des réflexions internes menées par les équipes de GRAADECOM au niveau de son siège et des antennes territoriales dont celles de Kadiolo, de Bougouni et de Yorosso. Aussi, il a été tenu compte des points de vue de certains partenaires de l'ONG et de certains bénéficiaires des projets et programmes.

Chapitre 1 : Audit organisationnel genre au niveau de GRAADECOM

(Cf. matrice d'audit organisationnel genre ci-après)

Section1 : Présentation des résultats de l'audit organisationnel de genre

Eléments d'appréciation	Forces		Faiblesses	
	Enoncé des forces	**Justifications des forces**	**Enoncé des faibles**	**Causes probables des faibles**
1. Niveau de connaissance par le personnel de GRAADECOM de la politique genre du pays et contribution de l'ONG à son application.	Néant.	Néant.	Faible connaissance de la politique genre du Mali.	Non orientation du personnel sur la politique genre.
2. Vision de GRAADECOM en matière d'égalités des genres.	GRAADECOM a une vision féministe du genre	Les actions tendent vers une parité femme/homme ; toutefois, elles n'interrogent pas les inégalités entre les genres.	Inexistence d'une politique genre/	Les priorités étaient axées sur les projets et programmes/
3. Prise en compte des genres dans la vision de GRAADECOM.	Le genre est partiellement pris en compte dans la vision de l'organisation.	La vision de l'ONG fait référence au développement humain durable.	Le genre est diffus dans la vision de l'organisation.	Au moment de l'énoncé de vision, l'ONG n'était pas engagée dans un processus d'institutionnalisation du genre.
4. Intégration d'une approche en matière de genre dans les politiques et les documents clés de l'organisation (statuts, Règlement intérieur, plan stratégique, manuel de gestion, politiques anti harcèlement...).	Le genre est partiellement pris en compte.	Existence d'une ébauche de politique anti harcèlement.	Absence d'indications normatives relatives aux inégalités de genre dans ces politiques et documents clés.	Au moment de la mise en place de ces instruments organisationnels, l'ONG n'était pas engagée dans un processus d'institutionnalisation du genre.

5. Prise en compte des genres dans principes et valeur de GRAADECOM.	Le genre est pris en compte de façon diffuse dans le premier principe.	Ce principe stipule : « l'intervention de GRAADECOM participe de la mise en œuvre des politiques, stratégies et plans définis au niveau national, régional et local » ; la politique genre du Mali fait partie de ces politique.	Le genre n'apparait pas expressément dans les principes et valeurs de l'ONG.	Au moment de la mise en place de ces instruments organisationnels, l'ONG n'était pas engagée dans un processus d'institutionnalisation du genre.
6. Genre dans les instances et organes de GRAADECOM (composition et fonctionnement de l'Assemblée Générale, du Conseil d'Administration, de la Direction Exécutive, des Antennes).	Néant.	Néant.	GRAADECOM constitue une organisation à forte dominance masculine.	▪ Absence de femmes dans le Conseil d'Administration ; ▪ Le président de l'ONG est un homme ▪ Les femmes constituent 11% des membres de l'organisation.
7. Prise en compte des genres dans les objectifs opérationnels et stratégies d'intervention.	Le genre est pris en compte dans les objectifs opérationnels.	Le 2ème objectif stipule : « Promouvoir l'autonomisation des couches vulnérables, notamment les femmes et les jeunes, par l'appui à leurs	Aucune des 3 stratégies d'intervention ne vise expressément la réduction des inégalités femme/homme.	Au moment de la définition de ses stratégies, l'ONG n'était pas engagée dans un processus d'institutionnalisation du genre.

		initiatives de développement ».		
8. Division du travail/principales catégories professionnelles et les genres.	Néant.	Néant.	Quasi absence des femmes dans le staff d'administration et de gestion (Directeur Exécutif, Responsable Administratif et Financier, Chef d'Antenne, Chargé de suivi-évaluation…	Au moment de pouvoir à ces postes, l'ONG n'était pas engagée dans un processus d'institutionnalisation du genre.
9. Procédures de gestion du personnel, de recrutement et équité des genres.	Les femmes bénéficient de permissions et congés spéciaux en fonction de leurs fonctions sociales.	A l'occasion de la procréation, de la maladie des enfants et conjoints…	Le non-respect de l'équité genre dans le recrutement du personnel.	Equité des genres n'est pas une exigence clairement indiquée dans le Manuels de Procédures.
10. Leadership et valeurs organisationnelles en matière d'équité des genres.	Les femmes organisent et animent les évènements à caractère de valorisation de culture associative.	Gestion des activités d'ordre social à l'occasion des fêtes et autres évènements sociaux au niveau de GRAADECOM.	Aucune femme n'est présente en tant que premier responsable au niveau de l'AG, le CA, le SG, les Antennes.	Au moment de pouvoir à ces postes, l'ONG n'était pas engagée dans un processus d'institutionnalisation du genre.
11. Connaissances, compétences et attitudes (le personnel de GRAADECOM a des connaissances, compétences et	Néant.	Néant.	Des faiblesses notoires existent dans la Connaissances,	▪ Inexistence de responsable genre au sein de l'organisation

attitudes pour offrir des services de qualité sensibles au genre).			compétences et attitudes (le personnel de GRAADECOM a des connaissances, compétences et attitudes pour offrir des services de qualité sensibles au genre).	▪ Absence de formations pointues sur les questions du genre pour pouvoir offrir des services de qualité sensible au genre.
12. Accès du personnel (femmes et hommes) à la formation continue.	Egalité de chances d'accès à la formation continue	Les agents des deux sexes bénéficient de la formation continue selon le poste occupé.	Seuls les agents du staff administratif et financier bénéficient de formation continue en lien avec leurs postes.	Les femmes sont absentes de ce staff. Elles donc moins de chances d'accéder à de hautes responsabilités par promotion suite à la formation continue.
13. Relations extérieures et égalités des genres (gestion des relations avec les partenaires, les services publics, les organisations et acteurs cibles des interventions).	Néant.	Néant.	Le personnel féminin est en dehors de la gestion du partenariat lié aux relations extérieures.	Absence de femme dans le staff de prise décisions qui engagent l'ONG.
14. Egalité d'accès du personnel (femmes et hommes) à l'information, à la communication et aux NTIC.	le personnel (femmes et hommes) a un égal accès à l'information, à la communication et aux NTIC.	- utilisation des Smartphones par les agents sur le terrain, - disponibilité d'ordinateurs pour les Coordinateurs.	Faible accès aux informations stratégiques au niveau de l'organisation.	Absence de femme dans le staff décisionnel l'ONG
15. Egalité d'accès du personnel (femmes	Egalité d'accès sans	La logistique est à la	Néant	Néant

et hommes) à la logistique.	discrimination aucune	disposition de tout le personnel pour des fins utiles au niveau de GRAADECOM.		
16. Connaissance et contribution à la mise œuvre des politiques de l'égalité des genres des PTF dont la Fondation Stromme.	GRAADECOM a une bonne connaissance et contribue à la mise œuvre des politiques de l'égalité des genres de la Fondation Stromme.	- Formation continue initiée par la Fondation à l'endroit de GRAADECOM pour la mise en œuvre de sa politique Genre, - Application sur le terrain à travers les résultats fournis	Faible connaissance des documents de politique Genre des autres PTF	faible niveau de communication et de partage avec les autres PTF
17. Perceptions des partenaires et organisations de collaboration sur la nature de l'ONG GRAADECOM (ONG masculine, féminine, équilibrée…)[1].	Néant	Néant	GRAADECOM est une ONG masculine	▪ Absence de femmes dans le CA ; Le président de l'ONG est un homme ▪ Les femmes constituent 11% des membres de l'organisation

Section 2 : Commentaires sur l'audit organisationnel de genre

2.1. Nombre de forces en faveur de l'équité de genre : 11

2.2. Nombre de faiblesse en faveur des iniquités de genre : 16

Au vue de ces scores, le diagnostic organisationnel genre atteste que GRAADECOM a encore du chemin à faire en matière d'institutionnalisation du genre.

