

# POLITIQUE GENRE ET ÉGALITÉS



A2N  
NODDE  
NOOTO

Décembre 2023



## TABLE DES MATIERES

DEFINITIONS.....	3
INTRODUCTION .....	6
PORTÉE DE LA POLITIQUE GENRE DE L'ASSOCIATION NODDE NOOTO.....	8
ENCRAGE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNELLE DE NOTRE POLITIQUE GENRE .....	9
LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES.....	9
FRAGILITÉ ET INÉGALITÉS .....	10
NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES .....	11
LES ENGAGEMENTS DE NODDE NOOTO EN MATIÈRE DE GENRE .....	12
STRATÉGIE D'INTERVENTION.....	13
LE GENRE DANS L'ORGANISATION NODDE NOOTO .....	15

## Définitions

Aux fins de la présente politique, sauf indication contraire, les définitions suivantes [3] s'appliquent.

Définitions au sens de la présente politique	
<b>Genre</b>	Le genre se définit par rapport aux attributs sociaux et culturels, les attentes et les normes associées au fait d'être un homme ou une femme. Contrairement au sexe biologique, les notions de genre sont spécifiques au contexte, limitées dans le temps et donc sujettes à changement. Le genre recoupe d'autres aspects de l'identité d'une personne (comme l'origine ethnique, la religion, l'âge, le statut socioéconomique, etc.), affectant ses expériences, ses opportunités et ses relations avec les autres. <sup>1</sup>
<b>Égalité et équité des genres</b>	<p>L'égalité des sexes fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités des femmes, des hommes et des personnes de diverses identités de genre. L'équité des sexes fait référence au processus visant à parvenir à l'égalité, qui implique parfois des traitements différents pour obtenir des résultats égaux en termes de droits, d'opportunités et d'avantages, en fonction des besoins respectifs des femmes, des hommes et des personnes de diverses identités de genre. L'égalité ne signifie pas que les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre deviendront les mêmes, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés avec des organes génitaux masculins ou féminins. L'équité des sexes nécessite de prendre en compte la diversité des intérêts, des besoins et des priorités des personnes en fonction de leur sexe.</p> <p>L'égalité des sexes n'est pas une question qui concerne uniquement les femmes, mais elle doit concerner et mobiliser pleinement les individus, quel que soit leur sexe. L'égalité entre les personnes de tous les sexes est considérée à la fois comme une question de droits de l'homme et comme une condition préalable et un indicateur d'un développement durable centré sur l'être humain.<sup>2</sup></p>
<b>Autonomisation des femmes</b>	Le concept d'autonomisation est lié à l'égalité des sexes mais en est distinct. Le cœur de l'autonomisation réside dans la capacité d'une femme à contrôler son propre destin, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de sa vie privée. Cela implique que, pour être autonomes, les femmes doivent non seulement obtenir des capacités égales (comme l'éducation et la santé) et un égal accès aux ressources et aux opportunités (comme la terre et l'emploi), mais elles doivent également avoir la capacité d'utiliser ces droits, capacités, ressources et opportunités pour faire des choix et des décisions stratégiques (comme celles qui sont offertes par les opportunités de leadership et la participation aux institutions politiques). Pour exercer leur capacité d'action, les femmes doivent vivre sans crainte de coercition et de violence. L'autonomisation des femmes comporte cinq composantes : le sentiment d'estime de soi des femmes ; leur droit d'avoir et de déterminer des choix ; leur droit d'avoir accès aux opportunités et aux ressources ; leur droit d'avoir le pouvoir de contrôler leur propre vie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du foyer ; et leur capacité d'influencer la direction du changement social pour créer un ordre social et économique plus juste, au niveau national et international. <sup>3</sup>
<b>Perspective de genre</b>	Une perspective de genre montre que les différences de conditions et de droits entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer par des interprétations de ce que l'on entend par « homme » et « femme ». Elle révèle la structure du pouvoir et nous aide à comprendre les raisons pour lesquelles les femmes manquent d'influence et pourquoi les hommes ont certains privilèges. Elle ouvre également la voie à l'analyse d'autres structures de pouvoir : la classe, l'âge, les croyances spirituelles, la richesse, le lieu de résidence (urbain ou rural), la couleur de peau et le handicap sont quelques-unes des nombreuses catégories qui affectent le statut des individus dans la société. Dans un contexte politique, l'adoption d'une perspective de genre est une stratégie visant à intégrer les préoccupations et les expériences des

<sup>1</sup> Groupe de la Banque mondiale, égalité des sexes, réduction de la pauvreté et croissance inclusive, 2016-2013

