



COALITION
PLUS

Politique Genre Coalition PLUS

Table des matières

Préambule	1
Historique et Méthode	2
Notions clés	3
Nos principes	6
Nos engagements	8
Mise en œuvre	10
Évaluation et suivi	11

Préambule

En tant que réseau de lutte contre le sida et les hépatites, Coalition PLUS s'engage résolument en faveur des droits et de la santé des populations clés et vulnérables à ces épidémies. Alignée avec les directives internationales visant à réduire les inégalités de genre dans la riposte au VIH¹, et avec l'Objectif de Développement Durable 5 qui vise à « parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles », Coalition PLUS reconnaît la nécessité de se doter d'une politique institutionnelle Genre.

Qu'est-ce que la politique institutionnelle Genre de Coalition PLUS ?

La Politique institutionnelle Genre de Coalition PLUS définit nos principes, notre positionnement et nos engagements en matière d'intégration des enjeux de genre, ainsi que nos mécanismes de mise en œuvre aux niveaux organisationnel et opérationnel. Elle représente un cadre essentiel pour notre action collective et sera progressivement mise en œuvre en adaptant les mécanismes aux contextes institutionnels, nationaux ou régionaux.

Notre vision en matière de genre

En reconnaissant et respectant la diversité des besoins et des contextes au sein du réseau, notre vision en matière de genre est de créer un environnement où l'égalité entre les femmes et les hommes est activement promue, et où les discriminations basées sur le genre sont systématiquement combattues pour garantir un accès équitable à la santé et aux droits pour tous et toutes.

Un engagement commun

Les associations membres de Coalition PLUS partagent des valeurs communes et s'engagent à œuvrer à la réalisation de l'objet social de l'Union. La participation des communautés est au cœur de notre gouvernance. Dans ce cadre, chaque membre reste juridiquement et financièrement indépendant, répondant aux réglementations en vigueur dans son pays et aux spécificités sanitaires, sociales, économiques et culturelles. L'adhésion des associations membres à Coalition PLUS relève de leur souveraineté et du respect de 10 critères d'adhésion, dont l'adoption de cette politique genre.

A qui s'adresse ce document ?

Ce document s'adresse à l'ensemble de notre Union², ainsi qu'aux communautés impliquées dans nos actions. Dans un souci de transparence et d'ouverture, elle est également mise à disposition de nos partenaires institutionnels. Enfin, cette politique pourrait inspirer d'autres initiatives pour promouvoir une approche inclusive et intersectionnelle dans notre lutte contre le VIH, en abordant d'autres formes de discrimination telles que le racisme ou la xénophobie.

¹ "Confronting Inequalities: Lessons for Pandemic Responses from 40 Years of AIDS" (2021) ; Déclaration politique sur le VIH et le sida : mettre fin aux inégalités et agir pour vaincre le sida d'ici à 2030 (2021).

² comprenant le Secrétariat, les associations membres et partenaires des réseaux géographiques, linguistiques et thématiques de Coalition PLUS

Historique et Méthode

Depuis plusieurs années, Coalition PLUS intègre progressivement les enjeux liés au genre au sein de son réseau. En 2021, une priorité a été accordée aux questions des violences sexistes et sexuelles, conduisant à l'établissement d'une Procédure de gestion des cas et à la création d'une Cellule d'écoute de soutien. Tous les salariés ont suivi des sessions de sensibilisation, qui sont aujourd'hui accessibles en module e-learning à l'ensemble des membres du réseau. En février 2023, le Conseil d'administration de Coalition PLUS a affirmé sa volonté de voir le réseau se doter d'une Politique institutionnelle Genre, mandatant la création d'un groupe de travail (GT Genre).

Le GT Genre, composé d'administrateurs-trices et de salariés-es, a évalué les besoins pour élaborer un projet de politique genre cohérent pour le réseau. Le processus de réflexion et de rédaction du document a suivi une méthodologie participative, impliquant les membres du GT Genre tout au long du processus, réunis à plusieurs reprises et apportant leurs relectures et commentaires.

