

# POLITIQUE DE ARDIL EN MATIÈRE DE GENRE



Pour un  
Développement  
inclusif et participatif

---

Accroître l'impact des  
programmes / projets  
à travers une politique  
sensible au Genre

---



## ADRESSE

BP 77 Tél : (223) 21 92 13 05

N° ASAC : 139/327 ;

Pador :

ML2008CBK1806375614

NIF : 061000828 Y N° INPS 21-

630/1Rue 86-Porte 118

CGPS LN N° 16°46'0'' ; LW

003'0'22 ; DUNS N°: 55-989-  
8071

Email :

ardil\_tombouctou@yahoo.fr

Site web : ardiltbt.org

## I/CONTEXTE ET FINALITE :

La vision d'ARDIL souligne l'égalité entre hommes et femmes comme l'une des conditions fondamentales pour un développement durable dans la dignité. Dans sa planification stratégique 2016- 2020, ARDIL réaffirme sa volonté d'intégrer cette vision à tous les niveaux institutionnels et opérationnels de l'organisation.

A travers l'application systématique des critères d'âge, de genre et de diversité (AGD) dans tous ses programmes, ARDIL s'efforce de garantir que toutes les personnes relevant de sa compétence jouissent de leurs droits sur un pied d'égalité et sont capables de participer pleinement aux décisions qui affectent leur vie et celle des membres de leur famille et de leurs communautés.

Parler de genre et prendre en considération les différences sociales, économiques et biologiques qui existent entre les femmes, les filles, les garçons et les hommes, et en particulier, les inégalités de sexes faisant obstacle à une bonne alimentation est essentiel pour que ARDIL puisse accomplir son mandat et ses objectifs stratégiques. L'égalité des sexes est également une condition fondamentale à la jouissance des droits de l'homme partout.

ARDIL œuvre pour établir l'égalité des sexes à la fois au niveau organisationnel, c'est-à-dire dans tous les départements, ainsi qu'au niveau programmatique, à savoir dans tous les secteurs (sécurité alimentaire et moyens d'existence ; eau, assainissement, hygiène ; nutrition ; santé mentale et pratiques de soins). ARDIL intègre le genre dans des situations d'urgence ainsi que dans des contextes de développement et de rétablissement.

## II/CHAMPS D'APPLICATION ET RAISON D'ÊTRE DE LA POLITIQUE DE ARDIL

En règle générale, il existe une confusion sur la terminologie du genre ; bien souvent le genre est conceptualisé comme ne concernant que les femmes. Bien qu'elle reconnaisse que les discriminations fondées sur le sexe affectent particulièrement les femmes et les filles, **ARDIL soutient une définition large du genre qui tient compte des différents besoins et priorités des femmes, filles, garçons et hommes, tout en reconnaissant leurs rôles et capacités respectifs et en promouvant la reconnaissance mutuelle et le partenariat.**

Aussi ARDIL prend en compte les multiples aspects de la diversité tels que l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap et les minorités, susceptibles, à l'instar du genre, d'engendrer des discriminations ou une plus grande vulnérabilité.

Bien qu'il soit important de reconnaître que les femmes, filles, garçons et hommes ont des besoins différents et que les urgences et la jouissance des droits fondamentaux peuvent les affecter différemment, l'expérience a prouvé qu'il convenait d'éviter les catégorisations générales (ex : les femmes et les enfants sont les plus vulnérables ; les femmes sont les seules à pouvoir prodiguer des soins). En plus de renforcer les stéréotypes de genre, ce type de généralisation minimise le rôle que jouent les femmes dans la contribution à la paix et à la résilience et conduit les hommes à se sentir exclus dans de nombreuses situations.

Les catégorisations générales ne reposant sur aucune donnée factuelle peuvent entraîner des occasions manquées et compromettre l'efficacité du programme. Il est nécessaire de coopérer de manière significative avec les hommes afin que la vie de famille et la vie communautaire soient renforcées dans le long terme et que tous leurs membres puissent s'épanouir.