[1] Question à poser au niveau d'un noyau des partenaires dont la Fondation Stromme

Chapitre 2 : Audit genre des projets et programmes de GRAADECOM

NB : Les résultats bruts qui sont ci-dessous synthétisés sont largement fonction du niveau des connaissances des équipes sur le genre et de leurs capacités à intégrer l'analyse genre dans leurs pratiques de développement pour identifier les diverses inégalités entre les hommes et les femmes touchés par les interventions. En réalité, de cette analyse préalable genre dépend l'intégration du genre dans les actions auprès des groupes cibles.

Sans vouloir prétendre, à cette étape, dresser une typologie genre des projets et programmes de l'ONG, il est important de rappeler que le genre ne se présume pas, il interroge les rôles et relations construits socialement entre les femmes et les hommes.
Ces rôles et relations qui fondent et entretiennent des situations de dominations entre les femmes et les hommes, pourraient constituer un facteur limitant majeur à l'efficacité des actions de développement de l'ONG.
Les faits de dominations doivent être systématiquement identifiés et analysés en amont et de façon continue. Cela favoriserait la prise des mesures régulatrices capables de promouvoir l'équité et l'égalité de genre pour la réalisation optimale des résultats escomptés par les différentes interventions de l'ONG. L'analyse genre des interventions de l'ONG met au centre cette hypothèse de base et a pour ambition de promouvoir le réflexe du genre, surtout le questionnement des inégalités entre les femmes et les hommes. Ce réflexe doit être permanent et transversal au cycle des projets/programmes comme le montre la structure de l'audit genre ci-dessous ébauchée et appliquée aux interventions de l'ONG.

Section 1. Audit genre pendant les phases d'identification/prospection et de planification/formulation de l'intervention

De l'analyse des résultats travaux de quatre ateliers internes (Sikasso, Kadiolo, Bougouni et Yorosso), il n'apparait pas clairement que les interventions de l'ONG sont toujours précédées d'une étude prospective. Par contre, chaque projet et programmes a fait l'objet d'une planification fondée sur une étude de base. Autrement dit, les projets et programmes en cours de l'ONG sont issus d'un processus de sélection suite à des appels à proposions ou appels à manifestation d'intérêt.

Dans les documents de ces manifestions sollicitées (TDR, Lignes Directrice, DAO), il ressort la prise en compte du genre. Toutefois cette prise en compte du genre dans ces manifestions reste généralement au stade de la reconnaissance de situations d'inégalités, de disparités et de discriminations liés au genre.

Tout comme pour ces documents de référence, la planification des projets et programmes a été faite suite à une étude de base, fut-elle sommaire qui à son tour a confirmé les mêmes inégalités de genre sans les analyser.

En somme, l'audit genre de l'étape se situant en amont de la mise en œuvre chaque intervention permet d'affirmer la prise en compte d'inégalités de genre. Pour autant, une analyse approfondie des causes de ces iniquités n'est pas souvent faite. Cela rend difficile la planification des actions ciblées sur les aspects relationnels entre les hommes et les femmes afin d'aplanir les inégalités. Ce constat poste toute la problématique du caractère transformateur en matière de genre des projets et programmes de l'ONG au moment de leur conception.

De façon désagrégée, le diagnostic genre des projets et programmes à compter de leur prospection/planification à leurs impacts dégage quelques forces et faiblesses qui sont formulées autour de certains concepts clés de genre (parmi tant d'autres).

1.1. Rôles de genre :

1.1.1. Forces

a. Secteur productif et genre

Dans le cadre des activités productives, les dimensions de genre se manifestent à travers : la production de biens et services pour la consommation et la commercialisation, les activités purement *génératrices de revenus,* la redistribution des gains, la création d'emplois et rémunération des emplois créés.

Ici apparaissent certains écarts de genre comme :

- Le temps consacré aux activités économiques et équité de genre;
- le niveau la pauvreté monétaire au niveau des communautés en général, qui est plus accentuée chez les femmes et filles ;
- le difficile accès au crédit auprès des banques et des IMF pour financer les AGR et micro entreprises des adultes et des jeunes, difficulté d'accès plus marquée au niveau des femmes et jeunes filles ;
- Le faible niveau de professionnalisation des producteurs et porteurs de projets au sein des communautés et particulièrement pour les femmes et jeunes filles ;
- L'accès inégalitaire des femmes aux ressources et à leur contrôle ;
- La non valorisation économique et professionnelle du secteur de la reproduction tenue en majorité par les femmes.

Les documents de prospection et de planification de certains projets et programmes font un état des lieux de ce secteur. C'est le cas, entre autres des projets et programmes suivants : i) EPC, ii) INCLUSIF, iii) S3A, iv) FACEJ, v) CLEAR COTTON-FAO, vi) TPAE, vii) FIER et iii) PROCEJ.

b. Secteur reproductif, matrimonial et genre

Ce secteur essentiellement consacré aux fonctions reproductives, aux tâches ménagères, à l'entretien des enfants (y compris les aspects éducatifs, alimentaires, sanitaires, à l'existence d'actes d'état civil. Les documents de prospection des projets et programmes dégagent certaines injustices de genre liées :

- au profil des activités au niveau des femmes et des hommes ;
- à l'horloge/profil des activités journalières des femmes et des hommes ;
- aux violences basées sur le genre dont sont victimes les femmes ;
- à la sécurité juridique des femmes dans les ménages (actes de mariage) ;
- à l'équité et genre face aux charges du ménage ;
- aux droits et coutumes en matière de genre et succession.

Ces aspects de genre sont évoqué dans les documents de base de certains projets et programmes dont : TPAE, AA, EPC.

Activités qui sont à la base du développement économique et productif des sociétés :

c. Secteurs sociaux et genre

Les secteurs sociaux se rapportent à l'éducation, la santé, l'alimentation/nutrition, l'hygiène et l'assainissement, droits des enfants (garçons et filles), entre autres.

Tout au long du processus d'élaboration des projets et programmes, il est fait cas de certains paramètres en lien avec le genre, notamment :

- *l'égalité de chances et genre ;*
- *les besoins pratiques des femmes et des hommes*
- *la participation et genre ;*
- *l'accès équitable aux ressources, services et produits de qualité et genre ;*
- *l'identification de mesures sexo-spécifiques et genre (mesures positives) ;*
- *l'Indicateur sexo-spécifique de développement Humain (ISDH).*

Les projets et programmes dont les documents de base intègrent le mieux ses paramètres sont: SSA/P-Stromme, SSA/P-BIT, SSA/P-PACETEM, PTAE, SSA/P-Coop.suisse, projet d'alphabétisation, la SSA/P2, Mission d'Accompagnement des Producteurs / Productrices des Sites AHA du PASSIP/IRRIGAR de la Région de Sikasso pour le Développement des Chaînes de Valeur Riz et des Produits Maraîchers.

d. Secteurs politiques et décisionnels en rapport avec le genre

Ce secteur traite potentiellement des relations de pouvoirs entre les femmes, les hommes, les garçons et les filles autour de l'exercice du pouvoir et de la participation à la prise de décision à différents niveaux :

- *Communautaire ;*
- *Associatif ;*
- *Organes de gestion*
- *Famille ;*
- *Voire dans les instances communales ;*
- *Indicateurs de participation des femmes (IPF).*

Les documents de références des projets et programmes suivants tiennent compte de ses dimensions : Mission d'Accompagnement des Producteurs/ Productrices des Sites AHA, SS/, CLEAR COTTON, TPAE, EPC.