La politique institutionnelle Genre a été adoptée en juillet 2024 par le Conseil d'administration. Un-e salarié-e dédié-e à la coordination opérationnelle facilite sa mise en œuvre, en supervisant la diffusion et l'appropriation de la politique genre à travers le réseau, ainsi que la définition et l'exécution d'un plan d'action transversal. Un suivi régulier sera instauré pour évaluer l'efficacité des mesures et ajuster l'approche selon les retours d'expérience.

Notions clés

Cette section présente les définitions fondamentales auxquelles nous adhérons, afin de promouvoir une compréhension approfondie des enjeux liés au genre et une application cohérente dans nos engagements envers la diversité et l'égalité de genre.

Les mots de la diversité liée au genre et à l'orientation sexuelle*

Le genre désigne les normes culturelles, les attentes sociales, les rôles, les comportements et les identités associés à être masculin, féminin, ou à toute autre position sur un continuum entre ces deux pôles, dans une société donnée³. Il s'agit d'une identité qui se construit et peut évoluer avec le temps, variant significativement entre et au sein des cultures⁴, et allant au-delà du **sexe assigné à la naissance**, qui est basé seulement sur des différences biologiques. Le genre, en interaction avec d'autres catégories socialement et culturellement construites (classe, race, âge, etc.), est un déterminant social majeur des inégalités en santé. Dans la lutte contre le sida, le genre joue un rôle crucial non seulement dans les profils de santé en raison de différences biologiques, mais surtout dans l'accès à l'information, à la prévention et aux services de santé, en raison des normes de genre, exacerbant ainsi la vulnérabilité de certaines populations face au virus.

L'identité de genre est le genre auquel une personne s'identifie, indépendamment de son sexe assigné à la naissance. C'est un sentiment profond et intime, qui inclut la perception personnelle du corps. Cette identité est indépendante de l'orientation sexuelle ou romantique. Une personne **cisgenre** s'identifie au sexe qui lui a été assigné à la naissance, tandis qu'une personne **transgenre** a une identité de genre qui ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance.⁵ Chaque personne peut affirmer son identité (auto-identification) et choisir, s'il y a lieu, un parcours de transition.⁶ Les parcours trans sont multiples et peuvent impliquer une transition sociale, médicale, légale, ou une combinaison de ces dernières. Il s'agit d'un processus personnel et qui varie d'une personne à l'autre.

La binarité de genre est un modèle restreignant l'identité de genre aux deux sexes (homme, femme) avec des stéréotypes associés dits masculin ou féminin. Ce modèle se fonde sur des caractéristiques perçues comme liées aux organes génitaux, bien que de nombreuses cultures se soient construites hors de ce cadre binaire.⁷ **La Non binarité** désigne les identités de genre ne correspondant pas à une stricte dichotomie homme-femme, englobant toutes les autres possibilités.⁸

L'orientation sexuelle concerne l'attraction sexuelle envers les hommes, les femmes, ou envers les personnes non binaires. Ce continuum inclut l'**hétérosexualité**, l'**homosexualité**, la **bisexualité**, la **pansexualité**, et l'**asexualité**, reflétant la diversité des orientations affectives et sexuelles humaines.

³ Judith Butler, Trouble dans le genre : Pour un féminisme de la subversion ; Simone de Beauvoir, Le Deuxième Sexe ; Raewyn Connell, Masculinités.

⁴ L'approche transformative par rapport au genre dans les programmes relatifs au VIH. Identifier et répondre aux besoins des femmes et des filles dans toute leur diversité - International hiv/aids alliance 2018

⁵ <https://questionsexualite.fr/connaître-son-corps-et-sa-sexualité/la-diversité-de-genre/qu-est-ce-que-la-transidentité>

⁶ https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/unaidsgenderassessment-tool_fr.pdf

⁷ Une histoire de genres, Guide pour comprendre et défendre les transidentités, Lexie – Marabout 2021

⁸ Une histoire de genres, Guide pour comprendre et défendre les transidentités, Lexie – Marabout 2021

