ASSOCIATION POUR L'APPUI AU DÉVELOPPEMENT INTÉGRÉ

AADI

POLITIQUE GENRE

Égalité, inclusion et autonomisation dans la gouvernance, les équipes et les programmes

Élément	Référence
Organisation	Association pour l'Appui au Développement Intégré (AADI)
Nature	Politique institutionnelle transversale
Version	Version finale – période 2022–2026
Période d'application	2022–2026, avec revue annuelle
Autorité d'adoption	Assemblée Générale ou Conseil d'Administration, conformément aux textes de l'AADI
Responsabilité de mise en œuvre	Direction, référent·e genre et responsables de programmes

Sommaire

1. Préambule et justification
2. Ancrage institutionnel et contexte d’intervention
3. Objet, portée et définitions
4. Vision, but et objectifs
5. Principes directeurs
6. Axes stratégiques et engagements
7. Prévention de l’exploitation, des abus, du harcèlement et des violences
8. Gouvernance, responsabilités et redevabilité
9. Intégration du genre dans le cycle des programmes
10. Suivi-évaluation, apprentissage et indicateurs
11. Plan d’action prioritaire 2022–2026
12. Ressources, partenariats et révision
13. Annexes opérationnelles

1. Préambule et justification

L'Association pour l'Appui au Développement Intégré (AADI) considère l'égalité entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons comme une condition de la dignité humaine, de la justice sociale, de la cohésion et du développement durable. La présente politique renforce et opérationnalise l'engagement déjà exprimé par AADI en faveur de la non-discrimination, de la participation effective et de l'autonomisation des femmes et des filles.

Elle répond à la nécessité de traduire cet engagement en règles, responsabilités, procédures et indicateurs applicables à l'ensemble de l'organisation. Elle tient compte du profil d'intervention d'AADI au Mali, notamment son accompagnement des communautés, des groupes démunis, des jeunes, des organisations communautaires et des organisations de producteurs dans des contextes ruraux et fragiles.

La politique reconnaît que les inégalités de genre se combinent avec l'âge, le handicap, la pauvreté, le statut matrimonial, l'appartenance ethnique ou sociale, le déplacement, le lieu de résidence et l'exposition aux risques sécuritaires ou climatiques. AADI adopte donc une approche d'égalité substantielle : traiter de manière équitable les personnes peut nécessiter des mesures différenciées pour corriger les désavantages existants.

2. Ancrage institutionnel et contexte d'intervention

Créée en 2001, AADI a signé l'accord-cadre avec le Gouvernement de la République du Mali le 11 septembre 2002 sous le numéro 889/001574. Son expérience documentée en 2024 comprend l'accompagnement de communautés et de groupes démunis, majoritairement composés de femmes et de jeunes, notamment dans le cercle de Djenné et la région de Mopti, ainsi que des actions liées à la sécurité alimentaire, la résilience, la gestion des ressources naturelles, la gouvernance locale, la nutrition, l'éducation financière, les activités génératrices de revenus et la prévention des conflits.

AADI a déjà mobilisé des pratiques pertinentes : renforcement sur le genre et l'inclusion sociale, promotion du leadership féminin et jeune, utilisation d'outils GALS, accompagnement de relais communautaires, mise en relation avec les SFD et désagrégation des données par sexe et âge. La présente politique capitalise ces acquis et fixe un cadre commun pour les consolider, les étendre et les suivre.

3. Objet, portée et définitions

La politique définit les engagements minimaux d'AADI pour prévenir les inégalités, promouvoir l'égalité de genre et garantir un environnement sûr, respectueux et inclusif. Elle s'applique à toutes les activités, tous les projets, tous les financements et tous les bureaux ou zones d'intervention d'AADI.