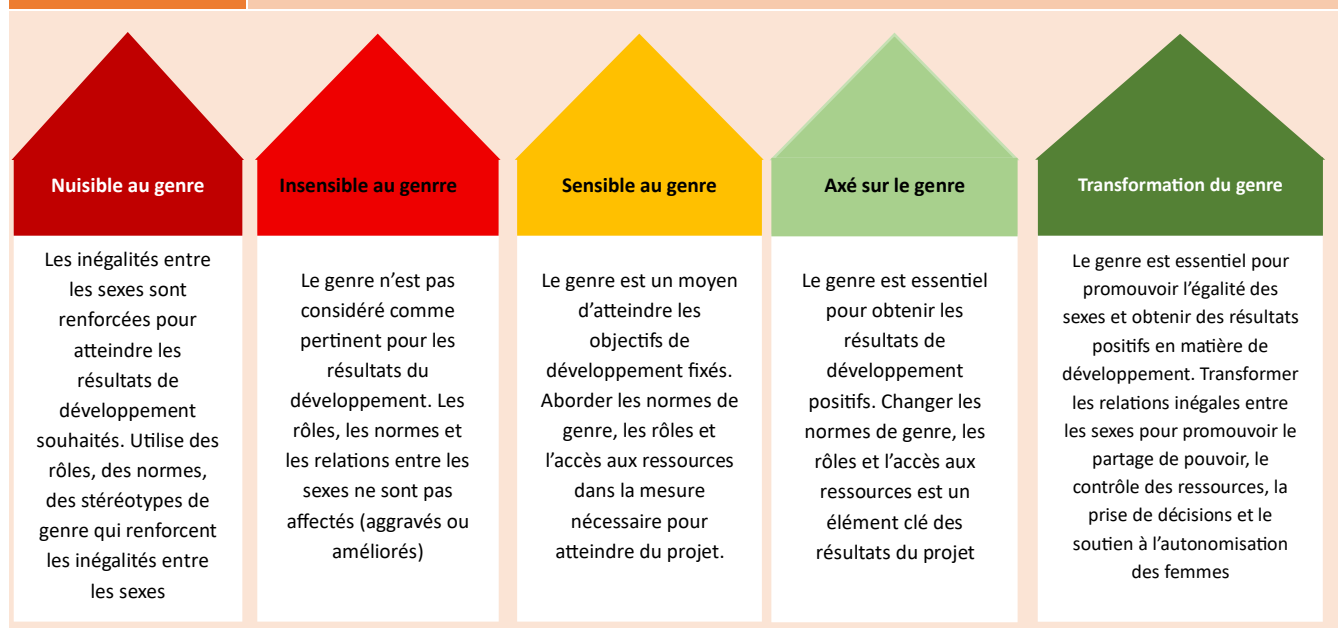
<sup>2</sup> <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

<sup>3</sup> Groupe de travail du Projet du Millénaire sur l'éducation et l'égalité des sexes, 2005, Agir : parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser les femmes

	femmes comme des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale et que les inégalités ne se perpétuent pas.
<b>Intégration de la dimension du genre</b>	<p>Un processus qui intègre systématiquement les perspectives de genre dans la législation, les politiques publiques, les programmes et les projets. Ce processus permet de faire des préoccupations et des expériences des personnes de tous les sexes une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales dans le but de parvenir à l'égalité des sexes.<sup>4</sup></p> <p>L'objectif est de garantir que toutes les sphères ; politiques, économiques et sociales puissent contribuer à la réduction des inégalités de genre et à la promotion d'une égalité réelle et durable entre les femmes et les hommes. Cette approche transforme non seulement les interventions et les politiques, mais aussi les structures et pratiques institutionnelles, en plaçant le genre au cœur de la prise de décision.</p>
<b>Intersectionnalité</b>	<p>L'approche intersectionnelle permet une lecture fine des vulnérabilités et des inégalités de genre. Elle propose une compréhension plus nuancée des inégalités sociales en reconnaissant que les identités telles que le genre, la classe, l'âge, l'origine, le handicap ou le statut socioéconomique se croisent et interagissent pour façonner les expériences individuelles. Ces croisements peuvent amplifier les vulnérabilités ou, au contraire, renforcer certaines positions de privilège. Dans le contexte des inégalités de genre, cette approche permet de constater que toutes les femmes et tous les hommes ne vivent pas les mêmes formes d'exclusion ou de discrimination. Une femme rurale, une jeune fille déplacée interne, ou une femme vivant avec un handicap subissent souvent une accumulation d'obstacles liés à la fois au sexisme, à la pauvreté, à la marginalisation sociale et au manque d'accès aux ressources et aux opportunités. Adopter une perspective intersectionnelle, c'est donc reconnaître ces réalités multiples afin de concevoir des politiques publiques, des programmes et des interventions plus justes et inclusifs. Ce qui permet d'agir sur les causes profondes des vulnérabilités et d'assurer que chaque personne, quelle que soit sa situation, puisse bénéficier équitablement des efforts de développement et de transformation sociale.</p>
<b>Violence sexuelle et sexiste (VSBG)</b>	<p>La violence sexuelle et sexiste (VSBG) est une violence dirigée contre des individus ou des groupes en raison de leur sexe ou des normes sociales qui y sont associées. Cette violence peut prendre de nombreuses formes notamment physiques, psychologiques et financières et a pour effet de blesser, d'humilier, de contrôler ou d'exclure la victime. Si les recherches suggèrent qu'une proportion considérable de femmes dans le monde subiront à un moment donné de leur vie des VSBG, on ignore dans quelle mesure les hommes et les garçons sont touchés. Il est tout aussi important de reconnaître que les hommes et les garçons peuvent également en être victimes, bien que ces expériences soient souvent invisibilisées. Cela est souvent dû à des normes culturelles et sociale répandues entourant la masculinité qui découragent l'idée de « faiblesse », valorisent la force, la domination et le silence face à la souffrance. Ces normes freinent souvent la reconnaissance et la prise en charge des violences subies par les hommes. Une forme de violence associée est la violence contre les femmes et les filles (VAWG), qui vise spécifiquement les femmes. Elle découle de rapports de pouvoir inégaux entre les sexes, de stéréotype profondément enracinés et de systèmes sociaux qui tolèrent ou minimisent la violence à l'égard des femmes et des filles.</p>
<b>Droit des femmes</b>	<p>Les « droits humains » des femmes et des filles font partie intégrante et indivisible des droits humains universels. La participation pleine et égale des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle, aux niveaux national, régional et international, et l'éradication de toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe sont des objectifs prioritaires de la communauté internationale. Comme le définit l'article 1, la « <i>discrimination à l'égard des femmes</i> » s'entend de toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur statut matrimonial, sur la base de l'égalité, des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou dans tout autre domaine. Elle reflète et renforce les inégalités sous-jacentes fondées sur le sexe.</p>