**Les notions de diversité liées au genre et à l'orientation sexuelle couvrent un large spectre de concepts sociaux et personnels. Cette liste n'est pas exhaustive et présente de manière synthétique les concepts essentiels pour notre politique genre.*

La construction des inégalités liées au genre

Les stéréotypes de genre sont des opinions généralisées ou des préjugés sur les attributs et rôles associés à chaque genre. Qu'ils soient ouvertement hostiles (par exemple, « les femmes sont irrationnelles ») ou apparemment inoffensifs (« les femmes sont maternelles, les hommes sont forts »), ces stéréotypes perpétuent les inégalités et contribuent à la violation des droits tels que l'accès à la santé, l'éducation, le travail, la liberté d'expression, la participation et la représentation politique, et la protection contre la violence basée sur le genre.⁹ Par exemple, les femmes peuvent négliger leurs propres besoins de santé en raison du stéréotype selon lequel elles doivent prioriser les soins familiaux, tandis que les hommes peuvent être dissuadés de chercher de l'aide médicale en raison du stéréotype de la force masculine et de l'indépendance.

La stigmatisation basée sur le genre fait référence à la manière dont une personne est identifiée, étiquetée et dévalorisée en fonction de sa conformité ou non aux normes de genre socialement prescrites.¹⁰

La discrimination basée sur le genre désigne les comportements qui refusent aux individus l'égalité de traitement à laquelle ils aspirent ou ont droit, en raison de leur sexe, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle¹¹. Cela inclut des actions ou des pratiques qui privent une personne de droits, d'opportunités ou de traitements équitables en raison de normes sociales ou culturelles préconçues associées aux rôles masculins ou féminins. Par exemple, le refus de fournir des soins médicaux à une personne en raison de préjugés liés au genre ou à l'orientation sexuelle constitue une forme de discrimination basée sur le genre.

Les violences basées sur le genre (VBG) englobent toutes les formes de violence qui ciblent une personne en raison de son sexe, de son identité de genre, de son orientation sexuelle ou des stéréotypes de genre. Les VBG affectent les femmes de manière disproportionnée¹². Cela inclut les violences physiques, sexuelles, psychologiques, ainsi que d'autres formes de mauvais traitements comme la contrainte économique et la privation de liberté. **Les microagressions** sont des actes, souvent subtils, brefs et courants qui communiquent des messages hostiles, méprisants ou dégradants envers des individus en raison de leur identité sociale (race, genre, l'orientation sexuelle, etc.). Elles peuvent prendre la forme de micro-assauts (attaques directes), de micro-insultes (commentaires ou comportements qui dénigrent) et de micro-invalidations (exclure ou nier les expériences des personnes). Bien que souvent passées inaperçues, ces actes perpétuent des stéréotypes et ont des effets cumulatifs nuisibles sur la santé mentale et le bien-être des personnes ciblées.¹³ **Les violences sexistes** se réfèrent spécifiquement aux actes, attitudes, commentaires ou pratiques qui discriminent, dévalorisent ou renforcent les stéréotypes de genre. **Les violences sexuelles** correspondent à toute atteinte de nature sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise¹⁴, imposant à autrui un acte, un contact, un comportement ou un propos à caractère sexuel sans consentement, tant dans les espaces publics que privés, y compris au sein des relations conjugales, amicales ou familiales. Depuis 2021, Coalition PLUS a mis en place une Procédure de gestion interne des cas de violences sexistes et sexuelles.¹⁵

⁹ <https://www.ohchr.org/fr/women/gender-stereotyping>

¹⁰ Comprendre la stigmatisation fondée sur le genre lors de la transition vers l'âge adulte Quintessence, Réseau Qualaxia 2021

¹¹ Genre & VIH/sida : boîte à outils Plateforme ELSA, édition 2022

¹² L'approche transformative par rapport au genre dans les programmes relatifs au VIH. Identifier et répondre aux besoins des femmes et des filles dans toute leur diversité - International hiv/aids alliance 2018

¹³ « Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice », The American Psychologist, vol. 62, no 4, 2007, p. 271-86 (PMID 17516773, DOI 10.1037/0003-066x.62.4.271)

¹⁴ Onu Femmes <https://www.onufemmes.fr/violences-sexuelles>

¹⁵ Procédure d'alerte VSS - Coalition PLUS

Approche Genre : de quoi parle-t-on ?

