



STRATEGIE GENRE

SNV NIGER

2005 - 2006

Avril 2005

TABLE DE MATIERES

INTRODUCTION	2
I. CONTEXTE.....	2
II. POSITIONNEMENT SNV-NIGER	3
III. VISION, OBJECTIF ET RESULTATS ATTENDUS	3
3.1 Vision.....	3
3.2 Objectif spécifique	3
3.3 Résultats attendus.....	4
IV. LES RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES	4
4.1 Local capacity builders	4
4.2 Bailleurs des fonds	4
4.3 Structure de micro finance	5
4.4 Les niveaux régional et international	5
V. ORGANISATION INTERNE	5
VI. PLAN D'ACTION	7
6.1 Leadership Féminin.....	7
6.2 Droits des Femmes	10
6.3 Mainstream de Genre	12
6.4 Genre et Organisation Interne	14
VII. SUIVI ET EVALUATION.....	15

INTRODUCTION

La présente stratégie genre s'inscrit dans le recadrage de la SNV Mondiale par rapport à l'atteinte des OMD et l'adaptation de ses interventions aux priorités des Gouvernements en matière de réduction de la Pauvreté.

Après une analyse de positionnement avec les OMD, le document de SRP et au plan interne, la SNV/Niger se propose d'appuyer pour la **période 2005-2006** la prise en compte du genre dans la SRP et dans toute politique et sous stratégie y afférente. Cet appui est axé sur la promotion du leadership féminin, le mainstreaming et la promotion des droits des femmes. Il accorde une place de choix à la visibilité de l'apport de la SNV aux niveaux macro et meso à toutes les étapes (révision, mise en œuvre et suivi-évaluation).

La stratégie s'articule autour des points suivants : contexte, positionnement SNV en matière de genre, la vision, les objectifs/résultats/indicateurs de mesure, les blocages/opportunités, les acteurs influents/les leviers et activités, la relation avec la position des parties prenantes, le cadre de suivi-évaluation.

I. CONTEXTE

L'engagement de l'Organisation des Nations Unies à faire prendre conscience de la nécessité de tenir compte des préoccupations des femmes et des hommes pour un monde plus juste, plus équitable et plus prospère a conduit plusieurs sommets et conférences mondiaux qui se sont tenus depuis 1994 à axer leurs réflexions sur les inégalités hommes-femmes et plus précisément sur les discriminations dont font l'objet les femmes. En 2000 l'ONU a dégagé 8 objectifs mondiaux de développement à l'horizon 2015 pour lutter contre la pauvreté dans le monde, dont le 3^{ème} est « promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ». Les organisations de Bretton Woods ont conditionné leur appui aux pays sous-développés (dont ceux de l'Afrique) à l'élaboration et à la mise en œuvre de Stratégie de Réduction de la Pauvreté.

Dans la même perspective les Etats africains réunis au sein de l'Union Africaine, de la CEDEAO, ou de l'UEMOA ont créé le Nouveau Partenariat de Développement pour l'Afrique (NEPAD) et ont adopté (entre autres) une déclaration en Juin 2004 dans laquelle ils s'engagent à promouvoir la parité homme-femme.

Au plan national, depuis janvier 2002, la Stratégie de Réduction de la Pauvreté (SRP) constitue l'unique cadre de référence en matière de politique économique, financière et sociale au Niger. Elle est à l'horizon 2015 et elle repose sur 4 axes à savoir : i) croissance économique durable, ii) développement des secteurs productifs à la croissance économique et à la sécurité alimentaire, iii) accès des pauvres aux services sociaux, iv) promotion de la bonne gouvernance, le renforcement des capacités humaines et institutionnelles et la décentralisation. L'analyse de la pauvreté dans le DSRP a montré : i) une pauvreté généralisée qui touche 63% de nigériens, plus rurale (indice de pauvreté monétaire 66% en milieu rural contre 52% en milieu urbain) ; ii) 2/3 des pauvres vivent en dessous du seuil de pauvreté dont 34% extrêmement ; iii) la pauvreté varie suivant le statut et la position socio professionnelle : 73% des extrêmement pauvres sont des femmes chefs de ménages et autres inactifs, avec un indice de pauvreté monétaire 75%. Cette même analyse reconnaît les femmes comme premières concernées par la pauvreté. La SRP fait de la prise en compte du genre une des mesures d'accompagnement pour sa mise en œuvre.