1.1.2. Faiblesses

a. Secteur productif et genre

Ici trois sortes d'inégalités majeures semblent avoir manqué d'analyse suffisante et de planification de mesures correctives :

- Le peu de temps que les femmes consacrent aux activités économiques du fait du profile et de l'horloge des activités journalières surchargées largement en leur défaveur ;
- La coresponsabilité des femmes et des hommes autour de l'économie familiale en faveur d'une gestion équitable des rôles et des ressources ;
- Les inégalités de genre en matière d'accès et de contrôle des ressources desquelles les activités de production sont largement tributaires.

b. Secteur reproductif, matrimonial et genre

Les principales inégalités qui semblent n'avoir été pas fait l'objet d'une analyse approfondie suivie de mesures transformatrices de genre sont :

- le pouvoir dominant des hommes sur l'accès et le contrôle des ressources quand bien même ce sont les femmes qui sont les principales actrices de ce secteur ;

- l'inexistence dans les documents de base des projets et programmes de stratégies opérationnelles sur la masculinité coresponsable à l'endroit des hommes pour qu'ils s'impliquent d'avantage dans l'éducation, la santé et le bien-être de toute la famille. Cela permettrait aux femmes d'avoir une marge plus élargie de temps leur favorisant une meilleure participation aux activités productives et de prise de décisions.
- la faible prise en compte de mesures relatives aux droits sexuels et reproductifs qui pourtant a de fortes au niveau de tous les autres secteurs en termes d'équité et d'égalité de genre.

c. Secteurs sociaux et genre

Les secteurs sociaux se rapportent à l'éducation, la santé, l'alimentation/nutrition, l'hygiène et l'assainissement, droits des enfants (garçons et filles), entre autres.

Tout au long du processus d'élaboration des projets et programmes, des inégalités d'offres de services sont signalées. Par contre ***il n'apparait pas clairement que des mesures d'équité aient été planifiées pour réduire ces inégalités et suivre les effets d'égalité de genres des interventions.*** *En fait, les obstacles à l'équité des genres ont vraisemblablement été occultés au stade de la préparation des actions dans ces secteurs. Cela s'est soldé par un manque d'analyse genre permettant d'identifier et d'interroger les barrières d'accès équitable et de mettre en place des stratégies qui permettent de les maitriser.*

Par exemple, en la matière, certaines données des projets SSA/P de la Fondation Stromme à Kadiolo et Yorosso au titre de l'année 2019 sont éloquentes :

- *Nombre total d'auditeurs inscrits : Total 1390, Garçons 709, Filles: 681;* ***soit 51% pour les garçons et 49% pour les filles en termes d'accès ;***
- *Nombre total d'auditeurs évalués: Total 1241, Garçons: 636, Filles 605 ;* ***soit 48, 75% pour les filles contre 51, 25% pour les garçons en termes de maintien.***
- *Taux de réussite 100% (des auditeurs évalués) : Nombre total d'auditeurs transférables: Total 1241, Garçons: 636, Filles 605.*

Un bref décryptage de ces chiffres conduit aux conclusions suivantes :

- *La déperdition au tout long de l'année scolaire est plus élevée chez les filles :11,16 % contre 10, 29 chez les garçons ;*
- *Pourtant les filles qui arrivent à terminer le cycle d'apprentissage affichent les mêmes performances que les garçons (100% des deux côtés).*

L'inégalité de régularité entre les filles et les garçons dégagée par la première conclusion au niveau des apprentissages, trouve certainement ses causes dans des disparités de genre. Une analyse anticipée de ces inégalités de genre avant la mise œuvre de l'intervention SSA/P permettrait de planifier des dispositions pratiques pour l'égalité d'accès continu des enfants aux apprentissages

d. Secteurs politiques et décisionnels en rapport avec le genre

Dans la plus part des projets et programmes qui ont trait à ce secteur très sensible, les inégalités de genre pourraient demeurer au sein des communautés.

Ces inégalités résultent du fait qu'une analyse approfondie genre aboutissant à des mesures transformatrices des relations entre les femmes et n'a pas été conduite. Par exemple en prenant EPC qui est par essence une action d'autonomisation des femmes, ces dernières resteraient sous l'emprise des hommes en raison de la vivacité de pesanteurs sociétales et culturelles. On peut aisément constater le contraste entre le faible niveau de représentativité

des femmes au niveau de certaines instances comme les ASACO, les CGC et CGS et le fait réel et incontestable qu'elles participent mieux, voire plus largement aux charges sanitaires et éducatives des enfants grâce à EPC.

1.2. Empowerment des femmes

Il désigne le processus de capacitation des femmes afin d'aboutir l'accroissement de leur pouvoir d'action et d'autonomisation. Cette «pouvoirisation» d'action cible les rapports entre les femmes et les hommes dans les sphères productives, reproductives, sociales et politiques. Ce processus permet aux femmes de construire une confiance en soi, développer leurs compétences, prendre le contrôle de leur vie et de bâtir leur autonomie. Il est vrai que les femmes sont au centre de ce processus, mais un environnement structurel (politique, institutionnel, normatif, économique, décisionnel…) est indispensable pour propulser et maintenir la dynamique d'autonomisation des femmes.

1.2.1. Forces

Les documents de bases de projets et programmes suivants cible des aspects d'Empowerment des femmes : EPC, AA, Mission d'Accompagnement des Producteurs / Productrices des Sites AHA du PASSIP/IRRIGAR, CLEAR COTTON, TPAE. Les aspects ciblés en général sont relatifs à la programmation sensible au genre, au changement Organisationnel en faveur de l'Équité des Genres, l'accès des ressources et genre, participation des genres.

1.2.2. Faiblesse

Les dimensions genre les moins ciblées sont : la budgétisation sensible au genre, les stratégies transformatrices de genre, les indicateurs transformateurs de genre, le contrôle des ressources et genre, la socialisation du genre, besoins stratégiques transformateurs des genres.

1.3. Équité de genre et égalité de genre

L'équité de genre est un processus et un état de conditions économiques et de vie qui traduisent la quête et l'établissement de la justice sociale entre les hommes et les, les garçons et les filles. L'équité de genre conduit à l'égalité de genre. Afin d'asseoir l'équité et l'égalité de genre, des actions méritent d'être planifiées pour endiguer ou atténuer les désavantages productifs, reproductifs, sociaux, culturels, politiques et décisionnels qui empêchent l'épanouissement à titre égale des femmes et des hommes, des filles et des garçons.

1.3.1. Forces

La recherche de l'équité de genre et l'égalité de genre demeure une quête permanente au niveau des documents de base des projets et programmes à travers :

- Egalité de chances entre les genres : SSA/P ; PASSIP/IRRIGAR, CLEAR COTTON, TPAE ; S3A, SSA/P2, Alphabétisation.
- Equité sexo-spécifique : EPC, AA ; Equité dans les organes de gestion, CLEAR COTTON.
- Equité d'accès aux ressources : PASSIP/IRRIGAR, FIER, PROCEJ, INCLUSIF, FACEJ, S3A ;
- Empowerment des femmes : EPC, AA ;

1.3.2. Faibles

Les faiblesses majeures se rapportent :

- au manque d'analyse approfondie des inégalités de genre aboutissant à la planification d'activités pour les aplanir ;
- à la prédominance des hommes dans les instances de décision (membership et leadership) ;
- la timidité des mesures d'empowerment des femmes pour un redressement significatif des inégalités de genre.

1.4. Budgétisation sensible au genre

Elle consiste en l'affection de ressources financières destinées à corriger les disparités et iniquités entre les femmes et les hommes. Cette budgétisation permet de promouvoir les mêmes opportunités à toutes et à tous au niveau des secteurs productifs, reproductifs, sociaux, politiques et décisionnels.

1.4.1. Forces

Les budgets des projets et programmes de GRAADECOM ont deux aspects de forces.

- Egalité de chances en matière d'accès aux ressources et aux activités : PASSIP/IRRIGAR, CLEAR COTTON, TPAE ; S3A, SSA/P2, Alphabétisation….
- Equité d'accès aux ressources : PASSIP/IRRIGAR, FIER, PROCEJ, INCLUSIF, FACEJ, S3A ;
- Empowerment des femmes : EPC, AA.

1.4.2. Faiblesses

Trois faiblesses majeures jalonnent le cycle de budgétisation sensible au genre.

- Manque d'une analyse approfondie de genre sur la profondeur des inégalités d'accès et de contrôle des ressources entre les femmes et les hommes : tous les projets et programmes.
- Manque de péréquation de budget en tenant compte de la profondeur des inégalités dont les femmes sont victimes : tous les projets et programmes ;
- Iniquité dans certains budgets quand la contrepartie des femmes et des filles qui ont peu de pouvoir économique que leurs homologues du sexe opposé : FACEJ, PROCEJ, FIER.