L'approche genre est une méthodologie visant à intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et de toutes les identités sexuelles et de genre -aussi bien que celles des hommes- dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des actions, programmes et politiques d'une organisation. C'est une méthodologie qui vise à déconstruire les stéréotypes de genre, à promouvoir l'égalité des genres et à créer des environnements où toutes les identités sexuelles et de genre sont respectées et valorisées également. L'inclusion d'une approche genre est un processus qui doit être accompagné sur le long terme et peut avoir différents niveaux de complexité (approche négative, insensible, ciblé, sensible, ou approche transformative en termes de genre)¹⁶. L'institutionnalisation de l'approche Genre signifie la prise en compte systématique de la dimension Genre, de façon transversale, dans tous les programmes et services ainsi que dans la structure interne d'une organisation.¹⁷

L'intersectionnalité est une notion sociologique et un outil analytique qui examine la manière dont les multiples identités ou catégories sociales (genre, classe, race, orientation sexuelle, statut d'immigrant, handicap, etc.) interagissent, s'articulent et se renforcent mutuellement, créant des expériences uniques et complexes¹⁸ et affectent l'accès aux droits, aux opportunités et aux services. **Une approche intersectionnelle** consiste à considérer le genre comme un déterminant qui interagit avec d'autres paramètres, produisant des expériences multiples et distinctes parmi les personnes vivant avec le -ou vulnérables au- VIH dans différents contextes. Ces expériences façonnent leurs identités sociales, leurs vulnérabilités, leur accès aux services, leur bien-être et les niveaux de stigmatisation et de discrimination à leur rencontre.

L'égalité de genre est le principe selon lequel toutes les personnes doivent être traitées de la même manière, avec la même dignité et les mêmes droits, sans être limités par leur sexe, leur identité de genre, leur orientation sexuelle ou les stéréotypes liés au genre. C'est un principe transversal qui fait partie intégrante de l'atteinte des objectifs de développement durable¹⁹ et de la stratégie mondiale de lutte contre le sida 2021-2026 de l'ONUSIDA.²⁰ **L'équité de genre** se réfère à l'accord d'un traitement impartial à toutes les personnes, en fonction de leurs besoins respectifs. Ce traitement peut varier tout en garantissant des droits, avantages, obligations et opportunités équivalents. L'équité entre les sexes est le moyen par lequel on concrétise l'égalité entre les genres.²¹ **La parité** est un outil pour promouvoir l'égalité entre les genres qui consiste à assurer une représentation égale des deux sexes dans les institutions, garantissant ainsi l'accès équitable aux opportunités, droits et conditions matérielles, tout en respectant leurs spécificités respectives.²² **L'inclusivité** se réfère au caractère d'un groupe, milieu ou système qui a été adapté pour fournir un traitement équitable en fonction des besoins et capacités de toutes les personnes, sans distinction. Cela implique l'accès aux mêmes avantages et opportunités pour tous et toutes.²³

¹⁶ https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/unaidsgenderassessmenttool_fr.pdf

¹⁷ https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/dz/UNDP-DZ-Guide_genre.pdf

¹⁸ Crenshaw K., « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », Cahiers du genre, 2, 39, 2005 [1989], 51-82.

¹⁹ https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/unaidsgenderassessmenttool_fr.pdf

²⁰ https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/global-AIDS-strategy-2021-2026-summary_fr.pdf

²¹ Genre & VIH/sida : boîte à outils Plateforme ELSA, édition 2022

²² Définition - Parité et égalité entre femmes et hommes | Insee.

²³ <https://vitrlinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26561001/inclusivite>

Nos principes

La lutte contre le VIH demeure l'objectif commun au sein de Coalition PLUS, guidant notre action collective en faveur de la santé et des droits des populations vulnérables et touchées par cette épidémie. La nécessité d'aborder cette lutte avec une perspective de genre émerge comme une composante de notre mandat. L'intégration du genre dans notre mission de lutte contre le sida et les hépatites suivra les principes énoncés ci-dessous, en accord avec nos valeurs et notre objet social.