Toutefois, si l'analyse du SRP trouve ce dernier cohérent avec les OMD, elle relève une insuffisance de données désagrégées et une absence de prise en compte du genre dans les stratégies proposées. Cet constat est renforcé par l'état des lieux en matière de genre réalisé en janvier 2005 qui a fait ressortir une situation préoccupante des femmes par rapport aux hommes . L'une des principales causes (de cet état de fait) identifiée est la non maîtrise du concept genre par la plupart des structures et acteurs chargés de l'opérationnaliser Le processus de la 1^{ère} révision de la SRP vient d'être enclenché avec notamment l'élaboration des termes de référence et les réunions avec les Secrétaires Généraux ou cadres des différents Ministères techniques. Un des objectifs de cette révision est de « renforcer la prise en compte du genre dans la SRP » ; d'où une opportunité pour la SNV de se positionner afin de contribuer à surmonter les insuffisances relevées en matière de genre.

II. POSITIONNEMENT SNV-NIGER

La SNV Niger est déjà reconnue comme leader dans le domaine du genre, notamment dans la promotion de leadership féminin et de plus en plus dans le mainstreaming de genre dans tous les axes d'interventions. La stratégie genre spécifique de la SNV Niger a été la base pour les différentes interventions de la SNV dans le domaine, souvent en collaboration avec des partenaires. Ainsi, la SNV a enregistré des résultats et des produits non moins importants dont entre : un manuel d'auto-évaluation de genre ; une collaboration dans la production du manuel de formation « leadership féminin » ; les formations des candidates aux élections locales et législatives, «Genre et Développement », un manuel pour les cadres ; la brochure « les femmes et les banques céréalères » ; les conseils aux organisations et réseaux des femmes ; une brochure sur les stéréotypes de genre dans la mission des radios communitaires et en février 2005 la Conférence Internationale de Genre, en collaboration avec le réseau genre SNV Afrique, avec la production d'un film sur leadership féminin .

Le succès de cette Conférence Internationale sur le Genre, tenue les 16 et 17 février 2005 à Niamey, et la formulation des recommandations et conclusions dans le leadership féminin, les droits de la femme et le mainstreaming du genre, offre les opportunités à la SNV de mieux s'investir dans ces domaines.

Comme il a été mentionné plus haut, la SNV se positionne dans les grandes orientations nationales, spécifiquement la Stratégie de Réduction de la Pauvreté, qui elle-même est directement liée aux Objectifs du Millénaire pour le Développement.

De part ces expériences en matière du genre, la SNV contribuerait à la révision, la mise en œuvre et le suivi-évaluation la Stratégie de Réduction de la Pauvreté.

III. VISION, OBJECTIF ET RESULTATS ATTENDUS

3.1 Vision

Un environnement institutionnel efficace qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes pour la réduction de la pauvreté

3.2 Objectif spécifique

Renforcer les capacités organisationnelles et institutionnelles des partenaires dans une perspective de genre pour la réduction de pauvreté.

3.3 Résultats attendus

Les résultats sont formulés dans les trois axes thématiques et en relation de l'organisation interne :

- 1 **Leadership Féminin**
 - 1.1 Participation active des femmes dans les commissions foncières pour une meilleure gestion des ressources naturelles
 - 1.2 Participation active des femmes dans les filières porteuses pour un développement économique équilibré
 - 1.3 Participation active des femmes dans les processus et structures décisionnelles (CM, AN, Gouvernement etc.) en vue d'une bonne gouvernance
- 2 **Droits de la femme**
 - 2.1 Jouissance effective des femmes au même titre que les hommes de leurs droits économiques (rural et privé), sociaux, politiques et administratifs
- 3 **Mainstream de genre**
 - 3.1 Les pratiques areas GRN, MAFTP, et GL intègrent systématiquement le genre dans leurs interventions
 - 3.2 Le genre est effectivement pris en compte dans la révision, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de la SRP
 - 3.3 Les cadres de concertation dans le domaine genre fonctionnent de manière efficace
- 4 **Genre et Organisation Interne**
 - 4.1 SNV Niger et son personnel maîtrisent le mainstream de genre.