<sup>4</sup> <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

<b>Masculinité (et féminité)</b>	Dans toutes les cultures, les individus ont des croyances bien ancrées sur les comportements, les attributs et les valeurs qui conviennent le mieux aux hommes et ceux qui conviennent le mieux aux femmes, et ces croyances sont apprises dès le plus jeune âge. Ces normes de genre socialement construites jouent un rôle clé dans la vie des femmes, des hommes, des garçons et des filles. Le terme « masculinité » désigne tout ce qui est associé aux hommes et aux garçons dans une culture donnée, tout comme « féminité » désigne ce qui est culturellement associé aux femmes et aux filles. Les idées sur ce qui est masculin et ce qui est féminin varient au fil du temps, ainsi qu'au sein d'une culture et entre les cultures. Par conséquent, il existe de nombreuses versions différentes de la masculinité – les masculinités – et elles changent constamment. <sup>5</sup>
<b>Budgétisation sensible au genre</b>	<p>La budgétisation sensible au genre (BSG) est une méthode permettant de déterminer dans quelle mesure les dépenses publiques ont nui à l'objectif d'égalité des sexes ou s'en sont rapprochées. Un budget sensible au genre n'est pas un budget distinct pour les femmes, mais un outil qui analyse les allocations budgétaires, les dépenses publiques et la fiscalité influencent différemment les femmes, les hommes, les jeunes ou d'autres groupes sociaux.</p> <p>Un budget sensible au genre devient un outil stratégique de justice sociale, permettant aux décideurs et aux OSC de plaider pour une réallocation plus équitable des ressources publiques. L'objectif est de s'assurer que chaque dépense, chaque programme ou subvention prenne en compte les besoins spécifiques et les réalités vécues des femmes et des hommes, afin de renforcer l'autonomie, la participation et l'égalité réelle.</p>
<b>Programmation transformatrice du genre</b>	<p>Une programmation conçue autour de l'objectif fondamental de s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité des sexes au sein de la société.<sup>6</sup></p> <p>Il s'agit d'une programmation spécifiquement conçue pour s'attaquer aux causes profondes des inégalités entre les sexes dans la société. Elle ne se contente pas de traiter les symptômes, mais cherche à modifier les structures, normes et rapports de pouvoir qui perpétuent la discrimination et limitent l'autonomisation des femmes et des groupes marginalisés.</p> <p>Cette approche vise à générer des changements durables, à promouvoir l'égalité réelle et à créer des opportunités équitables pour toutes et tous dans tous les domaines de la vie sociale, économique et politique.</p>



<sup>5</sup> <https://www.saferworld.org.uk/downloads/pubdocs/masculinities-conflict-and-peacebuilding.pdf>

<sup>6</sup> Glossaire de l'égalité des sexes (unwomen.org)

## Introduction

La lutte contre les inégalités, y compris l'inégalité entre les sexes, est essentielle pour un développement durable. Pour parvenir à l'égalité entre les sexes, il faut s'attaquer aux relations inégales de pouvoir qui empêchent les hommes, les femmes et les personnes de diverses identités de genre de réaliser leur plein potentiel, de vivre décemment et de satisfaire leurs besoins fondamentaux. Dans ce document, nous décrivons l'approche de l'Association **Nodde Nooto** (A2N) en matière de genre et la politique de l'organisation pour les années 2024 à 2028.

Ce document décrit l'engagement de l'Association **Nodde Nooto** (A2N) en faveur de l'égalité, de l'inclusion et de la diversité dans le genre et d'une approche transformatrice de genre dans la mise en œuvre de son projet associatif.

