



## **Plan d'Action pour l'Intégration de la Dimension Genre selon la Charte Éthique d'Auto-Développement Afrique**

### **1. Sensibilisation et Formation Interne**

**Objectif:** Éduquer et sensibiliser tout le personnel et les partenaires sur les questions de genre pour assurer une compréhension commune et l'engagement envers l'égalité des genres.

**Actions:**

- Organiser des sessions de formation régulières sur l'égalité des genres, les stéréotypes et la discrimination.
- Participer à des ateliers externes et organiser des séminaires internes sur l'intégration de la dimension genre.
- Distribuer des guides et des manuels sur les meilleures pratiques en matière d'égalité des genres.

**Responsables:** Département des Ressources Humaines, Équipe de Formation.

**Calendrier:** Sessions trimestrielles, avec une formation initiale pour les nouveaux employés et partenaires.

### **2. Mise en Place de Politiques et Procédures Internes**

**Objectif:** Assurer que toutes les politiques de l'organisation favorisent l'égalité des genres.

**Actions:**

- Réviser et mettre à jour les politiques de recrutement, de rétention et de promotion pour garantir l'égalité des genres.
- Établir des politiques de congé parental équitables et des horaires flexibles pour soutenir l'équilibre travail-vie personnelle.
- Mettre en place des mécanismes pour traiter les cas de discrimination ou de harcèlement sexuel.

**Responsables:** Département des Ressources Humaines, Direction Générale.

**Calendrier:** Mise en œuvre immédiate, avec des révisions annuelles.

### **3. Intégration de l'Approche Genre dans les Projets**

**Objectif:** S'assurer que tous les projets de l'organisation intègrent une perspective de genre dès leur conception jusqu'à leur évaluation.

**Actions:**

- Effectuer des analyses de genre pour chaque projet afin de comprendre les impacts spécifiques sur différents genres.



- Développer des interventions répondant aux besoins spécifiques des femmes, des hommes et des personnes non binaires.
- Assurer la collecte et l'analyse de données désagrégées par sexe pour informer la conception et l'évaluation des projets.

**Responsables:** Chefs de Projets, Direction Générale.

**Calendrier:** Intégration continue avec des rapports semestriels sur les progrès.

#### **4. Partenariats et Plaidoyer**

**Objectif:** Travailler en collaboration avec d'autres organisations pour promouvoir l'égalité des genres et plaider pour des politiques publiques favorables.

**Actions:**

- Établir et renforcer des partenariats avec des organisations locales et internationales œuvrant pour l'égalité des genres.
- Participer activement à des groupes de travail et des conférences sur l'égalité des genres.
- Plaider pour des politiques publiques soutenant l'égalité des genres à tous les niveaux.

**Responsables:** Équipe de Partenariats, Direction Générale.

**Calendrier:** Engagement continu avec des bilans annuels des activités de plaidoyer.

#### **5. Suivi et Évaluation**

**Objectif:** Évaluer régulièrement la mise en œuvre de la charte sur le genre pour assurer l'amélioration continue.

**Actions:**

- Organiser des réunions régulières pour évaluer la mise en œuvre des politiques de genre.
- Former le personnel sur les méthodes de suivi et d'évaluation spécifiques à l'égalité des genres.
- Développer et utiliser des indicateurs spécifiques pour mesurer les progrès en matière d'égalité des genres.
- Produire des rapports annuels détaillant les progrès et les défis rencontrés.

**Responsables:** Département de Suivi et Évaluation, Direction Générale.

**Calendrier:** Réunions trimestrielles, rapports annuels.

#### **6. Communication et Sensibilisation Externe**

**Objectif:** Promouvoir l'égalité des genres à travers les communications de l'organisation et déconstruire les stéréotypes de genre.

**Actions:**



- Utiliser des images et des slogans qui évitent les stéréotypes de genre dans tous les supports de communication.
- Employer un langage non-sexiste dans tous les documents et communications officielles.
- Lancer des campagnes de sensibilisation sur l'égalité des genres auprès du public et des partenaires.