IV. LES RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

4.1 Local capacity builders

Il existe dans le contexte du Niger une diversité de local capacity builders tant national, qu'international actifs dans les mêmes domaines d'intervention que la SNV. Par rapport à la dimension genre on distingue :

Les organisations nationales, on peut citer entre autres:

Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) et le centre de référence de programme de radio communautaires (la radio de goudel) avec les quelles nous entretenons une collaboration formelle. Entreprendre Au Niger (EAN), Université Abdoul Moumouni Dioffo, le noyau de formateurs en Genre et les comités Leadership Féminin, et GENEVICO il s'avère nécessaire de dynamiser et formaliser la collaboration pour la mise en œuvre de la stratégie genre SNV.

Les organisations Régionales et Internationales telles que

Africa Obota, Songes, LUCOP, Centre Africain pour le Genre (CEA), WILDAF et Centre de documentation féminine, le Centre genre de la CEDEAO il est aussi important de développer des alliances stratégiques dans le domaine du genre. Leur participation à la conférence genre constitue une opportunité de collaboration à exploiter.

4.2 Bailleurs des fonds

Pour l'instant, la SNV Niger entretient des relations stratégiques avec la plupart des bailleurs installés au Niger, mais pour le financement des activités du genre la collaboration mérite d'être repensée et formalisée.

Sans être exhaustif, la liste des bailleurs potentiels se présente comme suit: UNFPA, LUCOP, UNIFEM, Banque Mondiale, PNUD, UNICEF, AWDF Fonds de développement de la femme africaine, MAMA Cash, Global fond for women, Union européenne, coopération danoise et coopération suisse.

4.3 Structure de micro finance

La SNV collabore avec des structures de micro finance dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie développement économique, cette collaboration peut être renforcée dans une vision genre il s'agit entre autre de MECREF, Yarda, Jaruman Matan Damagaram, NIYA, ANIP, UMEC.

4.4 Les niveaux régional et international

La régionalisation de la structuration SNV, favorise le développement des relations avec des structures régionales jusqu'à là restées timides pour le Niger.

La SNV Niger participera activement au développement des connaissances à travers le réseau Genre dans la pratique de conseil en Afrique de l'Ouest et les autres réseaux SNV.

A l'externe, le partenariat sera développé avec UFROAT, FEMNET et WILDAF

V. ORGANISATION INTERNE

Les différents partenaires reconnaissent la SNV Niger comme une organisation genre sensible qui fait de la promotion de la femme. Cela est le fruit des efforts consentis dans la mise en œuvre des recommandations des audits / auto-évaluations genre effectués entre 1999 et 2003 avec des équipes et partenaires de Niamey, Zinder et Tahoua. Pour consolider ces acquis, des efforts doivent être fournis en vue de systématiser la prise en compte du genre dans la culture organisationnelle de la structure.

A cet effet, la recherche de l'équilibre femmes hommes au sein du personnel, le renforcement des capacités des nouveaux/nouvelles CT, le feed-back en genre, la responsabilisation de CT genre par practice area et la responsabilisation des autres CT de prendre genre comme une valeur d'importance dans leur travail, le prix genre pour le meilleur practice en genre, et la recherche documentaire doivent être institutionalisés.

En outre, le Groupe thématique genre s'investira davantage dans le développement des connaissances, la capitalisation et la diffusion des expériences en genre.

Pour ce faire l'organisation interne a été considérée comme une quatrième activité.