Bien que de nombreuses actions aient été entreprises pour réduire l'écart entre les sexes et améliorer les opportunités pour les femmes, les filles et les personnes vulnérables au cours des dernières décennies, d'importantes disparités entre les sexes subsistent dans tous les secteurs et dans beaucoup de domaines de la vie socioéconomique. Les faits confirment que la cécité au genre est un obstacle au changement durable. Le développement durable, en particulier dans les environnements fragiles, ne peut se réaliser que lorsque toutes les personnes, quel que soit leur sexe, sont incluses de manière équitable dans tous les processus décisionnels et opérationnels. Par exemple, les investissements dans les filles et les femmes utilisant des stratégies et des approches culturellement sensibles leur permettent non seulement d'atteindre leur plein potentiel, mais créent également un effet d'entraînement de produit de multiples avantages pour les familles et les communautés.

Notre approche transformatrice du genre s'appuie sur une mise en œuvre au niveau opérationnel et organisationnel. Elle vise à ancrer l'égalité de genre dans l'ensemble des structures, processus et pratiques internes, à travers l'intégration systématique du genre au sein des équipes, des services et des mécanismes de gouvernance. Cette approche reconnaît que la transformation durable des rapports sociaux de genre nécessite des changements structurels et culturels à l'intérieur même des institutions. Elle fait la promotion d'un environnement de travail inclusif, équitable et sensible au genre, qui garantit la participation, la reconnaissance et la valorisation de toutes et tous.

En intégrant la dimension genre dans les politiques internes, la gestion des ressources humaines, la planification stratégique et la prise de décision, de l'Association **Nodde Nooto** renforce sa capacité à générer des impacts durables et équitables. Cette démarche contribue à faire de l'égalité de genre non seulement un objectif transversal, mais également un pilier de performance, de cohésion et d'innovation.

Pour l'Association **Nodde Nooto**, travailler sur le genre signifie travailler avec des femmes, des hommes et des personnes de diversités issues d'horizons divers et selon une approche intersectionnelle. Nous nous efforcerons de travailler de manière inclusive et de bannir toute forme de discrimination en fonction du sexe, de l'âge, de l'origine sociale, de l'ethnie et du

handicap. L'approche genre de **Nodde Nooto** prend systématiquement en compte le contexte spécifique et les valeurs propres à chaque communauté ou localité où nous intervenons. L'**approche genre de Nodde Nooto** le et les, afin d'assurer que les actions menées soient appropriées, respectueuses et efficaces pour promouvoir l'égalité des sexes.

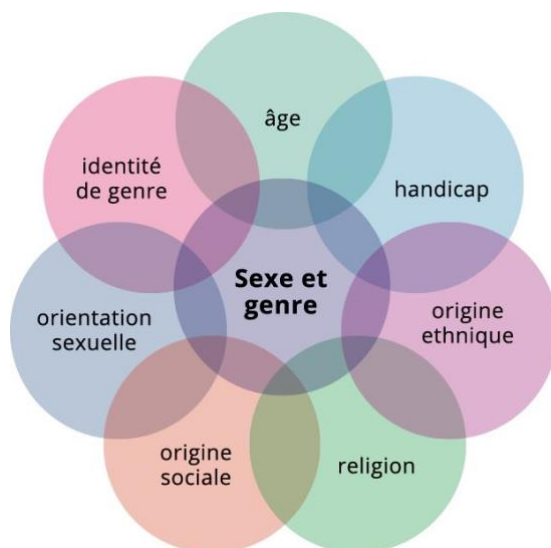
- **Nodde Nooto** s'appuie sur la co-construction et la mise en œuvre d'actions dans lesquelles les communautés bénéficiaires et les partenaires ont la possibilité de remettre en question de façon active les normes sexistes néfastes. Nous soutenons les approches égalitaires et sensible au genre, aux conflits et à la culture, définies par les acteurs locaux, pour faire progresser l'égalité et l'inclusion.
- **Nodde Nooto** reconnaît et aborde l'intersectionnalité du genre avec d'autres formes d'oppression et de discrimination fondées sur l'origine sociale, ethnique, l'âge et le handicap, etc.
- **Nodde Nooto** favorise des positions équitables d'influence sociale et politique pour les personnes de tous les genres et de toutes les couches sociales au sein des communautés et des institutions à tous les niveaux.

Cela vise à corriger les déséquilibres de pouvoir de pouvoir entre les personnes de genres différents et à favoriser une participation équitable dans tous les aspects de la vie sociale, économique et décisionnelle. Cela est nécessaire pour mettre en place des actions durables qui créent des opportunités pour tous les membres de la société, tout en reconnaissant les obstacles structurels et systémiques qui perpétuent les inégalités, tels que l'inégalité d'accès à l'éducation, à l'emploi, aux soins de santé et à la prise de décisions.

## Portée de la politique genre de l'Association Nodde Nooto

Il s'agit d'une politique genre à l'échelle de l'Association **Nodde Nooto** et qui s'applique à toutes ses interventions, dans tous ses différents bureaux, au sein de ses différents services et au sein des équipes opérationnelles, aux projets que nous élaborons et mettons en œuvre dans toutes les régions, à nos outils de suivi et d'évaluation, à notre communication, ainsi qu'à l'environnement que nous créons pour atteindre efficacement nos objectifs y compris les partenariats. Cet environnement comprend notre structure et notre culture organisationnelles ainsi que les partenariats dans lesquels nous nous engageons. Les domaines inclus dans la portée de notre politique de genre sont la violence (sexuelle) basée sur le genre (VBG), la promotion d'une participation et d'une représentation égales dans les instances de prises de décisions, la promotion des droits humains et de l'autonomisation des groupes marginalisés et l'intégration de la dimension de genre dans tous les projets et politiques de l'association.

