

# OUTIL DE DEVELOPPEMENT DE L'ONG FEMMES ET DEVELOPPEMENT 'FEDE'

**Stratégie Egalité Femme et Homme au niveau  
institutionnel et programmatique**

## Table des matières

I.	INTRODUCTION.....	2
II.	Les stratégies.....	3
III.	L'orientation stratégique se décline ainsi :.....	3
5.1.	Étapes de l'institutionnalisation : .....	4
5.2.	Suivi, et évaluation.....	5
5.3.	Outils facilitant l'institutionnalisation de l'ÉFH.....	5
5.4.	INTÉGRER LE GENRE À LA PHASE DE MISE EN ŒUVRE .....	6

## I. INTRODUCTION

Le Mali, à travers sa constitution du 25 février 1992, a fait le pari de construire une société démocratique, d'accélérer sa croissance économique, de réduire la pauvreté et d'améliorer le bien-être de sa population en vue de s'ériger au rang des pays émergents. Ceci ne serait sans doute possible que lorsque les causes du faible niveau de développement humain, qui entrave le développement socioéconomique du pays, l'épanouissement des personnes, femmes et hommes et qui en plus, hypothèque le devenir des générations futures, seront pris en charge, par le respect des engagements internationaux et régionaux, notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la CEDEF, le Programme d'action de Beijing, les Objectifs du Développement Durable (ODD), la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981 et le Protocole à la Charte relatif aux droits des femmes en Afrique, la Charte africaine de la jeunesse (2006) et le NEPAD.

Aussi, l'ONG FEMMES ET DEVELOPPEMENT, organisation de développement communautaire, fondée par une poignée de femmes courageuses et déterminées à œuvrer indépendamment des cultures, traditions, régimes juridiques et croyances religieuses pour améliorer la vie des femmes, entreprend des travaux pionniers pour transformer les normes fondées sur le genre et instaurer l'égalité des genres en vue d'améliorer de manière directe et indirecte la perception des femmes et des stéréotypes.

Pour atteindre cet objectif, elle s'est engagée, pour l'opérationnalisation de la politique nationale Genre du Mali qui date de 2011. A ce titre, FEDE intègre une stratégie de promotion de l'égalité Femme - Homme dans ses priorités dans ses projets et programmes de développement et de l'humanitaire.

D'autre part, la promotion de l'égalité des genres et des droits des femmes et des filles est une question de justice sociale, tandis que travailler à partir d'une approche de genre est une condition indispensable pour garantir la pertinence, la qualité, l'impact, l'efficacité, l'efficience et la durabilité de toutes nos actions.

Par conséquent, l'égalité des genres est inséparable de l'identité de FEDE car elle est intrinsèquement liée à nos fondements institutionnels (mission, vision, valeurs et principes), aux objectifs fixés et aux outils avec lesquels nous travaillons.

## II. Les stratégies

1. Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles, lesquelles vont à l'encontre du respect des droits égaux fondamentaux ;
2. Mettre en valeur les compétences et aptitudes des femmes et des associations féminines dans les processus de prévention et de résolution des conflits ;
3. Sensibiliser et communiquer pour la promotion et 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.
4. Contribuer au développement d'un capital humain (femmes et hommes) apte à affronter les défis du développement socioéconomique du pays, et de la réduction de la pauvreté ;
5. Valoriser la contribution des femmes au développement économique des collectivités et du pays, par leur insertion aux circuits productifs et l'accès égal aux opportunités d'emploi et aux facteurs de production

## III. L'orientation stratégique se décline ainsi

- Plaidoyer pour un meilleur équilibre dans l'accès des femmes et des hommes aux emplois de l'administration publique et du secteur privé ;
- Plaidoyer pour la valorisation du travail des femmes rurales actives dans les secteurs productifs clés (agriculture, élevage, pêche) ;
- Plaidoyer pour l'amélioration de la sphère entrepreneuriale pour les femmes opératrices économiques œuvrant dans le secteur informel ;
- Plaidoyer pour l'amélioration de l'offre de services de soutien à la production en vue d'accroître les revenus des femmes (microfinance, accès aux formations, intrants techniques et aux technologies et accès aux NTIC).

#### IV. Contribution des femmes et des hommes dans le développement du pays par leur participation égale aux sphères de décision.