VI. PLAN D'ACTION

6.1 Leadership Féminin

VISION			ANALYSE DU DOMAINE		STRATEGIE		
Résultat global (rêve)	Résultats Intermédiaires ciblés	Indicateurs de progrès	Blocages actuels	Opportunités	Acteurs influents (organisations et individus)	Leviers	Activités à exécuter
Un environnement institutionnel efficace qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes pour la réduction de la pauvreté au Niger	Participation active des femmes dans les commissions foncières pour une meilleure gestion des ressources naturelles	<p>Pourcentage de femmes dans les COFO clientes</p> <p>Nombre de décisions prises en faveur des femmes par les COFO</p> <p>Nombre d'actes fonciers délivrés aux femmes</p> <p>Nombre de femmes ayant réclamé et obtenu leurs droits à la terre</p>	<p>Le dispositif mis en place ne favorise pas une participation massive des femmes. (Environnement à courant masculin dominant)</p> <p>Absence de procédure d'implication des non-membres des CoFo à la mise en œuvre du code rural</p> <p>Coexistence de plusieurs droits contradictoires (droit coutumier, religieux et moderne)</p>	<p>Code foncier</p> <p>Relecture du code rural prévue</p> <p>Possibilité de financement par les partenaires</p> <p>Mise en place des CM</p> <p>Existence des structures qui interviennent dans le domaine</p>	<p>Les autorités coutumières</p> <p>Les autorités administratives</p> <p>Les projets GRN</p> <p>Les femmes membres des CM et CoFo</p> <p>Les conseillers communaux</p> <p>SP du code rural</p> <p>Les membres des CoFo</p> <p>Coopération Danoise,</p> <p>Les ONG/AD intervenant en GRN (AREN, FENI DADDO, REDAD, CAPAN)</p>	<p>Les cadres de concertation sur la GRN</p> <p>Les radios communautaires</p>	<p>Appuyer l'identification, la formation et le coaching des femmes leaders (membres des CM, CoFo, associations etc.) pour la prise en compte du genre/GRN, et la mobilisation des femmes sur leur participation dans la mise en œuvre du code rural</p> <p>Appuyer les organisations féminines et les femmes leaders à comprendre et vulgariser le code rural.</p> <p>Former les membres des CoFo en genre et GRN</p> <p>Renforcer les capacités des partenaires à faire le lobbying pour le contrôle des femmes à la terre</p> <p>Développer des alliances stratégiques avec des partenaires actifs en GRN/Genre</p>

8	Participation active des femmes dans les filières porteuses pour un développement économique équilibré	<p>Nombre de femmes impliquées dans les filières porteuses</p> <p>Représentation des femmes dans les divers maillons des filières</p> <p>Pourcentage du gain des femmes dans les filières par rapport aux hommes</p> <p>Pourcentage des femmes dans les organes décisionnels des filières</p>	<p>Les femmes sont faiblement représentées dans les maillons les plus bénéfiques des filières</p> <p>Manque de confiance des femmes en elles-mêmes</p> <p>Des normes et valeurs qui limitent la participation des femmes dans certains secteurs et position dans les organisations</p> <p>Capital et condition d'accès au capitaux limités</p> <p>Conditions de participation des femmes aux organisations à l'échelle nationale ou sous régionale défavorables (dépassent leur pouvoir d'achat)</p> <p>L'identification des filières par la SRP n'a pas tenu compte du genre (plus économique)</p>	<p>La SRP qui met l'accent sur l'autonomisation des femmes en son objectif 3</p> <p>La SRP à définie les filières porteuses</p> <p>NEPAD, UEMOA, CEDEAO qui prônent l'égalité et l'équité entre femmes et hommes</p>	<p>Les associations des commerçants et exportateurs</p> <p>Associations et fédération des producteurs/trices (Collège des femmes du ROPPA)</p> <p>Les communes</p> <p>CT GRN</p> <p>M/PF/PE</p> <p>Chambre de commerce et d'agriculture</p> <p>Association des femmes entrepreneurs</p> <p>mutuelles d'épargne et crédit</p> <p>CT développement économique</p> <p>EAN</p> <p>Le Ministère des Finances</p> <p>Le Ministère du Développement Agricole (PPEAP)</p>	<p>Ministère du commerce</p> <p>Ministère de promotion de la femme et protection de l'enfant (niveaux central et déconcentrés)</p> <p>Les radios communautaires</p>	<p>Appuyer l'identification, la formation et le coaching des femmes leaders engagées dans les filières pour la mobilisation des autres femmes sur leur participation dans les divers maillons des filières retenues par la SRP</p> <p>Former les membres des associations des producteurs/trices en genre</p> <p>Appuyer nos partenaires à faire le lobbying pour la promotion des filières féminines afin qu'elles soient porteuses</p> <p>Renforcer les capacités des partenaires à faire le lobbying pour l'accès et le contrôle des femmes dans les divers maillons des filières</p> <p>Développer des alliances stratégiques avec des partenaires actifs dans l'appui aux filières</p> <p>Identifier ou Appuyer la mise en réseau des femmes engagées dans les filières</p>
---	--	---	---	--	---	---	--