Nous sommes conscients que la relation entre l'équité et l'égalité des sexes est intrinsèquement interdépendante. L'égalité des sexes fait référence à la jouissance des droits et d'opportunités égaux pour tous les sexes, ce qui nécessite un processus de travail d'équité des sexes. En pratique, notre engagement en faveur de l'équité des sexes reconnaît que les circonstances diverses des hommes, des femmes nécessitent des mesures adaptées et adéquates pour parvenir à une véritable égalité au sein de notre organisation. Nous comprenons que l'équité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des stratégies essentielles qui nous guident vers l'objectif ultime de l'égalité des sexes.



Notre approche transformatrice en matière de genre vise à changer les réalités inégalités que nous sommes amenés à rencontrer dans les différents contextes dans lesquels nous travaillons. Elle s'attaque aux causes profondes de l'inégalité entre les sexes et remodèle les relations de pouvoir inégales. Pour y parvenir, il est essentiel de toujours disposer de données désagrégées par sexe et par âge.

## Encrage juridique et institutionnelle de notre politique genre

Les priorités du développement au Burkina Faso, définies dans les documents cadres de développement, notamment le plan d'action national de stabilisation et de développement (PA-SD), et autres plans d'actions sectoriels, visent l'accès sans discrimination de tous les Burkinabé au fruit de la croissance et à la participation équitable au développement.

Dans son axe 3, le plan d'action pour la stabilisation et le développement (PA-SD) consacre cette vision de **promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles**. Une vision qui occupe une large place à travers la mise en œuvre des actions concrètes dans le but de **promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles**.

Au niveau mondial, l'adoption des **Objectifs de développement durable (ODD)** a consolidé l'égalité des sexes comme objectif de développement fondamental universellement reconnu et a globalement confirmé le rôle essentiel que les femmes doivent jouer dans la réalisation de ces objectifs. Plus précisément, l'objectif 5, l'objectif indépendant sur l'égalité des sexes, considère l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes, non seulement comme un objectif mais aussi comme un élément crucial des objectifs visés. Il souligne également l'importance d'intégrer les considérations de genre dans les stratégies visant d'autres ODD tels que l'ODD 2 (Faim "zéro"), l'ODD 3 (Bonne santé et bien-être), l'ODD 13 (Lutte contre les changements climatiques) et l'ODD 16 (Paix, justice et institutions efficaces).

## Lutte contre les inégalités entre les sexes

En tant que **Nodde Nooto**, nous comprenons que si les causes de l'accès et du contrôle inégaux et sexistes sur les biens, les ressources et les services ne sont pas traitées, les objectifs des organisations ne peuvent pas être atteints. Une approche « universelle » ne permettrait pas de prendre en compte la diversité des expériences, des besoins et des problèmes auxquels sont confrontées les personnes de différents genres, ni la manière dont ceux-ci évoluent et se recoupent avec d'autres aspects de leur identité (comme l'origine ethnique, l'âge, le handicap et la classe sociale).

En raison des disparités actuelles, traiter ou aider de la même manière les hommes, les femmes et les personnes de diverses identités de genre est inadéquat et ne change pas les sources de ces différences. Un traitement égalitaire pourrait au contraire entraîner la perpétuation d'inégalités préjudiciables. Par conséquent, un engagement en faveur d'une stratégie transformatrice en matière de genre est essentiel pour l'équité entre les sexes et, par extension, l'égalité entre les sexes. Un processus d'équité entre les sexes et de transformation des sexes nécessitera de travailler à changer les mentalités, les pratiques et les relations sociales institutionnelles qui reproduisent et entretiennent les inégalités entre les sexes.

À cette fin, les voix des femmes, des hommes et des personnes de diverses identités de genre doivent être entendues et amplifiées à un niveau où les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre sont également en mesure de façonner leurs sociétés. Une

promotion et un soutien actifs sont nécessaires pour garantir une participation significative. C'est pourquoi, à Nodde Nooto nous soulignons l'importance et l'urgence d'une approche transformatrice en matière de genre dans tous nos programmes et initiatives. Parallèlement, nous pensons que le genre doit être intégré dans toutes nos opérations, quel que soit leur objectif : *le genre joue un rôle dans tous les domaines, des systèmes de santé et agroalimentaires à la consolidation de la paix et à l'éducation.*

## Fragilité et inégalités

Nodde Nooto intervient dans des zones fragiles et touchées par une situation sécuritaire précaire, avec une attention particulière portée à l'aide humanitaire, aux systèmes agroalimentaires, à la paix et à la sécurité et au relèvement économique à travers la formation professionnelle et la promotion de l'entrepreneuriat notamment au profit des jeunes et des femmes.

### *Populations résilientes, épanouies vivant dignement dans un environnement d'équilibre écologique, de paix et de sécurité*

Notre vision est de parvenir à une situation où les populations sont résilientes, épanouies et vivent dignement dans un environnement d'équilibre écologique, de paix et de sécurité durable. Les femmes, les filles et les communautés marginalisées sont touchées de manière disproportionnée par l'insécurité et la violence, ce qui a un impact sur leur bien-être, leurs opportunités et leurs droits.