Elle est obligatoire pour :

- les membres de l'Assemblée Générale, du Conseil d'Administration et des autres organes de gouvernance ;
- la Direction, le personnel salarié, les stagiaires, volontaires, consultants et relais communautaires ;
- les partenaires de mise en œuvre, fournisseurs, sous-traitants et organisations bénéficiaires, dans la mesure prévue par les conventions ou contrats ;
- les participantes et participants aux activités, avec des modalités adaptées au contexte et aux règles de protection.

Dans la présente politique :

Terme	Définition opérationnelle

Genre	Rôles, responsabilités, normes et rapports sociaux attribués aux personnes en fonction de leur sexe ou de leur identité, et non les seules différences biologiques.
Égalité de genre	Égalité des droits, des responsabilités, du pouvoir et de l'accès aux ressources, opportunités et bénéfices.
Équité	Mesures justes et adaptées visant à corriger les obstacles ou désavantages qui empêchent l'égalité réelle.
Autonomisation	Processus par lequel une personne ou un groupe renforce ses capacités, son pouvoir de décision, son accès aux ressources et son influence.
Approche transformatrice	Démarche qui agit sur les normes, pratiques et rapports de pouvoir à l'origine des inégalités, en associant femmes, hommes, filles et garçons.
Intersectionnalité	Prise en compte du fait que plusieurs facteurs de vulnérabilité ou de privilège peuvent se cumuler.
Violence basée sur le genre	Tout acte préjudiciable commis contre une personne en raison de son sexe, de son genre ou de normes de genre, y compris violences physiques, sexuelles, psychologiques, économiques et pratiques préjudiciables.
PSEA / PEAS	Prévention de l'exploitation et des abus sexuels ; obligation de ne jamais utiliser une position de pouvoir, de confiance ou d'influence à des fins sexuelles ou abusives.

4. Vision, but et objectifs

Vision : AADI est une organisation inclusive et exemplaire où toutes les personnes peuvent participer, décider, travailler et bénéficier des interventions dans la dignité, la sécurité et l'égalité.

But : contribuer à réduire les inégalités de genre au sein d'AADI et dans ses zones d'intervention, tout en renforçant l'autonomisation des femmes et des filles, le leadership des jeunes et la participation responsable des hommes et des garçons.

Objectifs spécifiques :

- institutionnaliser l'égalité de genre dans la gouvernance, les ressources humaines, les budgets et la gestion des partenariats ;
- améliorer la participation significative et le pouvoir de décision des femmes et des groupes sous-représentés ;
- garantir des programmes fondés sur une analyse de genre, accessibles, sûrs et redevables ;
- prévenir et traiter la discrimination, le harcèlement, l'exploitation, les abus et les violences basées sur le genre ;
- produire des données et des apprentissages permettant d'améliorer les résultats et de rendre compte aux communautés, aux bailleurs et aux autorités.

5. Principes directeurs

Dignité et droits humains : Toute personne est traitée avec respect, sans humiliation ni exclusion.

Non-discrimination et inclusion : Aucune décision d'emploi, de partenariat, de sélection ou de prestation ne peut reposer sur un motif discriminatoire.

Participation significative : La présence ne suffit pas : les personnes concernées doivent pouvoir s'exprimer, influencer les décisions et recevoir un retour.

Tolérance zéro pour l'abus de pouvoir : Aucune relation ou activité AADI ne peut servir à obtenir un avantage sexuel, financier ou autre par pression, promesse ou menace.

Do no harm / ne pas nuire : Les activités sont conçues pour éviter d'exposer les personnes à des risques supplémentaires, notamment dans les zones touchées par l'insécurité ou les chocs climatiques.

Confidentialité et consentement : Les informations sensibles sont recueillies avec consentement éclairé, conservées de manière sécurisée et partagées uniquement selon le besoin de savoir.

Redevabilité : AADI écoute les communautés, traite les plaintes sans représailles et communique les décisions et améliorations.

Approche fondée sur les preuves : Les décisions s'appuient sur des données désagrégées, une analyse qualitative et les retours des femmes, des hommes, des filles et des garçons.