La Politique de ARDIL en Matière de Genre a été formulée pour pallier l'absence d'une analyse du genre et sociale, qui soit complète, réaliste, informative, et sensible à ses interventions programmatiques. Cette politique a pour objectif d'aider le personnel de ARDIL à comprendre les besoins et les priorités des femmes, hommes, garçons et filles tout en prenant en compte leurs charges de travail respectives ainsi que les systèmes culturels dans lesquels ils évoluent, afin qu'ils puissent concevoir des programmes plus efficaces et ayant un plus grand impact.

La Politique de ARDIL en Matière de Genre vise à garantir une plus grande uniformité au sein de l'organisation en termes de pratiques, politiques et principes relatifs au genre et prévoit un cadre de responsabilité en matière d'égalité des sexes que le personnel est tenu de respecter, à défaut de quoi leur responsabilité peut être mise en cause.

### III/ OBJECTIF PRINCIPAL ET PRINCIPES DE BASE :

L'objectif de cette politique est d'améliorer l'impact des interventions de ARDIL pour les femmes, filles, garçons et hommes dans le besoin en analysant et répondant aux problématiques de genre qui se posent dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, programmes, projets et recherches de ARDIL.

Afin d'atteindre cet objectif, les principes suivants doivent être satisfaits :

- ≈ Le personnel de ARDIL reconnaît l'égalité des sexes comme condition fondamentale à la jouissance des droits de l'Homme par les femmes, filles, garçons et hommes.
- ≈ Le personnel de ARDIL comprend que l'égalité des sexes est fondamentale à la mission et au mandat d'ARDIL.
- ≈ Le personnel de ARDIL veille à la participation active des femmes, filles, garçons et hommes afin de formuler et de mettre en œuvre des interventions culturellement acceptables qui prévoient des rôles significatifs pour tous et qui respectent les droits universels de chacun.
- ≈ Le personnel de ARDIL définit tous les programmes et politiques d'ARDIL après avoir conduit une analyse comparative entre les sexes sensibles, dans tous les contextes, qu'il s'agisse de situations d'urgence soudaine ou de contextes de développement à long terme.
- ≈ Le personnel de ARDIL respecte le principe de « Do No Harm » (« Ne pas nuire ») et s'efforce de prévenir et de réduire les effets négatifs que pourrait avoir l'action de ARDIL.
- ≈ Le personnel de ARDIL s'engage à rendre des comptes (ainsi qu'à tenir toute autre personne/organisation pour responsable si besoin) s'il ne parvient pas à assurer l'égalité des sexes dans les politiques, les programmes, les projets et les recherches de ARDIL.
- ≈ Le personnel de ARDIL s'engage à revoir régulièrement la Politique d'ARDIL en Matière de Genre afin de valoriser l'expérience du personnel de ARDIL, ou d'autres organisations partenaires, dans les domaines de la promotion et de l'intégration de l'égalité des sexes, et d'incorporer l'apprentissage dans les efforts d'amélioration des politiques et pratiques d'intervention.

En matière de Genre, ARDIL fait la promotion d'une approche à double voie en matière d'égalité des sexes ainsi que la création d'un environnement permettant aux problématiques de genre d'être intégrées de manière significative dans tous les domaines d'action de l'ONG.

### IV/ L'APPROCHE À DOUBLE ENTREE DE ARDIL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

La Politique de ARDIL en Matière de Genre suit une double approche afin de garantir l'égalité des sexes :

**1. Intégration de la problématique de genre** dans tous les programmes, projets et stratégies de ARDIL – l'impact des interventions de ARDIL sur les femmes, filles, garçons et hommes est pris en considération à chaque étape de la gestion du cycle de projet – de la planification à la mise en œuvre, jusqu'à l'évaluation.

Exemple : Un projet EAH veillera à ce que les bénéficiaires ne soient pas exposés à la violence lorsqu'ils iront chercher de l'eau. Dans le cas des activités génératrices de revenus ARDIL favorisera les subventions pour un couple ou un foyer prenant en considération les compétences complémentaires des hommes et des femmes dans le développement d'un commerce.

**2. Actions ciblées** – il s’agit de mettre en place des interventions répondant aux faiblesses ou aux besoins spécifiques des groupes les plus vulnérables tels que les femmes enceintes ou allaitantes, les enfants (filles ou garçons) de moins de cinq ans, les femmes et hommes âgés, les hommes chefs de famille célibataires ayant des enfants à charge etc...