Les violences basées sur le genre (VBG) ont des répercussions sur leurs opportunités économiques et politiques, leur mobilité, leur bien-être personnel et leur capacité à s'instruire. L'inégalité entre les sexes n'est pas seulement une conséquence de la fragilité, mais aussi une de ses causes fondamentales, car elle se conjugue avec d'autres déséquilibres de pouvoir dans les domaines économique, politique et religieux de la vie sociale. Les environnements fragiles et touchés par des conflits offrent ainsi de précieuses opportunités de transformer positivement les rôles et les relations entre les sexes de manière durable et pérenne. Notre mission est de réduire la vulnérabilité et de renforcer la résilience dans les zones de fragilité et touchées par l'insécurité. Elle s'accompagne d'un engagement fort en faveur de l'égalité des sexes et de notre approche transformatrice de genre axée sur les personnes de tous les sexes et de tous les âges.

**Ne pas nuire :** dans notre travail, nous nous appuyons sur la politique « *Ne pas nuire* », qui garantit que toutes nos interventions sont conçues de manière à éviter des conséquences négatives imprévues pour les bénéficiaires de nos actions. Cela implique d'adopter des approches sensibles aux conflits, qui tiennent compte du contexte spécifique de chaque région. Cela implique d'être capables d'adapter nos approches d'une localité à une autre, d'une région à une autre, car nous reconnaissons que chaque région présente des défis et une dynamique unique. Cela garantit que nos interventions sont adaptées au contexte et aux besoins locaux.

## Engagement en faveur de l'égalité des sexes

Nodde Nooto promeut l'égalité des sexes et s'engage à respecter la réglementation nationale et les accords internationaux sur l'égalité des sexes (tels que les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité et les conventions sur l'élimination sur toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) et ce, dans le respect et le fondement des droits humains universels. Nous sommes engagés avec tous ceux qui souhaitent construire un cadre local et national plus solide avec des politiques concrètes liées à ce domaine.

En luttant contre les inégalités, nous pouvons parvenir à une répartition plus équilibrée du pouvoir entre les hommes et les femmes ainsi qu'à renforcer leurs droits. Une politique de genre solide, capable de transformer les relations de pouvoir et d'établir l'équilibre des pouvoirs au niveau des ménages, des communautés, des services et de la communauté dans son ensemble, est essentielle à la réalisation de nos objectifs.

## Engagements de Nodde Nooto en matière de genre

<p><b>Sur la stratégie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuer aux ODD et en particulier à l'ODD 5 : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » et aux ODD interdépendants.</li> <li>• Adopter une approche transformatrice de genre dans toutes nos actions de plaidoyer, campagnes et programmes.</li> <li>• Contribuer au niveau national à l'élaboration des réglementations, des règles et leur mise en œuvre qui conduisent à une plus grande équité entre les sexes et affichent notre approche transformatrice de genre.</li> <li>• Rendre compte des contributions de l'organisation à l'égalité des sexes et rendre les résultats (données ventilées par sexe) disponibles (Politique de données ouvertes).</li> <li>• Informer régulièrement les autorités nationales et régionales, les parties prenantes aux projets, les partenaires et les bénéficiaires sur les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et sur notre approche transformatrice de genre dans le travail de <b>Nodde Nooto</b>.</li> <li>• Maintenir dans la visibilité et les communications notre engagement envers notre approche transformatrice de genre, notamment en étant respectueux, en utilisant un langage et des images inclusifs et positifs et en évitant les stéréotypes avec une attention particulière à ceux basés sur le genre.</li> <li>• Maintenir et promouvoir une approche sensible aux conflits.</li> </ul>
<p><b>Sur les programmes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer une analyse de genre et pouvoir dans la préparation, la conception, la mise en œuvre et le suivi de nos projets.</li> <li>• Inclure une approche transformatrice de genre dans l'ensemble du cycle du projet et inclure des indicateurs pour mesurer les progrès dans son travail de transformation de genre pour toutes les étapes : programmation, mise en œuvre, suivi et évaluation.</li> </ul> <p>Cela comprend le partage des ressources et de l'expertise non seulement au sein des projets, mais également entre eux.</p>
<p><b>En réseaux et avec des partenaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'engager dans des partenariats avec des organisations, institutions et bailleurs de fonds qui renforcent notre approche transformatrice de genre et nous encourage à travailler en partenariat avec des organisations transformatrices de genre.</li> <li>• Partager activement la politique de genre avec les organisations partenaires pendant et dans le cadre de la contractualisation et demander aux partenaires de partager leurs politiques de genre avec <b>Nodde Nooto</b>.</li> <li>• Effectuer des audits internes réguliers de nos pratiques en matière d'égalité des sexes et aider nos partenaires locaux à améliorer et à s'aligner sur la politique de genre grâce à des outils tels que des ateliers, des ressources et des délais de conformité.</li> </ul>
<p><b>Dans l'organisation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Former et sensibiliser le personnel à notre approche transformatrice de genre et promouvoir l'engagement de l'organisation à cet égard.</li> <li>• Aborder la question du genre dans les politiques et pratiques de ressources humaines, les mécanismes et outils de communication, les supports de projet et toutes les formes de documents, capsules vidéos et de tout autre support de visibilité et de communication de <b>Nodde Nooto</b>.</li> <li>• Veiller, au niveau de la direction exécutive et des ressources humaines, à ce que tout le personnel de <b>Nodde Nooto</b> comprennent et respectent cette politique.</li> <li>• <b>Nodde Nooto</b> vise et promeut la parité des sexes à tous les niveaux de l'organisation.</li> </ul>