6. Axes stratégiques et engagements

6.1 Gouvernance, leadership et vie associative

- viser une représentation équilibrée et progressive des femmes dans les organes de gouvernance, les comités et les espaces de décision ;
- inscrire le genre à l'ordre du jour des réunions statutaires et de planification ;
- garantir des règles de prise de parole, de vote, de mandat et de renouvellement non discriminatoires ;
- suivre la représentation par sexe et âge et analyser les obstacles à la participation.

6.2 Ressources humaines et environnement de travail

- appliquer un recrutement fondé sur les compétences, avec des annonces et critères non discriminatoires ;
- promouvoir l'égalité de rémunération à travail égal, l'accès équitable à la formation et la progression professionnelle ;
- prendre en compte les responsabilités familiales et la sécurité des déplacements, dans la limite des ressources et du droit applicable ;
- interdire le harcèlement sexuel, le harcèlement moral, les représailles et toute discrimination au travail ;
- mettre en place un canal confidentiel de signalement et une procédure de traitement documentée.

6.3 Programmes, partenariats et autonomisation

- conduire une analyse de genre et de pouvoir avant la conception de chaque projet ;
- fixer des objectifs réalistes de participation et de bénéfices pour les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes vulnérables ;
- favoriser l'accès des femmes aux formations, aux services financiers, aux AGR, aux ressources productives, à l'information et aux réseaux ;
- renforcer le leadership féminin et jeune dans les GD, OCB, OP, CSA/GIRE, GAC, COFO et autres structures ;

- impliquer les hommes et les garçons comme alliés dans la transformation des normes et la prévention des violences ;
- adapter les horaires, lieux, supports et modalités d'animation pour réduire les barrières d'accès.

6.4 Données, communication et influence

- désagréger les données par sexe, âge, handicap si pertinent, localisation et autre facteur utile, sans compromettre la confidentialité ;
- mesurer non seulement la participation mais aussi l'influence, l'accès aux ressources, le contrôle, la satisfaction et les changements de normes ;
- utiliser une communication inclusive, non stéréotypée et respectueuse de la dignité ;
- obtenir le consentement avant toute photo, citation, témoignage ou publication ;
- partager les leçons apprises avec les communautés, partenaires et bailleurs.

7. Prévention de l'exploitation, des abus, du harcèlement et des violences

AADI applique une tolérance zéro à l'exploitation, aux abus sexuels, au harcèlement sexuel, aux violences basées sur le genre, aux relations abusives de pouvoir et aux représailles contre une personne qui signale de bonne foi une préoccupation. Toute personne agissant au nom d'AADI doit signer ou accepter le code de conduite applicable.

Mesures minimales :

- informer les équipes, relais, partenaires et communautés sur les comportements interdits et les voies de signalement ;
- ne jamais demander ou accepter de rapports sexuels, de faveurs ou de paiements en échange d'une assistance, d'un emploi, d'une sélection ou d'un service ;
- protéger les enfants et les adultes à risque ; toute activité les concernant doit appliquer les règles de sauvegarde et de consentement appropriées ;
- orienter les survivantes et survivants vers des services compétents lorsque disponibles, en respectant leur choix, leur sécurité et leur confidentialité ;
- documenter les alertes selon une procédure sécurisée, sans mener d'enquête improvisée ni exposer la personne à un risque ;
- prendre des mesures disciplinaires ou contractuelles proportionnées, conformément aux textes applicables et aux garanties de procédure.