**Responsables:** Département de Communication, Équipe de Plaidoyer.

**Calendrier:** Mise en œuvre immédiate, avec des révisions continues des supports de communication.

### Conclusion

Par la mise en œuvre de ces actions, ADA s'engage à promouvoir l'égalité des genres et à éradiquer toute forme de discrimination, contribuant ainsi à un développement durable et inclusif

**Tableau RACI (Responsable, Accountable, Consulted, Informed) pour le plan d'action établi ci-dessus.**

Action	Responsable (R)	Accountable (A)	Consulted (C)	Informed (I)
<b>Sensibilisation et Formation Interne</b>	Département des Ressources Humaines, Équipe de Formation	Direction Générale	Employés, Partenaires	Tout le personnel, Partenaires
Formation Initiale et Continue	Équipe de Formation	Responsable Formation	Experts en genre, Partenaires	Tout le personnel
Ateliers et Séminaires	Équipe de Formation	Responsable Formation	Experts en genre, Partenaires	Tout le personnel
Documents Informatifs	Équipe de Formation	Responsable Formation	Experts en genre, Partenaires	Tout le personnel
<b>Politiques et Procédures Internes</b>	Département des Ressources Humaines	Direction Générale	Conseil d'Administration, Experts en genre	Tout le personnel
Politiques de Recrutement et de Promotion	Département des Ressources Humaines	Responsable RH	Conseil d'Administration, Experts en genre	Tout le personnel
Équilibre Travail-Vie Personnelle	Département des Ressources Humaines	Responsable RH	Conseil d'Administration, Experts en genre	Tout le personnel

Mécanismes de Plainte et de Résolution des Conflits	Département des Ressources Humaines	Responsable RH	Conseil d'Administration, Experts en genre	Tout le personnel
<b>Intégration de l'Approche Genre dans les Projets</b>	Chefs de Projets	Direction Générale	Équipe de Recherche et Développement, Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
Analyses de Genre	Chefs de Projets	Responsable Projets	Équipe de Recherche et Développement, Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
Conception Inclusive	Chefs de Projets	Responsable Projets	Équipe de Recherche et Développement, Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
Collecte et Analyse de Données	Chefs de Projets	Responsable Projets	Équipe de Recherche et Développement, Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
<b>Partenariats et Plaidoyer</b>	Équipe de Partenariats	Direction Générale	Partenaires, Organisations de Genre	Tout le personnel, Partenaires
Collaboration avec Organisations Partenaires	Équipe de Partenariats	Responsable Partenariats	Partenaires, Organisations de Genre	Tout le personnel, Partenaires
Participation à des Groupes de Travail et Conférences	Équipe de Partenariats	Responsable Partenariats	Partenaires, Organisations de Genre	Tout le personnel, Partenaires
Plaidoyer pour Politiques Publiques	Équipe de Partenariats	Responsable Partenariats	Partenaires, Organisations de Genre	Tout le personnel, Partenaires
<b>Suivi et Évaluation</b>	Département de Suivi et Évaluation	Direction Générale	Conseil d'Administration, Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires

Réunions d'Évaluation	Département de Suivi et Évaluation	Responsable Suivi et Évaluation	Conseil d'Administration, Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
Formations sur le Suivi et l'Évaluation	Département de Suivi et Évaluation	Responsable Suivi et Évaluation	Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
Indicateurs de Performance	Département de Suivi et Évaluation	Responsable Suivi et Évaluation	Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
Rapports Annuels	Département de Suivi et Évaluation	Responsable Suivi et Évaluation	Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
<b>Communication et Sensibilisation Externe</b>	Département de Communication	Direction Générale	Équipe de Plaidoyer, Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
Matériaux de Communication Inclusifs	Département de Communication	Responsable Communication	Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
Langage Non-Sexiste	Département de Communication	Responsable Communication	Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires
Campagnes de Sensibilisation	Département de Communication	Responsable Communication	Experts en genre	Tout le personnel, Partenaires