Démarche communautaire : la participation et le positionnement de la communauté dans l'action permet le renforcement (l'empowerment) des personnes concernées pour plus de justice sociale et la transformation des déterminants sociaux²⁴. Le principe fondamental "**Rien pour nous, sans nous !**" qui guide nos organisations membres depuis des décennies demeure un pilier central du positionnement politique et du fonctionnement de Coalition PLUS à tous les niveaux. Ceci s'applique également à notre politique genre, laquelle doit assurer la participation de tous-tes les acteurs-rices concerné-es dans sa définition, son appropriation et sa mise en œuvre. Les communautés, en particulier les femmes et les minorités sexuelles et de genre, doivent être intégralement impliquées dans la réflexion, l'élaboration et la mise en œuvre des programmes qui se développent, évoluent ou émergent dans le cadre de cette politique genre.

Défense des droits humains : l'intégration d'une approche genre dans nos actions s'inscrit dans la lutte pour le respect des droits humains des populations les plus exposées et vulnérables au VIH et aux hépatites, incluant les femmes et les personnes LGBTI. Cette approche intègre également la défense de leurs droits sexuels et reproductifs et de leur accès aux soins. **La promotion de l'égalité de genre est donc intrinsèquement liée à la défense des droits humains.** Dans le cadre de notre approche par les droits, nous appliquons une politique de tolérance zéro face aux actes de harcèlement moral, sexuel et de violences sexuelles, ainsi qu'à l'inaction face à ces actes. Nous reconnaissons l'importance de créer un environnement sûr, propice à l'expression des victimes et des témoins, dans une démarche d'auto-apprentissage et de responsabilité individuelle et collective. Dans notre fonctionnement interne, cela se traduit par la prévention et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles (VSS) conformément à notre *Procédure de gestion des cas de VSS*. Dans nos actions, cela repose sur la mobilisation pour dénoncer les actes de VSS et exiger des réponses appropriées face à ces violations des droits humains.

Transformation sociale : notre approche genre vient compléter et renforcer notre objectif de transformation sociale. Les organisations communautaires ne sont pas seulement opératrices de santé, mais aussi des agents de changement social, avec la vocation de transformer la société et l'environnement pour un meilleur accès à la santé et aux droits des personnes affectées et infectées par le VIH et des populations clés de l'épidémie. C'est dans ce cadre que notre approche genre vise également à créer **une société plus juste et inclusive**, promouvant activement l'égalité de genre, combattant les discriminations basées sur le genre et garantissant l'accès équitable à la santé et aux droits pour tous et toutes.

Transversalité : les questions de genre traversent l'ensemble des programmes, projets et politiques de l'Union, et relèvent d'une **responsabilité collective** qui concerne tous-tes les acteurs-rices et tous les niveaux (secrétariat, membres, réseau).

²⁴ *Un nouveau réformateur social : le malade* [Discours]. D. Defert. (1989). Cinquième Conférence Internationale sur le Sida. Montréal, Canada.

Travail en réseau : la promotion de l'approche genre au sein de notre réseau repose sur **les échanges d'expériences et de compétences**. Les réseaux géographiques, linguistiques et thématiques de Coalition PLUS sont des espaces propices à ces échanges, favorisant ainsi **l'apprentissage mutuel** et l'élaboration de solutions novatrices pour renforcer notre action en faveur de l'égalité de genre.

Reconnaissance de la diversité : ce principe inclut deux dimensions essentielles. Premièrement, il s'agit de reconnaître et **respecter la diversité des contextes, de cultures et des priorités** de chaque structure membre de Coalition PLUS, avec des possibilités de mise en œuvre adaptées à chaque réalité institutionnelle. Deuxièmement, il s'agit de **reconnaître la diversité des besoins et des réalités** des populations dans des contextes d'inégalité, où le genre interagit, entre autres, avec la classe sociale, la race, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, les handicaps, le statut d'immigrant, etc., créant des expériences et des besoins divers.