	Participation active des femmes dans les processus et structures décisionnels (CM, AN, Gouvernement etc.) en vue d'une bonne gouvernance	<p>Nombre de lobbying faits en direction de des structures décisionnelles pour le respect de la loi sur le quota et la participation politique des femmes</p> <p>Pourcentage de femmes dans les comités de suivi de la SRP</p> <p>Nombre de décrets et arrêtés proposés pour améliorer la participation des femmes dans les structures de prise de décisions</p>	<p>Manque de confiance des femmes en elles-mêmes</p> <p>Des normes et valeurs qui limitent la participation et la position des femmes dans les structures décisionnelles et la société</p> <p>Difficulté de mobilisation des financements par nos partenaires</p>	<p>Existence des partenaires voulant s'investir dans le domaine</p> <p>Processus de décentralisation en cours</p> <p>L'existence de la loi sur le quota</p>	<p>Les partis politiques</p> <p>Les chefs traditionnels</p> <p>Les chefs religieux</p> <p>Certaines femmes leaders</p> <p>CARE</p> <p>Coopération Suisse</p> <p>UNFPA</p> <p>ACAVI</p> <p>Programme leadership des organisations</p> <p>CT décentralisation</p> <p>Les parties politiques</p>	<p>Organisations féminines (CONGAFEN, AFJN, UPFN, UFM etc.)</p> <p>Femmes élues</p> <p>ONG MAPADEF</p> <p>Les radios communautaires</p>	<p>Coaching des femmes leaders membres des CM et AN pour la mobilisation des autres femmes autour de la participation des femmes dans les structures décisionnelles</p> <p>Appuyer les femmes élues</p> <p>Appuyer l'identification et la formation d'autres femmes leaders pour assurer la relève</p> <p>Appuyer la mise en réseau des femmes leaders</p> <p>Former les membres CM et AN en genre</p> <p>Appuyer nos partenaires à faire le lobbying pour la participation politique des femmes</p> <p>Former nos partenaires en élaboration des dossiers de projet bancables</p> <p>Appuyer les partenaires à développer et mettre en œuvre des programmes de LF</p> <p>Renforcer les capacités du M/PF/PE et les comités de coordination du programme LF</p>
--	--	--	---	---	---	---	---

6.2 Droits des Femmes

Vision	Résultats attendus	Indicateurs de progrès	Blocages actuels	Opportunités	Acteurs influents	Leviers	Activités à exécuter
Un environnement institutionnel efficace qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes pour la réduction de la pauvreté au Niger	Jouissance effective des femmes au même titre que les hommes de leurs droits économiques (rural et privé), sociaux, politiques et administratifs	<ul style="list-style-type: none"> - 1 coalition de la Sté civile créée autour de l'analyse des textes, et ou défense des droits des femmes - 1 coalition gouvernement, institution spécialisées créée afin d'élaborée et ou d'adopter de nouveaux textes - Nombre d'actes posés les parlementaires en faveur des droits des femmes - Proportion du budget affectée aux activités des femmes dans les secteurs rural, privé, Santé de la Reproduction, éducation et bonne gouvernance dans le DSRP et les programmes de lutte contre la pauvreté - Proportion des femmes ayant bénéficié des opportunités économiques et financières dans les secteurs rural et privé par 	<ul style="list-style-type: none"> - préoccupations des institutions et organisations plutôt orientées vers le matériel et le financier - multiplicité des sources de droits - mauvaise interprétation des préceptes de l'islam - société bâtie sur un système patriarcal - réserves formulées par le Niger sur la CEDEF - insuffisances des ressources humaines au niveau des ministères techniques 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi fondamentale du Niger qui n'est pas discriminatoire - la déclaration de juillet des Chefs d'Etat africains d'Addis sur la parité homme-femme - Présence des organisations de promotion et de défense de droits de l'Homme/des femmes - Création de comité de relecture et d'harmonisation des textes au niveau du MJ/DH - Plusieurs études et analyses comparatives des textes réalisées - Plusieurs partenaires de coopération qui interviennent dans le domaine du droit 	<ul style="list-style-type: none"> Ministères techniques : promotion de la femme, population, santé, justice, finances, commerce, développement communautaire, éducation, enseignement supérieur Les associations de défense et ou de promotion des droits de l'homme/ des femmes Les leaders religieux Les chefs coutumiers Les partenaires de la cop. Bi et multilatérale UEMOA Le système bancaire ANIP UMEC Comité relecture des 	<ul style="list-style-type: none"> Assemblée Nationale MPF/PE CNDH/LF CONGAF EN KASSAÏ ANDDH RIDD FITILA AFJN UFM 	<ul style="list-style-type: none"> - Appui à la création et l'opérationnalisation d'une coalition ANDDH, RIDD FITILA, AFJN, UFM, CONGAFEN et KASSAï afin de faire de propositions d'amendements, mieux défendre et faire respecter les droits des femmes - Appui à la création et l'opérationnalisation d'une coalition ministères promotion de la femme, de la justice, CNDH/LF et le SP/code rural pour élaborer et développer des actions de lobbying pour l'adoption de nouveaux textes - Appui à la mise en place d'un groupe parlementaire genre sensible compétent en matière de lobbying dans l'adoption des textes de loi et les interpellations en faveur des femmes - Appui à la révision de la SRP - Appui à la création des alliances stratégiques entre les organisations et institutions