Exemple : Un projet de pratiques de soins offrant un lieu sûr aux femmes enceintes ou allaitantes. Dans le cas des activités génératrices de revenus, ARDIL cible des jeunes hommes afin d’éviter qu’ils ne soient recrutés par des groupes armés ou par des gangs.

Cette double approche visant à assurer l’égalité des sexes est élaborée sur la base d’une analyse basée sur le genre. L’intégralité du personnel de ARDIL est tenue d’en suivre les étapes clefs ainsi que définies ci-dessous.

Nous disposons d’une boîte La Boîte à Outils de la Politique de ARDIL en Matière de Genre intégrant le marqueur Genre de notre partenaire CARE Internationale Mali sur la manière de mettre en œuvre et de faciliter chacune de ces étapes.

## **V/ CINQ ÉTAPES CLEFS POUR GARANTIR L’ÉGALITÉ DES SEXES TOUT AU LONG DE LA GESTION DU CYCLE DE PROJET**

### **1. DÉVELOPPER UNE ANALYSE BASÉE SUR LE GENRE SERVANT DE BASE À TOUS LES PROGRAMMES ET POLITIQUES CONCUS PAR ARDIL**

L’analyse comparative entre les sexes, définie comme « la compréhension et la description des différences entre les rôles, activités, opportunités et besoins respectifs des hommes et des femmes dans un contexte donné », est systématiquement utilisée au cours du cycle de projet. Le personnel de ARDIL utilise les conclusions de l’analyse comparative entre les sexes pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer des politiques et des programmes offrant des rôles significatifs aux femmes et hommes travaillant pour le bien-être du foyer et/ou pour identifier les groupes vulnérables ayant besoin d’une assistance spécifique.

### **2. COLLECTER, UTILISER ET RAPPORTER LES DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE ET PAR ÂGE**

Le personnel de ARDIL collecte systématiquement les données ventilées par sexe et par âge au cours des évaluations initiales, au niveau des individus, des foyers/ménages ou des communautés, ainsi que tout au long du programme : enregistrement des participants/bénéficiaires, suivi-évaluation, mécanisme de plainte/feedback (etc.). ARDIL veille par ailleurs, à ce qu’il y ait une parité hommes/femmes au sein de chaque équipe déployée afin de permettre à tous les groupes d’une même communauté de participer aux activités d’une manière culturellement appropriée. Pour ce faire, la façon de recueillir les données ainsi que les formats et les outils de comptes rendus sont ajustés. Les données recueillies sont ensuite exploitées dans le but d’améliorer la mise en œuvre du programme. Lors de la compilation des résultats de recherches, d’études et d’évaluations initiales et lors de la formulation des recommandations pour

l'intervention, le personnel de ARDIL doit veiller à ce que la gestion et l'analyse des données incluent les données ventilées par sexe et par âge.

### **3. ASSURER UNE APPROCHE PARTICIPATIVE ACTIVE ET INCLUSIVE**

Le personnel de ARDIL sollicite la participation active des femmes, filles, garçons et hommes dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des programmes. Des efforts particuliers sont nécessaires dans les contextes où les femmes ont un accès plus limité aux processus de décision, que les hommes (ainsi qu'un accès restreint aux lieux où les décisions sont prises), en raison de leur statut au sein de la communauté, et du leadership communautaire traditionnel (contextes dans lesquels les représentants, au sein de la sphère de prise de décision formelle ou traditionnelle, sont des hommes), de leurs contraintes en matière de mobilité et de temps.

### **4. GARANTIR UNE CONCEPTION DU PROJET SENSIBLE AU GENRE**

Le personnel de ARDIL traduit les projets sensibles au genre en demandes de financement, conformes aux stratégies nationales, reflétant l'étendue des besoins spécifiques – ainsi que les capacités respectives – des femmes, filles, garçons et hommes. ARDIL soutient et adopte l'outil de Notation Genre de notre partenaire CARE, pour évaluer, approuver, et suivre tous les projets qu'elle développe.