Lutte contre les inégalités de genre en santé : il s'agit de **tenir compte des inégalités de genre qui peuvent avoir un impact sur l'accès à la prévention et aux soins de santé**, notamment en matière de santé sexuelle et reproductive, ainsi que de développer des programmes, des services et des actions qui ne renforcent pas ces inégalités et qui permettent, au contraire, de les questionner et de participer à leur élimination.

Nos engagements

Ces engagements constituent le périmètre d'action sur lequel Coalition PLUS décide de travailler sur les questions de genre. Deux niveaux sont distingués : organisationnel et opérationnel. Ils sont progressivement déclinés sur la base de l'existant, et en fonction de chaque contexte national. Avec ces engagements, nous cherchons initialement à être **sensibles au genre** en termes de l'échelle d'efficacité des résultats en matière de genre (GRES)²⁵ : **reconnaître et mettre en évidence les différences, les enjeux et les inégalités de genre, et les intégrer à nos stratégies et nos actions**. Ces engagements seront révisés et complétés périodiquement.

Engagements organisationnels

Au niveau interne, impliquant le Secrétariat et les membres, nos engagements impliquent une **transformation organisationnelle**. La diversité de nos contextes et pays d'intervention demande une réelle volonté politique pour faire avancer l'approche genre. Au sein de nos organisations, nous nous engageons à :

1. **Prévenir, répondre et lutter contre les violences basées sur le genre (violence contre les femmes, violences homophobes et transphobes, harcèlement sexuel & moral, violences conjugales)**, à travers, par exemple, la cellule d'écoute de soutien pour les victimes de VSS, l'application de la procédure de gestion de cas de VSS, ou encore l'accès à des consultations psychologiques pour les salarié·es.
2. **Promouvoir un cadre organisationnel commun sensible aux questions de genre auprès de tous·tes les acteurs·rices faisant partie du réseau Coalition PLUS (Secrétariat, membres, réseaux)**. Cela comprend, par exemple, la mise en œuvre d'ateliers de sensibilisation aux enjeux du genre, des formations thématiques, une communication interne et externe inclusive et promouvant les messages en faveur de l'égalité des genres, le positionnement politique dans les journées internationales par la visibilité des enjeux liés au genre, ou encore la création d'une politique genre au sein de chaque membre.
3. **Mettre en place une politique salariale favorisant l'inclusion et l'égalité de genre comprenant l'égalité salariale, l'inclusion dans le recrutement et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle**. Ceci est possible à travers des initiatives de transparence salariale, le suivi avec des indicateurs d'employabilité, la conception d'une charte de qualité de vie au travail, ou encore d'une politique relative au droit à la déconnexion.

Engagements opérationnels

Au niveau opérationnel, dans tous nos programmes et actions, nous nous engageons à :

4. **Promouvoir et sensibiliser à l'approche genre de façon transversale, afin de l'intégrer systématiquement dans l'élaboration des projets, des programmes et des documents stratégiques de Coalition PLUS**. Cela comprend, par exemple, la diffusion des standards minimums en matière de genre devant être intégrés aux projets, la mise à disposition d'outils de planification et suivi de l'approche genre dans les projets, le renforcement de partenariats stratégiques, la création de postes transversaux en matière de genre, entre autres.

²⁵ https://erc.undp.org/pdf/GRES_French.pdf ; https://erc.undp.org/pdf/GRES_English.pdf

- 5. Intégrer une approche genre en matière d'accès à la santé dans les projets, services et actions visant les bénéficiaires / usagers-es des structures.** Cela implique, par exemple, l'analyse des inégalités de genre au sein des populations clés qui ont un impact sur leur santé sexuelle, leur accès à la prévention et aux soins ; l'adaptation des projets, services et actions pour répondre de manière non-discriminante et réduire ces inégalités dans l'accès aux services ; la prise en compte des profils de santé ou des besoins spécifiques différenciés en fonction du genre.

