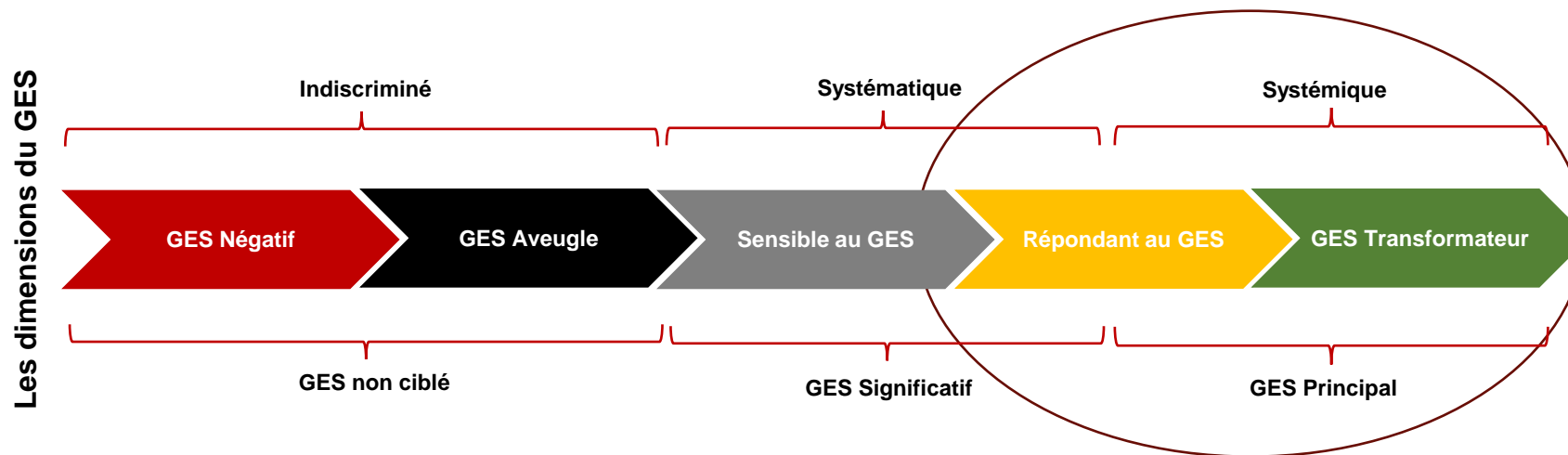


Dans quel type d'organisation et de programmes nous engageons-nous ?



Pour respecter nos engagements en matière GES et compte tenu des contextes de plus en plus fragiles et complexes dans lesquels nous opérons, nous devons être beaucoup plus délibérés dans *le quoi, le pourquoi, le qui et le comment* de notre planification, gestion et développement de l'organisation et des programmes.

Jusqu'à présent, nous avons surtout oscillé surtout dans la zone sensible de GES, parfois aveugle et parfois répondant à certains 'besoins pratiques' spécifiques, ce qui signifie que, dans l'ensemble, nous pouvons nous considérer comme relativement systématiques et significatifs en matière GES, tant dans notre organisation que dans nos programmes.

À l'avenir, les interventions aveugles ou négatives en matière GES dans notre organisation ou nos programmes ne seront pas une option.

Le tableau ci-dessous fournit des indications pour déterminer le type d'intervention/action que nous mettons en œuvre ou le type d'intervention/action vers lequel nous voulons tendre, dans le cas d'initiatives/projets en cours et/ ou concevoir / conceptualiser dans le cas de nouvelles initiatives/projets. Cette auto-évaluation du GES, s'appuie sur une réflexion et un questionnement inclusifs et participatifs entre les membres de l'équipe concernée (et les partenaires clés) pour identifier un " marqueur GES " plus objectif et réaliste.