1.5. Composition et compétence des équipes de projets et programmes en rapport au genre

Ce personnel est composé de trois catégories d'agents correspondant à la typologie des postes au niveau des projets et programmes :

- Poste 1 : Staff administratif et technique ;
- Poste 2 : les agents de supervision ;
- Poste 2 : agents de développement communautaire.

5.1.1 Forces

Loin d'être suffisantes ces forces se retrouvent à trois niveaux.

- **Composition du personnel est sensible au genre** : 32, 46% de femmes contre 67, 54 d'hommes ;
- **Promotion tacite de l'image genre auprès des communautés :** la quasi-totalité de personnel féminin est affectée à l'encadrement de proximité de groupes cibles (ce

qui de nature à heurté certaines attitudes et pratiques de discrimination basée sur le genre et du coup amener implicitement les hommes et les femmes à les interroger) ;

- **Intérêt et engouement du personnel pour le renforcement de capacités en genre :** le personnel a consciente de ses limites dans la gestion des activités sensible au genre et réclame un renforcement de capacité sur le genre et son application dans la mise en œuvre des activités

5.1.2 Faiblesses

Les principales faiblesses à ce niveau sont :

- **le manque de femmes dans le staff administration et de gestion des projets et programmes :** pourcentage de femmes Chef d'antennes, administrateurs, coordinateurs, 0% ;
- **l'existence de stéréotypes basés sur le genre :** au questionnement relatif à la place du genre au sein de l'organisation certains stéréotypes basés sur le genre ont été évoqués comme « les femmes résistent moins», «les femmes se contentent de ce que les hommes leur demandent de faire » **;**
- **le manque de formation continue sur le genre :** cet état de fait a été évoqué au niveau de toutes les équipes de l'ONG.

Section 2 : Audit genre au cours de la mise en œuvre des projets et programmes

L'exercice à cette étape a consisté à examiner:

- primo, les implications de genre entre les phases d'identification et de formulation, et la mise en œuvre des interventions ;
- secundo, quelques aspects spécifiques genre dans le processus proprement dit de mise en œuvre des interventions ;
- tertio, l'intégration /valorisation du genre après une revue genre des projets et programmes en cours d'exécution ;
- et quarto, effets immédiat de l'intervention et le genre.

2.1. Audit genre des implications des phases d'identification et de formulation avec le déroulement opérationnel des activités

L'analyse genre réalisé au niveau de la Section 2 précédente reste valable tant au niveau des forces qu'en ce qui concerne les faiblesses. Autrement dit l'organisation est peu apprenante en matière de genre au niveau de la mise en œuvre des interventions. En effet, les activités, les stratégies et les budgets restent la reproduction classique des planifications contenues dans les documents de projets et programmes (PRODOC). Cette situation est aussi valable pour le personnel affecté aux différentes interventions.

2.2. Aspects spécifiques genre dans le processus proprement dit de mise en œuvre des *interventions.*

2.2.1. Plans d'actions sensibles au genre

De façon générale, il existe des plans d'actions trimestriels au niveau des projets et programmes. A l'échelle de l'organisation, il y a un plan opérationnel annuel.

a. Forces

Elles sont :

- l'existence de plans d'actions qui responsabilisent toutes les équipes, même si celles-là ne sont désagrégées par sexes ;
- la participation de tous les agents (hommes et femmes) à l'élaboration des plans d'actions

b. Faiblesses

Les faiblesses sont relatives au manque :

- d'activités désagrégées selon le genre (nombre de femmes et d'hommes à qui s'agresse chaque activité) ;
- de résultats désagrégés par genre ;
- d'indicateurs désagrégés par genre.

2.2.2. Dispositif de suivi-évaluation axé sur des indicateurs genre

a. Forces

Existence d'un dispositif de suivi-évaluation planifié dans les PRODOC. En application de dispositif, les différents niveaux de vie vérifient les données désagrégées par genre.

b. Faiblesses

En dehors des planifications relatives aux suivis-évaluations déclinées dans les PRODOC, il n'y a pas des plans de suivi- évaluation élaboré avec des indicateurs genre.

2.2.3. Participation des genres à la réalisation des activités et genre

a. Forces

Les hommes, les femmes, les garçons et les filles qui sont les cibles des activités participent effectivement à leur réalisation.

b. Faiblesses

Les différents facteurs qui sous-tendent la participation efficace des femmes et des hommes aux activités ne font pas l'objet d'appréciations poussées suivies de mesures d'optimisation de la participation des genres.

2.2.4. Participation des genres à la prise de décision

a. Forces

Il existe des organes de gestion composés de femmes et d'hommes au niveau des actions communautaires : SSA/P, PASSIP/ IRRIGAR, TPAE, CLEAR COTTON, Alphabétisation….

b. Faiblesses

Les organes de gestion sont dominés en grande partie par les hommes en membership et leadership.

2.2.5. Profil d'accès et de contrôle des ressources

Ici le concept de ressources comprend aussi bien des biens meubles et immeubles que les services financiers et tous les services offerts à l'occasion des activités

a. Présentation des travaux en plénière

Cas de SSA/P (équipe de Yorosso)

Ressources	**Accès**		**Contrôle**	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Le comité CGC	X	X		X
Personnel de mise en œuvre	X	X		X
Mise du local pour l'animateur	X	X		X
Mise à la disposition de la restauration	X	X		X
L'hébergement animateur	X	X		X
Les rencontres pédagogiques	X	X		X
La gestion du budget	X	X		X
L'acquisition des moyens logistiques	X	X		X
Les suivis Supervisions	X	X		X

Cas des aménagements Hydro-agricoles (équipe de Sikasso)

Ressources	***Accès***		***Contrôle***	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Terre	X	X		X
Eau	X	X		X
Pâturage		X		X
Pêche		X		X

Site réservé à la lessive	X			X
Accès au crédit	X	X	X	X

Cas du contrôle des ressources par le personnel (équipe de Kadiolo)

Ressources	***Accès***		***Contrôle***	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Les moyens de locomotion (moto)	X	X		X
Les frais de carburant	X	X		X
Les salaires des agents	X	X	X	X
Les frais de communication		X		X
La connexion	X	X		X

b. Commentaires

Les hommes ont le monopole du contrôle des ressources y compris celles dans le secteur reproductif. La seule ressource dont les femmes assurent la responsabilité est le crédit octroyé pour soutenir leurs activités productives.

2.3. Revue des projets et programmes en cours d'exécution pour mieux intégrer la dimension genre

Cet angle d'analyse s'intéresse au fait de savoir si GRAADECOM, après consultation avec les partenaires qui la soutiennent, procède à une revue de ses interventions pour y intégrer le genre.

2.3.1. Forces

Pour le moment seule la Fondation Stromme a commencé ce processus.

2.3.2. Faiblesses

Au moment de la réalisation de l'audit genre, aucune intervention n'avait fait l'objet de d'aucune revue définitive pour mieux valoriser le genre.

2.4. Audit genre sur les effets immédiats des projets et programmes en rapport avec le genre

Cet item été abordé avec l'outil « Analyse3R» (**R**eprésentation, **R**essources, **R**éalisation/**R**ésultats).