8. Gouvernance, responsabilités et redevabilité

Acteur	Responsabilités principales
Assemblée Générale / Conseil d'Administration	Adopter la politique, veiller à son alignement avec les textes d'AADI, examiner les rapports annuels et demander des mesures correctives.
Direction	Assurer les ressources, intégrer le genre dans les plans et budgets, approuver les procédures et garantir la mise en œuvre.
Référent·e genre	Conseiller les équipes, coordonner le plan d'action, appuyer les analyses, compiler les indicateurs et organiser les revues annuelles. Cette fonction ne remplace pas la responsabilité de chaque manager.
Responsables de programmes	Intégrer l'analyse de genre, les mesures de réduction des risques, les cibles et le budget genre dans les propositions, plans de travail et rapports.
Ressources	Appliquer les règles d'égalité au travail, documenter les recrutements

humaines / administration	et formations, gérer les signalements selon la confidentialité.
Personnel, relais et partenaires	Respecter la politique, adopter un comportement exemplaire, signaler les préoccupations et participer aux formations.
Communautés et groupes bénéficiaires	Participer aux diagnostics, exprimer leurs besoins, utiliser les mécanismes de retour d'information et contribuer à la prévention des abus.

Un point focal genre est désigné par décision écrite de la Direction. Son mandat, ses moyens et son accès aux instances de coordination sont précisés dans une note interne. Les responsabilités de protection et de traitement des plaintes sont séparées autant que possible des fonctions de supervision directe pour limiter les conflits d'intérêts.

9. Intégration du genre dans le cycle des programmes

Diagnostic et conception

- analyser la division du travail, l'accès et le contrôle des ressources, la mobilité, la sécurité, les normes, les risques et les capacités de décision ;
- consulter séparément, si nécessaire, femmes, hommes, filles, garçons et groupes vulnérables ;
- définir une théorie du changement et des indicateurs de résultats liés au genre.

Budgétisation

- réserver des ressources aux actions spécifiques genre, à la prévention des risques, à l'accessibilité, à la formation et au suivi ;
- examiner les budgets avec une grille simple : qui bénéficie, qui décide, qui supporte le coût et qui peut être exclu ?

Mise en œuvre

- utiliser des facilitrices et facilitateurs adaptés au contexte ;
- prévoir des espaces sûrs et des modalités permettant une participation réelle ;
- associer les femmes aux décisions sur les AGR, l'épargne, le crédit, la gestion des ressources naturelles et la gouvernance locale ;
- utiliser, lorsque pertinent, les outils GALS déjà mobilisés par AADI : diamant de base, vision heureuse, arbre d'équilibre genre, arbre des défis, carte d'autonomisation et de partage.

Suivi, apprentissage et clôture

- collecter des données désagrégées et des récits de changement avec consentement ;
- organiser des séances de retour aux communautés ;
- documenter les effets inattendus, les risques et les mesures correctives ;
- prévoir la continuité des acquis et le transfert de compétences aux organisations locales.

10. Suivi-évaluation, apprentissage et indicateurs

Le suivi repose sur un tableau de bord annuel intégré au système de suivi-évaluation d'AADI. Les cibles sont fixées par projet et ne doivent pas être fabriquées lorsque les données de référence ne sont pas disponibles. Les indicateurs ci-dessous constituent un socle minimal à adapter aux exigences des bailleurs et aux réalités de chaque intervention.

Domaine	Indicateurs minimaux
Gouvernance	% de femmes dans les organes de gouvernance et comités ; % de réunions où le genre est documenté ; nombre de décisions intégrant une mesure d'égalité.
Ressources humaines	Répartition F/H par fonction et niveau ; taux d'accès à la formation ; écart de rémunération à poste comparable ; nombre de signalements traités selon la procédure.
Programmes	Bénéficiaires et participantes/participants par sexe et âge ; % de projets ayant une analyse genre ; % de budgets comportant des lignes ou mesures genre ; taux de satisfaction par sexe.
Autonomisation	Nombre de femmes occupant un rôle de leadership ; accès des femmes aux crédits, épargne, AGR, terres, équipements ou services ; évolution déclarée du pouvoir de décision.
Protection et redevabilité	Nombre de personnes informées des mécanismes de plainte ; nombre de plaintes reçues, orientées et clôturées ; délai moyen de traitement, sans publier de données identifiantes.
Changement qualitatif	Récits de changement, évolution des normes et pratiques, perception de la sécurité, de l'inclusion et de l'influence des femmes et des jeunes.