Institutionnel/ organisation		
GES Non ciblé	GES Significatif	GES Principal
<p>Moins de 30% du personnel est composé de femmes</p> <p>La direction est principalement ou entièrement composée d'hommes, d'âge moyen et plus.</p> <p>Il existe une culture organisationnelle patriarcale, hiérarchique et stéréotypée.</p> <p>Les pratiques de recrutement favorisent les hommes et le maintien du statu quo</p> <p>Des politiques et des moyens clairs pour atténuer ou répondre à la discrimination fondée sur le genre ou à d'autres formes de discrimination, au harcèlement, ou de violence n'existent pas, sont obsolètes, et/ou ne sont pas respectés.</p>	<p>Les 5 diamants obligatoires de GES ont été identifiés, sont suivis, examinés et font l'objet d'un rapport annuel.</p> <p>Au moins 30% des employés sont des femmes, y compris aux niveaux de la direction.</p> <p>La culture organisationnelle facilite les mesures concrètes en faveur de conditions de travail et d'un environnement inclusifs et équitables.</p> <p>Il existe des politiques, des codes de conduite, des règlements et des instruments disciplinaires traitant de la non-discrimination, du respect, du harcèlement, du mobbing, etc.</p> <p>Les documents organisationnels importants sont disponibles dans différentes langues.</p> <p>Le GES est investi dans les budgets, la constitution d'équipes, les ressources humaines et le développement des capacités, par exemple, les personnes focales GES.</p> <p>Le GES est prise en compte dans la communication externe et les relations publiques.</p>	<p>Les 10 diamants de GES ont été identifiés, sont suivis, revus et font l'objet d'un rapport annuel.</p> <p>Au moins 40% des employés sont des femmes, y compris au niveau du management.</p> <p>Au moins 20 % de diversité, en termes d'âge, de nationalité/ethnie et/ou d'autres types de diversité (LGBTQ+, handicap, etc.).</p> <p>La composition globale du personnel reflète 40% de femmes, 40% d'hommes et 20% de diversité entre les fonctions, les niveaux et les localités.</p> <p>Des politiques et stratégies GES existent et sont régulièrement révisées pour maintenir un haut degré d'inclusion, de diversité, de satisfaction, de performance et de rétention du personnel.</p> <p>Le GES est intégré dans toutes les stratégies clés de l'organisation, par exemple dans les domaines des finances, des ressources humaines, de la communication, etc.</p> <p>Les documents organisationnels importants sont disponibles dans différentes langues, y compris davantage d'options audiovisuelles.</p> <p>Le GES fait partie des formations au leadership inclusif et des exigences de recrutement.</p> <p>Le GES est intégré dans les évaluations annuelles et les instruments de redevabilité, par exemple les entretiens annuels, les rapports sur les programmes/projets, y compris dans les budgets, les enquêtes auprès du personnel/les baromètres de moral.</p>

Opérationnel/ Programmé		
GES non ciblé	GES significatif	GES Principal
<p>Négatif : Crée de nouveaux risques, vulnérabilités et inégalités ou exacerbe ceux qui existent déjà, ce qui a un impact négatif sur les droits, la dignité, la sécurité, les conditions de vie et/ou les opportunités de vie des femmes et/ou des autres parties prenantes principales.</p> <p>Aveugle : Ne tient pas compte des dynamiques de genre et d'inclusion ou d'exclusion sociale dans la conception et la gestion du programme/projet, et court le risque de renforcer les inégalités, les conflits ou le statu quo inchangé.</p> <p>Par exemple, l'approche " Ne pas nuire ", la sensibilité aux conflits, l'approche " ne laisser personne pour compte " ne sont pas appliquées.</p>	<p>Sensible : Tient compte du genre et/ou des inégalités sociales, et inclut certaines activités/produits avec des indicateurs, ciblant les femmes et/ou les groupes socialement marginalisés par au moins 30% des personnes atteintes dans l'ensemble.</p> <p>Répondant : Le GES a été intégré dans les analyses préparatoires et répond systématiquement à certains "besoins pratiques" prioritaires qui sont intégrés dans le cycle de gestion du programme/projet. En fin de compte, le projet implique et bénéficie de manière significative aux femmes et/ou aux groupes socialement marginalisés pour au moins 50% des personnes atteintes dans l'ensemble.</p>	<p>Répondant + : Une analyse GES et ses résultats sont intégrés dans la théorie du changement du programme/projet, avec au moins un objectif clé et des résultats respectifs qui répondent à des "besoins pratiques" sélectionnés et au moins un "besoin stratégique" spécifique au GES, avec des rapports quantifiables/qualifiables basés sur des indicateurs GES désagrégés.</p> <p>Transformatif : Ancre le GES au centre d'une analyse de l'économie politique et du pouvoir. Un changement de politique spécifique au GES au niveau institutionnel est recherché ; et une approche de développement de systèmes inclusifs est appliquée, par laquelle le GES est intégrée dans les accords de <u>procurement</u>, de sous-contrat, de collaboration et de <u>partenariat</u> en s'appuyant sur les principes du GES, avec des lignes rouges claires, et en abordant les lacunes en GES avec des objectifs de développement des capacités inclus.</p>

Cette stratégie GES tient compte de l'interdépendance entre les stratégies d'intervention institutionnelle/organisationnelle et opérationnelle/programme, et de leurs jalons progressifs respectifs pour obtenir des résultats sensibles, répondants et transformateurs.

Par ailleurs, pour en savoir plus sur le marqueur de politique de genre dont ce marqueur GES ci-dessus a été adapté, visitez le site de l'OCDE ici: <https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>