2.4.1. Présentation de quelques travaux d'analyse «3R)

Axes d'analyse genre	Niveau de prise en compte des genres par les interventions de GRAADECOM
Représentation **Cas EPC à Kadiolo**	• Combien de femmes et combien d'hommes bénéficient de l'intervention ? 2744 femmes bénéficiaires de 2019 à nos jours • Combien de femmes et combien d'hommes participent à l'intervention ? Equipe de projet, 3 femmes et 13 hommes Comités de gestion : 135 dont 54 femmes et 81 hommes Animateurs : Comités de sécurité : 27 hommes et 27 femmes Services techniques : 4 hommes et 1 femme
Ressources **(Tous les projets de l'Antenne de Kadiolo)**	Comment se répartissent les ressources utilisées et/ou mises à disposition par l'intervention entre les hommes et les femmes (argent, terre, temps, …) ? • Analyse des flux monétaires selon le genre les ressources utilisées ou mises à disposition par l'intervention entre les hommes et les femmes sont reparties de façon équitable • Quels espaces sont occupés par les femmes et les hommes ? ✓ Les espaces de décision comme les organes de gestion des activités sont dominés par les hommes. ✓ dans le cadre familial, par exemple les gains issus par les femmes des prêts EPC sont nettement utilisés pour l'éducation des enfants, l'alimentation et la santé des ménages. ✓ Par ailleurs, les hommes contrôles l'essentiel des ressources (y compris EPC, car sans l'aval de son mari, une épouse peut difficilement adhérer à l'approche. • Comment les femmes et les hommes utilisent le temps (division sexuelle des tâches)?

- ✓ Les activités dans le secteur de la reproduction (ménage) et celles dans les secteurs productifs, comme l'agriculture constituent de sérieuses limites à la disponibilité suffisante des femmes pour participer de façon assidue et ponctuelle aux formations, cela les place en second plan en matière d'internalisation des contenus dispensés par rapport aux hommes ;
- ✓ Aussi, pour certaines interventions plus orientées sur les femmes, le fait que ces dernières sont assez occupées dans les ménages, la ressource temps pour les activités joue négativement sur leur pleine réalisation.

Réalisation/Résultats

- Dans la répartition entre les genres constatée, quelles sont les causes aux niveaux de la représentation et des ressources liées à l'intervention ?

(Tous les projets de l'Antenne de Kadiolo)

Les femmes dans la dimension rôles des genres (division du travail, profil des activités, horloge journalier, accès et contrôles des ressources…) occupent une position inférieure à celle des hommes/

- Quelles sont les conséquences de cette répartition pour l'intervention ?

Difficilement l'intervention promeut un développement harmonieux pour les deux sexes.

Représentation

(équipe de Sikasso)

Projet SSA/P BIT 2020 :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Filles 242, Garçons : 255 Total : 497

- Le nombre de femmes et d'hommes ayant participé à l'intervention

Femmes : 40, Hommes : 60

Projet SSA/P PACETEM Plan 2019- 2020 :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Filles 542, Garçons : 489 Total : 1031

- Le nombre de femmes et d'hommes ayant participé à l'intervention

Femmes : 98, Hommes : 102

Projet SSA/P PENF 2020 :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de

l'intervention

Filles 116, Garçons : 136 Total : 252

- Le nombre de femmes et d'hommes ayant participé à l'intervention

Femmes : 20, Hommes : 30

Projet SSA/PADE 2020 :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Filles 251, Garçons : 201 Total : 452

- Le nombre de femmes et d'hommes ayant participé à l'intervention

Femmes : 60, Hommes : 40

Projet PASSIP/IRRIGAR (Mission convention locale 2019-2020 :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Femmes : 136, Hommes : 1545, Total : 2 913

- Le nombre de femmes et d'hommes ayant participé à l'intervention

Femmes : 1026, Hommes : 714, Total : 1740

Projet alpha PENF 2019 :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Femmes : 100, Hommes : 00, Total : 100

- Le nombre de femmes et d'hommes ayant participé à l'intervention

Femmes : 100, Hommes : 00, Total : 100

Projet TPAE :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Filles : 494, Hommes : 484, Total : 978

- Le nombre de femmes et d'hommes ayant participé à l'intervention

Femmes : 95, Hommes : 162, Total : 257

Projet CLEAR COTTON :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Femmes : 2, Hommes : 168, Total : 170

- Le nombre de femmes et d'hommes ayant participé à l'intervention

Femmes : 1052, Hommes : 1158, Total : 2210

Projet FIER :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Femmes: 1 130, Hommes : 1 174, Total : 2 304

Projet Inclusif:

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Femmes: 280, Hommes : 520, Total : 800

Projet PROCEJ :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Femmes: 2, Hommes : 15, Total : 17

Projet FACEJ :

- Le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié ou bénéficient de l'intervention

Femmes: 5, Hommes : 9, Total : 14

2.4.2. Commentaire sur l'analyse « 3R »

Mis à part EPC, AA, et qui sont apparemment sensibles au genre sans être transformateurs de genre, une large partie des projets et programmes de l'ONG plutôt loin de la promotion de l'égalité des genres.

DEUXIEME PARTIE : DESCRIPTION DE LA POLITIQUE GENRE POUR L'INCLUSION

Chapitre 1 : Contexte général de la politique genre pour l'inclusion de GRAADECOM

La politique genre de GRAADECOM trouve son ancrage juridique et intentionnel dans les engagements internationaux auxquels le Mali a souscrit et dans certains instruments nationaux du pays.

Section 1 : Contexte international

Le premier instrument international genre est sans nul doute la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme** du 10 Décembre 1948 qui dans son **article 1er** stipule : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité». Au niveau de l'Afrique, ce principe d'égalité (entre hommes et femmes) est réaffirmé par la **Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples** du 27 Juin 1981 en son **l'article 2** : « Toute personne a droit à la jouissance des droits et libertés reconnus et garantis dans la présente Charte sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe….. ».
En plus de ces deux instruments de portée générale, le Mali a adhéré à d'autres engagements internationaux plus spécifiques qui prônent l'égalité entre l'homme et la femme. Au nombre de ces engagements, nous choisissons, entre autres, deux.

1. Les Objectifs de Développement Durable (ODD)

Les ODD consacrent le genre dans toute sa plénitude dans ses objectifs ci-après :
Objectif 5. Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ;
Objectif 6. Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau ;
Objectif 7. Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable ;
Objectif 8. Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

2. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

La CEDEF fait de la proscription des inégalités entre la femme et l'homme dans toutes sphères de la vie en société une obligation pour chaque Etat. Conformément à ce principe central, les parties 1ere, 2ème, 3ème et 4ème prônent respectivement:

- la mise en place d'un dispositif juridique et juridictionnel afin de promouvoir les mêmes droits et libertés pour la femme et l'homme :
- l'égalité de chance et d'accès de la femme et de l'homme dans la vie politique et publique, et la prise de mesures afin d'éradiquer les pratiques d'inégalités existantes entres les deux sexes ;

- l'offre égalitaire de services pour la femme et l'homme dans le domaine économique et social, et la prise de mesures afin d'éradiquer les pratiques d'inégalités existantes entres les deux sexes;
- l'égalité d'accès et de traitement pour la femme et l'homme devant la loi et en matière matrimoniale.

Section 2 Contexte national

1. La Constitution du 25 février 1992

Tout en souscrivant à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples dans son préambule, la loi fondamentale consacre l'égalité de genre.

Ainsi dans son article 2, elle stipule : « Tous les Maliens naissent et demeurent libres et égaux en droits et en devoirs. Toute discrimination fondée sur l'origine sociale, la couleur, la langue, la race, le sexe, la religion et l'opinion politique est prohibée».

2. Le Cadre stratégique pour la Relance Economique et le Développement Durable (CREDD 2019 – 2023)

La vision du CREDD est l'illustration d'une forte volonté des autorités maliennes de promouvoir le genre dans les politiques et stratégies de développement. En effet cette vision est ainsi formulée « Un Mali bien gouverné, **où le vivre ensemble harmonieux des différentes composantes de la société est restauré**, la paix consolidée et la sécurité collective et individuelle assurée dans l'unité, la cohésion et la diversité, **où le processus de création de richesse est inclusif** et respectueux de l'environnement et **où le capital humain est valorisé au bénéfice notamment des jeunes et des femmes ».**

En plus de cette vision, l'amélioration des relations de genre est consacrée par certains axes stratégiques de cette politique nationale dont l'axe stratégique 5 : Développement du capital humain à travers notamment ces objectifs ci-après :

- Objectif global 5.2. Assurer le droit des citoyens à une éducation et une formation de qualité à travers un système éducatif inclusif, mieux adapté, cohérent et fonctionnel ;
- Objectif global 5.4. Créer les conditions de réalisation de l'autonomisation de la Femme, de l'Enfant et de la Famille ;
- Objectif global 5.7. Promouvoir la protection sociale pour prévenir la vulnérabilité et l'exclusion sociale.