## Stratégie d'intervention

L'objectif de notre politique de genre est de renforcer l'égalité des sexes, de soutenir et mettre en œuvre des stratégies transformatrices en matière de genre. Cela signifie veiller à ce que les hommes, les femmes et les personnes de diverses identités de genre participent aux processus de paix, aient accès à une santé sexuelle et reproductive appropriée et soient libres, capables et habilités à exercer leurs droits humains et économiques.

Pour y parvenir, nous comptons :

- Mettre en œuvre une approche transformatrice de genre dans tous les programmes,
- Concevoir des programmes spécifiques contribuant à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes,
- Soutenir les organisations pour travailler sur le genre de manière opérationnelle et structurelle,
- Créer un environnement propice à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes.

Nous y parviendrons en adhérant aux principes opérationnels suivants :

**1. À toutes les étapes de la conception des projets, une attention particulière sera accordée aux divers besoins, intérêts, droits et opportunités des personnes de tous les sexes, au moyen :**

- D'une analyse de genre et de pouvoir examinant les différences entre les rôles que jouent les femmes, les hommes et les personnes de genre divers dans les communautés et dans la société, les différents niveaux de pouvoir qu'ils détiennent, leur âge, leurs différents besoins, contraintes et opportunités et l'impact de ces différences sur leur vie.
- D'une intégration du genre dans les documents de conception de projets et les outils de suivi et d'évaluation.
- De l'adoption d'une stratégie qui reflète le résultat de l'analyse et garantit que les causes profondes des inégalités entre tous les sexes sont prises en compte dans la conception et la mise en œuvre de nos projets. En connaissance et au respect des normes et approches minimaux en matière de genre.
- De cadres de résultats qui comprendra des indicateurs ventilés par sexe, idéalement avec des approches intersectionnelles pour suivre et mesurer les résultats obtenus en matière d'autonomisation des femmes et d'égalité des sexes. Le suivi et l'évaluation sont des composantes essentielles du cycle de projet et un suivi et une évaluation sensibles au genre sont importants pour savoir si les projets ont créé des disparités ou des inégalités entre les sexes et pour tirer des enseignements de notre expérience et connaître nos meilleures pratiques.

**Nous collaborons activement avec des partenaires locaux et d'autres parties prenantes concernées, en veillant à ce que le genre soit systématiquement intégré dans toutes les étapes de la coopération. Dans ce cadre, nous nous assurons de collecter et de communiquer des données ventilées par sexe et par âge, afin d'identifier les besoins spécifiques et les écarts éventuels.**

**Par ailleurs, nous intégrons le genre dans nos actions de lobbying et de plaidoyer, en utilisant des marqueurs de genre pour évaluer la pertinence et l'impact des propositions de projets ainsi que leur mise en œuvre. Cette démarche garantit que les interventions soutenues contribuent efficacement à la réduction des inégalités entre les sexes et à l'autonomisation de toutes et tous.**

- 2. Collecter des données ventilées par sexe et par âge (idéalement intersectionnelles) dans tous nos programmes. Sans des données spécifiques sur la manière dont les femmes, les hommes et les personnes de genres divers sont inclus ou touchés par les interventions, vous ne pouvez pas évaluer si le programme ou le projet leur est bénéfique ou, au contraire, leur porte préjudice. De bonnes données sur le genre dans toute sa diversité nous permettront de :**
- Comprendre l'ampleur et la nature des désavantages subis par les personnes de différents sexes en termes absolus et comparés les uns aux autres.
  - Identifier et analyser les causes sous-jacentes de l'inégalité entre les sexes.
  - Analyser les rôles, les responsabilités, les contraintes culturelles, les stéréotypes et les relations entre hommes et femmes dans les programmes.
  - Mesurer les conséquences de l'inégalité des sexes et concevoir une politique efficace.
  - Concevoir une intervention efficace pour garantir que nous utilisons l'apprentissage pour réviser nos stratégies d'intervention.
  - La collecte de données concerne la phase de préparation (analyse) ainsi que la phase de mise en œuvre et d'achèvement où les données de production et de résultats ventilées par sexe et par âge sont collectées.
- 3. La dimension de genre sera systématiquement intégrée dans l'ensemble des programmes thématiques.. Cela signifie qu'une partie de l'organisation assurera une approche transformatrice de l'égalité des sexes et, si possible, facilitera la programmation autonome en matière d'égalité. L'analyse prendra en compte les structures au-delà de la communauté, qui influencent l'accès aux ressources, le contrôle de ces ressources et le pouvoir de décision des femmes et des hommes. Le programme examinera également comment ces structures peuvent être transformées ou influencées pour renforcer l'égalité et favoriser l'autonomisation des femmes, tout en tenant compte des dynamiques sociales, culturelles et économiques du milieu.**
- 4. Des points focaux pour l'égalité des sexes seront nommés dans chaque bureau de Nodde Nooto (siège social, bureau national, antennes et bureaux de zone ) et seront soutenus par la Spécialiste genre et égalités. Ces points focaux seront formés et encadrés. En outre, les réunions périodes, théâtres des échanges entre collègues (RéMie, CoTri, Codir, CTC) serviront des cadres aux points focaux pour présenter leurs outils et résultats avec l'ensemble des collègues et apprendre les uns des autres. Grâce à la communauté de pratiques, le partage des connaissances, le développement d'outils et le suivi des actions seront régulièrement discutés et encouragés. Par ailleurs, le mandat d'un point focal dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes sera clairement défini, diffusé et vulgarisé afin d'assurer sa compréhension et sa mise en œuvre effective au sein de l'organisation. Le développement des outils d'analyse de genre et des compétences nécessaires pour soutenir les participants au projet permet non seulement de répondre aux besoins pratiques immédiats, mais aussi d'explorer et de faire progresser les intérêts stratégiques susceptibles de remettre en question les rôles socialement définis qui limitent le potentiel de développement.**