Mise en œuvre

La mise en œuvre progressive de la politique genre au sein du réseau Coalition PLUS comprend les étapes suivantes :

- 1. Diffusion et appropriation de la politique genre :** l'étape initiale consiste à diffuser la politique et à encourager son appropriation par l'ensemble des acteurs·rices du réseau Coalition PLUS. Cela inclut également l'encouragement des membres à créer ou à réviser leur propre politique genre, en cohérence avec celle-ci.
- 2. Réalisation d'un état des lieux et d'une auto-évaluation :** le secrétariat coordonne un état des lieux des actions, des procédures et des projets déjà en place au sein des réseaux concernant l'intégration de l'approche genre. Chaque structure réalise également une auto-évaluation pour examiner le contexte interne et externe encadrant les engagements de cette politique, ainsi que pour identifier ses besoins prioritaires.
- 3. Conception d'un plan d'action pour les activités transversales :** un *Plan d'action* est défini afin de concrétiser la mise en œuvre de cette politique, dans un premier temps au niveau des différentes directions du secrétariat, des programmes et des projets multi-pays. Ce plan d'action définit la portée et les modalités de déclinaison de la politique genre dans chaque service, les étapes à suivre, la temporalité, la répartition des rôles et responsabilités, ainsi que le calendrier dédié à son implémentation.
- 4. Identification de mécanismes de mise en œuvre au niveau national / régional :** le secrétariat facilite la déclinaison des principes énoncés dans la politique et la définition des modalités pertinentes selon le contexte national ou régional. Il s'agit d'identifier des mécanismes de mise en œuvre adaptables et déclinables, potentiellement par réseau ou selon d'autres critères pertinents.
- 5. Déclinaison et mise en œuvre de la politique genre à chaque niveau du réseau/membre :** chaque association membre et chaque réseau définit les mécanismes de mise en œuvre les plus pertinents et adaptés à sa réalité organisationnelle et à son contexte social, économique et politique. Une fois ces mécanismes définis, chaque association est chargée de les mettre en place dans son périmètre d'action et peut être accompagnée par le secrétariat dans cette démarche.
- 6. Suivi :** Enfin, un suivi régulier est instauré pour évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre et ajuster notre approche en fonction des retours d'expérience et des besoins évolutifs. Un outil d'auto-évaluation est également conçu pour que chaque organisation puisse mesurer l'état actuel, les défis et les progrès dans l'intégration de la politique genre (*voir section Evaluation et suivi*).

Évaluation et suivi

La mise en œuvre de la politique genre nécessite une évaluation régulière pour mesurer les efforts vers l'objectif commun. Les modalités d'évaluation et de suivi incluent trois approches :

- **Au niveau du secrétariat, un plan d'action transversal co-construit avec des indicateurs** pour évaluer l'état d'avancement de la mise en œuvre dans chaque direction et dans les projets et programmes transversaux.
- **Chaque membre et chaque réseau définit annuellement deux ou trois objectifs** répondant aux engagements énoncés dans cette politique, en fonction de ses besoins prioritaires. Ces objectifs sont accompagnés de mécanismes de mise en œuvre adaptés et d'indicateurs de suivi permettant de mesurer leur niveau de réalisation (objectif atteint, non-atteint, partiellement atteint).
- **Un rapport annuel** sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la politique dans le réseau, est élaboré à partir des retours des membres et consolidé par le secrétariat et le GT Genre. Ce rapport est présenté chaque année lors d'un **point d'étape au CA**, permettant d'échanger sur (i) l'avancée des membres dans la mise en œuvre, (ii) les obstacles rencontrés, et (iii) les adaptations nécessaires.

Cette évaluation nous permet de quantifier les efforts et les progrès dans l'application de la Politique Genre. Pour rester adaptatif aux besoins en constante évolution, **nous considérons cette politique comme évolutive**. Cette approche permet d'intégrer de nouvelles connaissances, d'ajuster les stratégies en fonction des retours d'expérience et de garantir que la politique reste alignée sur les meilleures pratiques et les réalités changeantes.