3. La Politique Nationale Genre du Mali

Cette politique se décline en six (06) orientations stratégiques.

N°	Enoncé
1.	Consolidation de la démocratie malienne et de l'État de droit par l'égalité d'accès et la pleine jouissance des droits fondamentaux pour les femmes et pour les hommes.
2.	Développement d'un capital humain (femmes et hommes) apte à affronter les défis du développement socioéconomique du pays, de la réduction de la

	pauvreté, de l'intégration africaine et de la mondialisation.
3.	Reconnaissance de la contribution des femmes au développement économique par leur insertion aux circuits productifs et l'accès égal aux opportunités d'emploi et aux facteurs de production.
4.	Mise à contribution des potentialités des femmes et des hommes dans le développement du pays par leur participation égale aux sphères de décision.
5.	Promotion, sensibilisation et communication pour l'enracinement des valeurs et des comportements égalitaires au sein de la société malienne tout en ralliant les traditions porteuses d'égalité aux impératifs de la modernité et de l'ouverture sur le monde.
6.	Prise en compte du Genre comme un principe directeur de bonne gouvernance dans les politiques et réformes publiques les plus porteuses de changement et dans les budgets, en considérant le contexte de la déconcentration et la décentralisation.

Chapitre 2 : Justification, but et champ d'application de la politique genre pour l'inclusion de GRAADECOM

Section 1 : Motivation de la politique genre pour l'inclusion

Depuis un certain nombre d'années, l'ONG GRAADECOM s'est engagée dans un processus d'apprentissage et de perfectionnement afin d'être parmi les ONG les plus crédibles au Mali. La crédibilité recherchée ne commencera à s'afficher qu'au bout d'un processus de professionnalisation tant au niveau de la gouvernance interne équitable de GRAADECOM que dans l'efficacité inclusive de ses interventions. Autrement dit, sous l'angle de la culture du genre, GRAADECOM doit se positionner comme une organisation capable de bannir les inégalités de genre tant sur le plan organisationnel qu'à travers ses interventions au profit des groupes cibles. La mise en place de la présente politique genre relève de cette quête de crédibilité et de professionnalisme de GRAADECOM.

L'ONG est appuyée dans ce processus de positionnement en matière de genre par certains de ses partenaires dont la Fondation Stromme pour qui l'égalité des sexes est une thématique transversale indispensable.

Section 2 : But de la politique genre

La politique genre de GRAADECOM vise à promouvoir l'épanouissement harmonieux des femmes et des hommes en son sein et au niveau des groupes cibles de ses projets et programmes.

Elle dégage et analyse dans un premier temps les asymétries entre hommes et les femmes en termes de pouvoirs, d'accès aux ressources et à leur contrôle ainsi que des autres formes d'inégalités basées sur le genre. En deuxième lieu, elle préconise des mesures visant la réduction, voire l'élimination de ces inégalités.

Section 3 : Champ d'application de la politique genre

La politique genre de GRAADECOM se rapporte à deux niveaux d'application: i) à l'organisation elle-même et, ii) à ses interventions en faveur des populations vulnérables.

1. Au niveau de l'organisation GRAADECOM

Sur le plan organisationnel, les rapports d'inégalités entre les femmes et les hommes sont interrogés principalement au niveau de quatre dimensions et de pistes d'action afin de réduire ces inégalités sont ensuite dégagées.

- Institutionnalisation du genre (prise en compte dans les textes de base, les procédures, les pratiques organisationnelles …. de GRAADECOM) ;
- Relations de genre dans le membership et le leadership de l'organisation ;
- Connaissances et compétences du capital humain de GRAADECOM sur le genre ;
- Division du travail au sein de l'organisation et rôles des genres
- Perceptions des partenaires et organisations de collaboration sur la nature de l'ONG GRAADECOM (ONG masculine, féminine, équilibrée…).

2. Genre dans les interventions de GRAADECOM

L'intégration du genre au niveau des projets et programmes de l'ONG s'intéresse aux aspects suivants à trois niveaux correspondant aux principales étapes d'une action de développement (sans compter un niveau intermédiaire et transversale aux deux dernières étapes).

- Au moment de l'identification de l'intervention[2] (prospection) et au cours de la planification[3]/formulation de l'intervention: représentativité du genre au niveau des personnes enquêtées ; rapports de pouvoirs et genre, de rôles et genre en relation avec l'intervention ; inégalités économiques et de condition de vie de genre en rapport avec l'intervention ; profil d'accès et de contrôle des ressources des hommes et des femmes; besoins stratégiques de genre, besoins pratiques spécifiques de genre, profil des activités en rapport avec l'intervention, empowerment et genre ; représentativité du genre au moment de la restitution et de la validation des résultats de l'étude de base) ; nombre de femmes dans les équipes et places occupées par elles (division du travail et genre)...
  Pour des raisons pratiques ces deux premiers aspects seront traités ensemble car ils se situent tous en amont de l'intervention dont ils constituent le cadre de référence en termes de prospection et de planification.

- Au cours de la mise en œuvre de l'intervention : A cette étape opérationnelle les pratiques de genre auxquelles il faille faire attention sont entre autres ; représentativité du genre à l'introduction/lancement de l'intervention ; rapports de pouvoirs de genre, rôles et relations de genre ; inégalités économiques et de condition de vie de genre; profil d'accès et de contrôle des ressources en relation; besoins pratiques et stratégiques de genre; profil des activités entre hommes et femmes ; empowermentet autonomisation des femmes ; besoins stratégiques des groupes cibles (femmes et hommes) ; performance des équipes et genre….

- Au terme de l'intervention: l'analyse « 3R» et genre (**R**eprésentation, **R**essources, **R**éalisation/**R**ésultat[4]), constitue le baromètre de mesure des relations de genre en matière de changements observables).

Nota Bene : l'analyse «3R» s'applique au niveau de l'étape de mise en œuvre. A ce stade il interroge le processus changements de genre vers l'égalité hommes/femmes et permet la mise en œuvre de mesures régulatrices des inégalités de genre autour des réalisations pour plus d'impacts à l'issue de l'intervention

[2] Etude générale menée avant de décider quel type d'intervention à planifier/concevoir. Elle permet de savoir les principales contraintes et opportunités dans la zone.
[3] Formulation de l'intervention et étude de base (en amont ou en aval de la formulation). Cette étape de mieux tracer les contours de l'action : les intrants, les activités, les extrants, les effets et l'impact tout en tenant compte des hypothèses e risques, des opportunités et des menaces.
[4] Ici résultat est synonyme d'impact

Chapitre 3. Choix stratégiques de la politique genre de GRAADECOM

Section 1. Enoncé de la politique/Vision

GRAADECOM est une organisation inclusive qui promeut la pleine participation et le plein épanouissement des hommes et des femmes à titre égal pour le développement humain durable pour l'avènement d'une société plus juste et plus équitable.

Cette vision exige de GRAADECOM un meilleur positionnement sur deux plans.

- Premièrement, des reformes pour mieux intégrer la dimension genre au niveau de l'organisation aussi bien dans le cadre de son membership, que dans les domaines de la gouvernance et des compétences de son personnel en genre. Il s'agit de promouvoir la sensibilité au genre de l'organisation en mettant en place des mesures itératives entre :
  - ✓ d'une part sur les connaissances, pratiques et pratiques genre,
  - ✓ et d'autre l'institutionnalisation du genre à travers des textes, des politiques et procédures qui régulent la composition et le fonctionnement de l'organisation de façon équitable.
- Deuxièmement, l'intégration systématique de l'analyse genre et de son application afin de disposer de mécanismes d'atténuation, voire d'éradication des inégalités de genre à toutes les étapes du cycle des projets et programmes. Evidement cette intégration reste largement tributaire de la capacité des planificateurs et gestionnaires des projets et programmes à pouvoir faire une bonne analyse genre tant au niveau des secteurs de développement de l'organisation qu'en ce qui concerne les besoins stratégiques et pratiques de ses groupes cibles. Autrement dit, il urge que GRAADECOM développe le capital humain technique (personnel en charge des interventions) en genre pour pouvoir prétendre à une véritable intégration du genre dans ses actions en faveur des couches les plus vulnérable.