Une revue genre annuelle est conduite par la Direction avec le/la référent·e genre et les responsables de programmes. Elle examine les progrès, les écarts, les risques, les plaintes, les ressources utilisées et les décisions à prendre. Une évaluation plus complète est réalisée avant toute révision majeure de la politique.

11. Plan d'action prioritaire 2022–2026

Résultat attendu	Actions prioritaires	Responsable	Échéance / preuve
Le cadre est adopté et diffusé	Faire valider la politique ; produire une note de mise en œuvre ; informer le personnel, les relais et les partenaires.	CA/Direction/référent·e genre	Année 1 ; PV, note, listes de présence
Les capacités sont renforcées	Former les organes, équipes et relais sur genre, inclusion, GALS, prévention des abus et référencement.	Direction/programmes	Chaque année ; rapports de formation
Les projets sont sensibles au genre	Intégrer analyse, résultats, indicateurs, budget et mesures de sécurité dans chaque proposition et plan de travail.	Chefs de projets	Dès la conception ; propositions et budgets
La participation et le leadership progressent	Élaborer des mesures adaptées : mentorat, prise de parole, horaires, facilitation, représentation et suivi des décisions.	Gouvernance/programmes	Revue semestrielle ; tableau de bord
L'environnement de travail est sûr	Mettre à jour code de conduite, procédure de signalement, registre confidentiel et cartographie des services de référencement.	Direction/RH	Année 1 puis mise à jour annuelle
Les décisions s'appuient sur les preuves	Produire le tableau de bord genre et une revue annuelle ; partager les leçons avec les communautés	S&E/référent·e genre	Annuel ; rapport de revue

	et bailleurs.		

12. Ressources, partenariats et révision

AADI mobilise des ressources humaines, financières et techniques proportionnées à ses engagements. Les propositions de projets doivent prévoir le coût des consultations inclusives, de l'accessibilité, de la formation, de la prévention des risques, du suivi genre et de la redevabilité. Les conventions avec les partenaires précisent, lorsque nécessaire, les attentes en matière de non-discrimination, de protection, de données et de signalement.

La présente version couvre la période 2022–2026. Elle est soumise aux archives institutionnelles et doit être accompagnée de la délibération ou du procès-verbal d'adoption de l'organe compétent de l'AADI. Elle est communiquée dans des formats accessibles et dans les langues utiles au contexte. Elle est revue au moins tous les trois ans, ou plus tôt en cas d'évolution des textes, des risques, des programmes ou des enseignements issus de sa mise en œuvre.

Annexes opérationnelles

Annexe 1 – Grille rapide d'analyse genre d'un projet

- Qui fait quoi dans le ménage, le groupe et la communauté ?
- Qui accède aux ressources, services, revenus, informations et opportunités ? Qui les contrôle ?
- Qui décide et qui est absent des espaces de décision ?
- Quelles normes, pratiques ou barrières limitent la participation des femmes, des hommes, des filles, des garçons ou des personnes handicapées ?
- Quels risques de violence, exploitation, abus, harcèlement ou représailles peuvent survenir ?
- Quelles mesures de prévention, d'orientation et de retour d'information sont prévues ?
- Quels changements d'égalité et d'autonomisation seront mesurés, par qui et à quelle fréquence ?

Annexe 2 – Engagement individuel minimal

Je m'engage à respecter la dignité, l'égalité et la sécurité de toutes les personnes ; à ne pas discriminer, harceler, exploiter ou abuser d'une position de pouvoir ; à protéger les informations confidentielles ; à signaler de bonne foi toute préoccupation par les canaux établis ; et à respecter les règles applicables d'AADI et de ses partenaires.

Annexe 3 – Adoption

Élément	À renseigner
Organe d'adoption	Conseil d'administration
Date et lieu	Bamako le 06/01/2022
Date d'entrée en vigueur	02/2022
Prochaine revue	10/2026