## Le genre dans l'organisation Nodde Nooto

L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ne peuvent être atteintes que dans un environnement où le personnel est préparé à travailler de manière à transformer les rapports entre les sexes . . Cela implique des espace de travail où femmes et hommes disposent des mêmes conditions pour se développer, où la discrimination sous toutes ses formes est proscrite, et où chacun et chacune a la possibilité de s'épanouir et de contribuer pleinement à la mission collective. Cela revient à mettre en place :

- ☞ Une politique de gestion des ressources humaines (RH) fondée sur les principes d'égalité, de diversité et d'inclusion, qui garantit des pratiques équitables en matière de recrutement, de formation, de rémunération et de promotion.
- ☞ Une structure organisationnelle et des mécanismes de suivi clairs, permettant de définir des objectifs mesurables, de suivre les progrès réalisés et d'assurer la redevabilité en matière d'égalité de genre et d'inclusion.
- ☞ La politique de ressources humaines vise à atteindre la parité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'organisation, en garantissant une représentation équilibrée, des opportunités équitables de développement professionnel et un environnement de travail respectueux et inclusif. Elle peut favoriser cet équilibre au niveau de la direction exécutive ainsi que dans les tous bureaux par le biais de :
  - Une politique de recrutement du personnel (sélection) avec pour objectif la parité des sexes dans tous les postes, notamment d'encadrement (cadres) ;
  - Un environnement propice conforme à la politique de genre. Par exemple, en garantissant des dispositions permettant aux femmes de se sentir en sécurité sur le lieu de travail et dans leur environnement (chambre sécurisée, toilettes séparées, salle d'allaitement), un congé parental et des sanctions en cas de harcèlement sexuel, ainsi qu'une politique claire contre la violence (sexuelle) et sexiste. La politique de genre sera partagée et discutée lors du parcours d'intégration ;
  - Un mécanisme de plainte facilement accessible ;
  - Disposer dans chaque bureau d'un conseiller confidentiel, homme ou femme, qui n'occupe pas un poste de cadre supérieur afin de garantir impartialité et accessibilité. Ce conseiller joue un rôle clé pour renforcer la prise en compte du genre dans les stratégies de partenariat et pour accompagner les partenaires dans le développement et la mise en œuvre de pratique d'équité entre les sexes. Cette fonction contribue à instaurer un environnement sensible au genre, où les décisions, les actions et les partenariats intègrent systématiquement la dimension égalitaire et favorisent la participation équitable de toutes et tous.

- Continuer à élargir les connaissances de l'organisation et son engagement envers les questions de genre à travers la recherche, la documentation et le partage des leçons apprises du cadre de suivi, d'évaluation et d'apprentissage en place pour les préjugés sexistes ;
- Veiller à ce que les possibilités d'évolution professionnelle soient offertes aux femmes autant qu'aux hommes. Cela peut inclure des activités telles que le mentorat et le coaching formel ;
- Développer des compétences clés qui tiennent compte des valeurs fondamentales, de la sensibilisation à l'égalité des sexes et de l'équité. Ces compétences doivent être intégrées dans les systèmes de gestion des performances et dans tous les modèles de développement des cadres ;
- Créer des conditions favorables à la participation des mères allaitantes dans les bureaux et dans les missions de terrain (par exemple soutien à la garde d'enfants des mères en mission).

### Association Nodde Nooto (A2N)

 Secteur 1. Dori , 01 BP 30 Tél : +226 24 460301

 Secteur 17 Arrondissement 4 Ouagadougou, 11 BP 709 Tél : +226 25 355919

 Secteur 6 Kaya 01 BP 143 Tél : +226 24 452375



[www.noddenooto.org](http://www.noddenooto.org)



[contact@noddenooto.org](mailto:contact@noddenooto.org)