Section 2. Orientations stratégiques de la politique genre

Conformément aux aspects de positionnement ci-dessous dégagés, la politique genre de GRAADECOM s'articule autour de deux orientations stratégiques.

1. **Promouvoir la culture de l'équité et de l'égalité des genres dans toutes les dimensions organisationnelles et institutionnelles de GRAADECOM**

Les différents aspects organisationnels les plus concernés par la nécessité de l'équité et l'égalité des genres sont :

1.1. la représentativité des femmes au niveau du membership, du leadership, du staff administratif, technique et financier de l'ONG ;

1.2. le niveau de connaissances et de compétences de membres de l'ONG (hommes et femmes) ainsi que du personnel permanent au niveau du siège sur le genre ;

1.3. la dynamique d'institutionnalisation du genre au niveau de l'organisation (textes de base, plan stratégique, manuel de procédures…, composition et fonctionnement de l'Assemblée Générale, du conseil d'Administration, de la Direction Exécutive, des Antennes);

1.4. la visibilité des femmes au niveau de la représentativité de l'organisation (organisation perçue comme une ONG masculine par ces partenaires et organisations de collaboration).

2. Réduire les inégalités de genre au niveau des projets et programmes de l'ONG pour un développement plus inclusif, plus équitable et plus durable

A ce niveau, GRAADECOM s'attelle à l'amélioration de l'analyse approfondie genre suivie de mesures transformatrices de genre dans les dimensions de genre ci-après énumérées.

2.1. Rôles des genres dans les secteurs dominants (productifs, reproductifs, sociaux et décisionnels).

2.2. Empowerment des femmes.

2.3. Budgétisation sensible au genre.

2.4. Composition et compétence des équipes de projets et programmes en rapport au genre

2.5. Plans d'actions sensibles au genre

2.6. Dispositif de suivi-évaluation axé sur des indicateurs genre

2.7. Participation des groupes cibles à la réalisation des activités et genre

2.8. Participation des genres à la prise de décision.

2.9. Profil d'accès et de contrôle des ressources.

2.10. Revue des projets et programmes en cours d'exécution pour mieux intégrer la dimension genre.

Section 3. Axes stratégiques de la politique genre

Les deux orientations stratégiques se subdivisent en huit axes stratégiques.

1.1. Amélioration de l'équité et de l'égalité des genres au niveau du membership et du leadership de l'ONG.

1.2. Renforcement des capacités de membres de l'ONG (hommes et femmes) ainsi que du personnel permanent au niveau du siège sur le genre

1.3. Institutionnalisation du genre au niveau de l'organisation.

1.4. Promotion de la représentativité dans les relations extérieures de l'organisation.

2.1. Formation du personnel des projets et programmes sur le genre.

2.2. Intégration systématique de l'analyse genre dans le dispositif planification/conception des projets et programmes ;

2.3. Introduction systématique du genre au niveau du dispositif de mise en œuvre (programmation/plan d'action, réalisation, suivi et d'évaluation) des projets et programmes.

2.4. Accentuation des mesures d'empowerment des femmes pour leur meilleure autonomisation

Section 3. Principes de base

La politique genre de GRAADECOM est basée sur les dix principes majeurs et non exclusifs ci-après déclinés.

1. L'approche des droits humains sous-tend la politique genre de l'organisation. A cet égard, les attributs suivants des droits humains seront promus: universalisme, indivisibilité, intégrité, participation et inclusion, responsabilité, transparence, égalité et non-discrimination. De façon plus explicite, GRAADECOM s'engage dans la dynamique nationale de réalisation de l'égalité des genres consacrée par les instruments internationaux auxquels le Mali a souscrit et les politiques et stratégies genre adoptées par le pays.

2. Etant donné que les changements des mentalités et des pratiques nécessitent une certaine durée, la présente politique se situe dans un processus d'apprentissage pour une meilleure égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'organisation et au niveau des bénéficiaires de ses interventions.

3. Pour autant, aucune personne, aucun agent au niveau de GRAADECOM ne saurait se servir de l'argumentaire de la durée dans le temps mentionné au point précédent pour justifier un comportement peu progressif, voire une quelconque inaction vers l'égalité des genres dès lors que la présente politique est adoptée.

4. Les entraves structurelles à relever en matière d'égalité des genres à tous les niveaux (en son sein et au niveau des communautés) constituent une hypothèse impérative de la politique genre de l'ONG.GRAADECOM fait de l'égalité des genres une hypothèse centrale pour les progrès à accomplir vers la réalisation de sa vision et de sa mission.

5. Les présomptions et les manifestions d'inégalités entre les hommes et les femmes constituent une banalisation des inquiets de genre et contribuent à les exacerber. GRAADECOM fonde ses stratégies genre sur d'abord l'analyse systémique de ces inégalités afin d'en déterminer les causes, et ensuite la mise en place de mesures d'endiguement desdites causes.

6. L'égalité des genres est une prééminence qui doit être expressément perceptible dans la vie de l'organisation et à travers ses actions de développement à l'endroit des hommes et des femmes.

7. Les stéréotypes de genre sont de nature à ne pas valoriser tout le potentiel dont les femmes disposent. Ils constituent un obstacle à la gouvernance inclusive de l'organisation et à la réalisation de sa mission qui est de : « Contribuer à l'émergence et à l'autonomisation des couches vulnérables à travers, d'une part, le renforcement de leurs capacités organisationnelles et institutionnelles, d'autre part, l'appui à leurs efforts d'amélioration durable des conditions d'existence». Dans cette logique :
   - ✓ le leadership des femmes doit être reconnu et valorisé au sein de l'organisation ;
   - ✓ et l'empowerment des femmes doit être un principe directeur des interventions de GRAADECOM au niveau des groupes cibles.

8. L'égalité de chances entre les hommes et les femmes au niveau de l'organisation et de ses interventions. Ce principe oblige l'organisation à donner les mêmes chances aux hommes et aux femmes dès lors que qu'ils remplissent les mêmes critères /conditions devant une opportunité donnée.

9. La discrimination positive comme mesure de régulation des inégalités entre les hommes et les femmes fait partie intégrante de la politique genre.

10. La recherche de l'excellence demeure est l'objectif majeur de l'ONG sur le plan organisationnel et dans l'amélioration des conditions des communautés. La présente politique est un instrument pour propulser cette excellence et ne saurait être considérée comme une présomption irréfutable qui crée des droits acquis au profit de l'un et l'autre sexe au détriment de la recherche de performance.

Chapitre 4:Mécanisme d'opérationnalisation de la politique genre de GRAADECOM

Section 1. Objectifs opérationnels, stratégies, cibles

Objectifs opérationnel	Stratégies opérationnelles	Cibles dans trois ans
Intégration du genre dans la vie organisationnelle et institutionnelle de GRAADECOM		
Promouvoir l'équité et de l'égalité des genres au niveau du membership, du leadership, du staff de direction (administratif, technique et financier) de l'ONG.	Remembrer les l'Assemblée Générale et le Conseil d'Administration pour une meilleure représentativité des femmes dans les instances.	Au moins le tiers des membres de l'ONG et de son Conseil d'Administration est composé de femmes
	Mettre en place un mécanisme de formation du personnel féminin émergeant afin de permettre aux femmes d'accéder au poste de chef d'antenne.	Au moins 30% des Antennes sont dirigés par des femmes
	Mettre en place un système d'évaluation du personnel au niveau du siège de l'ONG qui permette de déceler des talents au niveau des hommes et des femmes et soutenir la promotion des femmes au niveau du staff administratif et technique.	Au moins une femme accède à un poste dans le staff technique, administratif ou financier.
Renforcer les capacités de membres de l'ONG (hommes et femmes) ainsi que du personnel permanent au niveau du siège sur le genre	Mettre en place un comité paritaire (point focal) genre au sein du Conseil d'Administration et le former en genre (y compris la politique genre du Mali) pour qu'il veille sur l'équité et l'égalité des genres au niveau de la gouvernance de l'ONG et à l'échelle de ses interventions.	Le comité composé de femmes et d'hommes est mis en place, formé en genre et veille périodiquement sur l'effectivité de l'équité des genres au sein de l'organisation et à travers ses projets et programmes.
	Former un vivier de formateurs genre composé d'hommes et de femmes au sein du Directeur Exécutif de l'organisation.	Le vivier de formateurs genre est mis en place, formé en genre et forme à son tour les équipes des projets et programmes
Institutionnaliser le genre au niveau de l'organisation.	Intégrer progressivement le genre dans les textes de base et les référentiels de gestion de l'organisation.	Des normes genre sont mieux prises en compte dans les statuts, le plan stratégique, le manuel de gestion et la politiques anti harcèlement est finalisée et adoptée.
	Assurer la représentativité des femmes au niveau des postes clés du	Une femme occupe un des trois postes clés du