### **5. INCLURE DES INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE DANS LES CADRES DE SUIVI ET ÉVALUATION**

Les cadres de Suivi et Evaluation incluent des indicateurs sensibles au genre, à la fois quantitatifs et qualitatifs, indiquant les changements en matière de genre dans les zones d'intervention de ARDIL. Les termes de référence des revues et des évaluations internes et externes garantissent la prise en considération et l'analyse de l'impact du genre dans les interventions de ARDIL.

ARDIL ne peut comprendre et répondre de manière efficace aux besoins des femmes, filles, garçons et hommes dans les communautés affectées qu'une fois que ses équipes (formées en matière de genre et au sein desquelles les femmes et les hommes sont représentés de manière paritaire) ont collecté les données, les ont analysées, les ont utilisées pour définir et financer les programmes et ont surveillé les résultats de ces derniers avec des indicateurs sensibles au genre. Le respect systématique de ces cinq étapes permet d'assurer que les interventions d'ARDIL ciblent les populations les plus vulnérables et dans le besoin de manière appropriée.

## **VI/ CRÉER UN ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL PROPICE**

ARDIL met en place des mécanismes et procédures institutionnels afin de respecter les cinq étapes clefs visant à garantir l'intégration du genre et les interventions ciblées.

#### **Ressources Humaines et Recrutement :**

- + Les procédures et les mécanismes pour promouvoir l'égalité des sexes au travail ainsi qu'un environnement de travail adapté du point de vue du genre sont mis en place.
- + La sensibilité au genre est une compétence requise dans tous les termes de références / descriptifs de poste et est intégrée dans les processus de recrutement et d'entretien ainsi que dans les objectifs de performance du personnel.
- + Les procédures opérationnelles standards en vigueur, incluent des standards de cohabitation minimums décrivant ce qui met les hommes et les femmes à l'aise et ce qui constitue un comportement acceptable ou non dans un contexte donné.

#### **Plaidoyer et communications**

- + Les inégalités des sexes sont un facteur majeur au sous-développement. Une analyse comparative entre les sexes et une approche sensible au genre sont essentielles à la stratégie de plaidoyer de ARDIL ainsi qu'aux activités conçues pour répondre à cette problématique. La stratégie de ARDIL travaille en étroite

collaboration avec les équipes techniques afin de veiller à ce que l'analyse du contexte et des problématiques, s'intéresse de près aux besoins et capacités respectifs des femmes, filles, garçons et hommes dans des contextes particuliers.

- ✚ Tous les documents de communication de ARDIL sont sensibles au genre et respectent la notion d'égalité des sexes promue par la Politique de ARDIL en Matière de Genre.

## **VII/ PARTENARIATS**

ARDIL collabore activement avec ses partenaires pour mettre en place la Politique de ARDIL en Matière de Genre. Cela peut, entre autres prendre la forme d'une allocation de ressources, d'une formation, d'échanges d'informations ou de la mise à disposition d'un réseau de connaissances. Quel que soit le type de collaboration, ARDIL œuvre pour renforcer les organisations promouvant l'égalité des sexes, tire des enseignements de l'expérience de ses partenaires les plus avancés sur le sujet et vise à influencer ceux qui le sont moins. Des partenariats sont renforcés avec des ONG et des agences des Nations Unies pour assurer l'apprentissage et l'échange dans le but d'accomplir des objectifs communs en matière d'égalité des sexes.

### **Qualité, Responsabilité et Apprentissage**

L'impact de la politique et des activités de ARDIL en matière d'égalité des sexes est documenté. La collecte et l'analyse des meilleures pratiques en la matière se font de façon périodique.

## **CONCLUSION**

ARDIL peut avoir une influence positive dans la vie des femmes, filles, garçons et hommes frappés par une crise humanitaire. La Politique de ARDIL en Matière de Genre fourni les principes clefs que doit respecter l'ensemble des employés de ARDIL. Bien que la politique soit définie comme une déclaration de principes spécifiquement élaborée pour guider et déterminer les décisions présentes et futures, il s'agit néanmoins d'un document vivant, ayant vocation à évoluer au fil du temps et au fur et à mesure que les contextes changent. Cette Politique sera révisée et/ou complétée, chaque fois que besoin s'impose.