- Plaidoyer pour la promotion de la participation citoyenne des femmes et des hommes dans les décisions liées au développement local en vue d'une meilleure prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes dans la répartition et l'allocation des ressources et dans les priorités de développement communal.
- Activités d'IEC pour la promotion de la masculinité positive dans toutes les sphères de développement du pays.

#### V. Institutionnalisation de EHF (égalité homme et femme) au sein de FEDE.

L'institutionnalisation du genre au sein de l'ONG FEDE, demeure un mécanisme important permettant d'intégrer les préoccupations d'égalité entre les sexes dans l'ensemble des programmes et des projets de l'organisation.

##### 5.1. Étapes de l'institutionnalisation :

- Mettre en place une stratégie de communication et d'éducation de la population jeune en vue de changer les mentalités et d'agir sur les pesanteurs socioculturelles qui freinent l'avancement de l'ÉFH et perpétuent les inégalités dans les familles, et les communautés.
- Modéliser les succès et diffuser les bonnes pratiques en matière d'ÉFH ;
- Élaborer un programme d'intervention et de renforcement des capacités des acteurs en vue de mettre en œuvre la Politique nationale ÉFH au niveau des collectivités et national ;
- Intégrer l'Égalité Femme et Homme (EHF) dans le cycle de tous les projets et programmes de l'organisation FEDE ;

- Contribuer à mettre en œuvre la Politique Nationale Genre du Mali (PNG).
- Adopter un plan d'action de réalisation de l'institutionnalisation du genre au sein de l'organisation FEDE ;
- Assurer la mise en œuvre du plan d'action ;

## 5.2. Suivi, et évaluation

- Des ressources humaines sont identifiées spécifiquement pour atteindre ces résultats (ex. un budget pour l'embauche de spécialistes techniques en genre au besoin).
- Un suivi régulier du processus de changement est assuré au moyen de rapports, rencontres ou discussions formelles de façon à faciliter l'atteinte des objectifs.

## 5.3. Outils facilitant l'institutionnalisation de l'ÉFH

Evaluation de l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes au niveau organisationnel Conscience des femmes et des hommes :

- Les femmes et les hommes se sentent respectés, confiants et en sécurité dans leur environnement de travail ;
- Les employé-e-s possèdent les connaissances et un engagement pour l'égalité entre les sexes ;
- Engagement de la part de la direction ;
- Capacité pour le dialogue et la gestion des conflits, pour la priorisation et la cohérence ;
- Budget, temps et ressources humaines consacrés à des actions pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- Formation et renforcement des capacités des femmes et hommes pour atteindre des objectifs d'égalité entre les sexes ;

- Appropriation organisationnelle des questions de genre ;
- Acceptation des ajustements nécessaires pour la conciliation travail-famille ;
- Les préoccupations des femmes sont prioritaires ;
- Le système de valeurs priorise la connaissance et le travail favorisant l'inclusion sociale et l'égalité entre les sexes ;
- L'égalité entre les sexes est une priorité importante dans les objectifs des programmes et projets ;
- L'analyse de genre est incorporée dès le départ et est réalisée de manière logique au niveau des programmes et projets (de la planification, à la mise en œuvre, à l'évaluation) ;
- La direction et les employé-e-s sont responsables de la mise en œuvre des politiques d'égalité entre les sexes ;
- Existence de politiques d'anti-harcèlement, de conciliation travail-famille, d'équité à l'embauche.

#### 5.4. INTÉGRER LE GENRE À LA PHASE DE MISE EN ŒUVRE

FEDE dispose d'un plan de communication d'un **plan de communication** qui accompagne ses projets et programmes de développement.

Au niveau de la mise en œuvre, elle utilise un perspectif genre :

- La méthodologie d'intervention favorise la participation des femmes et des hommes à tous les niveaux ;
- Le programme/projet contribue à développer et à valoriser le potentiel des femmes et des hommes ;
- Les équipes de gestion et d'intervention, ainsi que les partenaires locaux, sont formés et maîtrisent l'approche genre ;

- L'ouverture et l'engagement à promouvoir l'égalité font partie des critères de sélection des partenaires locaux ;
- Du personnel féminin est intégré à tous les niveaux d'intervention et de gestion.