	Conseil	Conseil d'Administration
Promouvoir la représentativité des femmes dans les relations extérieures de l'organisation	Améliorer la perception des partenaires et organisations de collaboration sur la nature de l'ONG GRAADECOM	Présence accrue des femmes aux rencontres stratégiques avec les partenaires. Plus de délégation de pouvoirs aux femmes à l'occasion des rencontres décisionnelles.
Réduction des inégalités de genre au niveau des projets et programmes de l'ONG		
Intégrer systématiquement de l'analyse genre dans le dispositif planification/conception des projets et programmes	Mettre en place des outils de diagnostic et d'analyse genre au niveau de l'organisation à appliquer pour toute nouvelle planification de projet et programme.	Un guide genre de conception et de formulation des projets et programme est produit.
	Appliquer les outils genre à toutes les nouvelles planifications de projets et programmes pour prendre en compte au mieux les rôles, positions et les besoins des femmes et des hommes.	Toutes les nouvelles formulations de projets et programmes intègrent les dimensions genre.
	Assortir chaque action planifiée d'un cadre logique sensible au genre.	Toutes les nouvelles formulations de projets et programmes sont assortir d'un cadre logique sensible au genre.
Former le personnel des projets/programmes en genre et suivre l'impact des acquis de la formation au niveau des interventions	Evaluer les besoins de formation en genre des équipes terrain, planifier et réaliser la formation selon les besoins plus récurrents	Tous les coordinateurs et superviseurs sont formés en genre.
	Introduire la performance de l'application du genre dans les critères d'évaluation du personnel affecté aux projets et programmes	Tous les agents sont évalués en tenant compte de leurs performances dans l'application du genre.
Améliorer la gestion sensible au genre des projets et programmes.	Introduire la gestion sensible au genre comme démarche transversale pendant la programmation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des interventions de l'organisation à travers l'application contextuelle des concepts et des outils genre.	Une revue de tous les projets et programmes est effectuée afin de mieux tenir en compte la dimension genre
	Mettre en place un plan de communication pour le changement social et de comportement (CCC) axé sur l'équité et l'égalité de	Chaque projet et programme a son plan de CCC genre élaboré et appliqué.

	genre.	
	Développer des partenariats avec des organisations/structures actives dans le domaine de la protection et de la promotion des femmes/filles	Un cadre de concertation est mis en place et fonctionne avec au moins une organisation/structure active dans le domaine de la protection et de la promotion des femmes / filles.
	Suivre et appuyer les bonnes pratiques des projets et programmes qui contribuent à diminuer les inégalités de genre.	Au moins une bonne pratique genre est identifiée, appuyée et diffusée par projet et programme.
	Mettre en place un dispositif de capitalisation et de communication autour des bonnes pratiques de genre consécutives à la mise en œuvre des projets et programmes	Au moins une bonne pratique genre est identifié, appuyée et diffusée par projet et programme.
Accroitre des mesures d'empowerment des femmes pour leur meilleure autonomisation	Encourager des projets et programmes de type action positive pour mieux afin de mieux corriger les inégalités de genre dont les femmes sont victimes.	Au moins une bonne pratique genre est identifié, appuyée et diffusée par projet et programme.
	Répertorier au niveau des projets et programme les besoins stratégiques des femmes.	Un répertoire des besoins stratégiques des femmes est disponible et accessible à des fins d'exploitation pour l'ensemble des projets et programmes de l'ONG.
	Mettre en place des mesures répondant aux besoins stratégiques des femmes selon les moyens disponibles	Au moins deux besoins stratégiques des transversaux à tous les projets et programmes sont appuyés.

Section 2 : Du dispositif de pilotage, de suivi et d'évaluation

Il sera mis en place une commission ad hoc genre composée de représentants du comité paritaire, du vivier de formateurs genre, des Antennes et des communautés partenaires. Cette commission sera chargée de veiller, de suivre et d'évaluer la politique genre.

Le nombre de membres, leurs qualités/critères, le cahier de charges de cette commission seront définis par le Directeur Exécutif de GRAADECOM après consultation du Conseil d'Administration, des Antennes et des organes de gestion des activités auprès des communautés.

Les partenaires techniques qui le désirent peuvent être membre de droit de la commission, cela à titre d'appui-conseil.

Section 3 : Du plan d'action triennal de la politique genre

Trente jours francs après l'adoption de la présente politique par GRAADECOM et dans le souci d'un commencement de son appropriation par les différentes parties concernées à l'interne (Conseil d'Administration, Direction Exécutive, Antenne), l'élaboration de son plan d'action commencera. La mise en place de ce plan d'action sera planifiée et conduite sous la responsabilité de Directeur Exécutif, et au besoin avec l'appui d'une personne ressource.

Le plan d'action sera forcément assorti de résultats avec leurs indicateurs.

Chapitre 5: Quelques facteurs de réussite de la politique

Section 1 : Dissémination de la politique au sein de l'organisation et auprès des groupes cibles

Le contenu de la présente politique sera partagé avec les membres de l'ONG (AG et CA), le personnel de la Direction Exécutive et les équipes au niveau des Antennes. Ces dernières ont la charge, sous la responsabilité des Chefs d'Antennes, de la démultiplier au niveau des communautés partenaires de base.

Le Directeur Exécutif est le garant de la dissémination de la politique à tous les niveaux.

Section 2 : Appropriation de la politique par les acteurs de premier plan (CA, SG, Antennes, communautés partenaires)

Il est une évidence que l'appropriation de cette politique par les acteurs concernés est une condition sine qua non de sa réussite. A ce titre, des espaces de sa restitution seront organisées.

Le Directeur Exécutif est le premier responsable de réussite de ces espaces de restitution. Il peut déléguer cette responsabilité quand la restitution concerne le niveau terrain (Antennes) en prenant des précautions de leur réussite.

En tout état de cause, la responsabilité de la réussite de ces restitutions ne sera être partagée.

Chapitre 6 : Dispositions finales

Section 1 : Entrée en vigueur de la politique

La politique genre pour l'inclusion de GRAADECOM entre en vigueur un jour franc à compter de son adoption par l'AG. Cette dernière, compte tenu de difficultés d'organiser une session à cet effet dans les meilleurs délais peut donner mandat au Président pour convoquer un CA à caractère décisionnel. Dans ce cas, l'AG à sa prochaine session entérine la décision d'entrée en vigueur de la politique sans préjudice de son effectivité suite à la décision d'adoption par le CA mandaté.

Section 2 : Révision de la politique

La politique genre de l'ONG peut être revue. Cette révision sera nécessaire pour tenir compte d'une part de nouveaux d'inégalités non prévus, ou dans le souci d'intégration de normes pertinentes à l'occasion des partenariats avec les PTF, les groupes cibles ou des entités publiques d'autre part.

L'initiative de la révision appartient concomitamment au Président et au Directeur Exécutif.

Fait à Sikasso, le 05 Avril *2021*

Approuvée par le Conseil d'Administration.

Scanné avec CamScanner