		rapport à celle des hommes		- ratification de plusieurs textes dont la charte africaine des droits de l'Homme, la CEDEF, la CDE.	textes SP/code rural		<p>clientes et des réseaux régionaux et internationaux pour la promotion des droits des femmes</p> <p>- appui à l'harmonisation des objectifs des structures clientes de la Société civile avec les objectifs de la SRP</p> <p>- capitalisation des expériences en vue d'un partage avec le cluster</p>
--	--	----------------------------	--	--	----------------------	--	---

6.3 Mainstream de Genre

Résultat Global	Résultats Intermédiaires Ciblés	Indicateurs de progrès	Blocages actuels	Opportunités	Acteurs influentes)	Leviers	Activités à exécuter
Un environnement institutionnel efficace qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes pour la réduction de la pauvreté	<p>Les pratiques areas GRN, MAFTP, et GL intègrent systématiquement le genre dans leurs interventions</p> <p>Le genre est effectivement pris en compte dans la révision, la mise en œuvre et le suivi-</p>	<p>Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs genre spécifiques sont clairement définis dans les stratégies, et plans d'action des pratiques areas</p> <p>Indicateurs désagrégés per sexe dans tous les axes de SRP</p>	<p>Le reflex genre n'est pas systématique</p> <p>Non maîtrise du concept genre par la plupart des intervenants et acteurs</p> <p>Environnement à courant masculine dominant</p> <p>La faible représentation des femmes à toutes les niveaux</p> <p>Existence de plusieurs pratiques en défaveur de la femme</p> <p>Gender budgetting pas maîtrisé</p> <p>Financement limité</p>	<p>Genre comme practise area</p> <p>La révision du SRP pour la pris en compte de genre</p> <p>L'existence de OMD</p> <p>La politique national / international plus ouverte pour l'intégration de genre</p> <p>Les conclusions et recommandations de la conférence internationale de genre connus par beaucoup des intervenantes</p> <p>Existences des organisations qui œuvre dans le domaine le genre</p>	<p>Les collectives et associations dans les terrains de practices areas.</p> <p>Les partenaires financiers et techniques</p> <p>Les structures étatiques : M/PFPE M/Intérieur MCommerce</p> <p>CT SNV dans les régions</p> <p>Les tireurs de chaque practice areas et MT</p> <p>Observatoire de la pauvreté</p>	<p>SP/SRP</p> <p>Radios communautaires</p> <p>Ministère de la Promotion de la Femme</p>	<p>Feedback pour la pris en compte les indicateurs genre sensibles dans le stratégie, plan d'action et la mise en œuvre</p> <p>Produit : Genre mainstream Checklist (pris de décision, accès et control de ressources, nombre et qualité, budget, temps, ressources humaines)</p> <p>Elaborer le texte sur les stéréotypes genre dans les missions des radios communitaires</p> <p>Appui technique de groupe thématiques, des comités régionaux chargé la révision de SPR</p>

	évaluation de la SRP	Un outil de collecte et analyse de données désagrégées par les partenaires % de budget alloué pour les activités spécifiques genre et femmes	Données désagrégées selon le sexe sont limités	Genre comme axe transversal et critère de qualité		Le réseau régional D-groupe	Coaching du Secrétaire Permanente SRP Développement des grilles d'analyse et collecte des données désagrégées Développement et capitalisation des expériences innovatives au niveau national et sous-régional
	Le groupe et réseau genre fonctionne de manière efficace.	Nombre de cas pratiques documentés et partagés Nombre de publications					

6.4 Genre et Organisation Interne

Résultat Global	Résultats Intermédiaires Ciblés	Indicateurs de progrès	Blocages actuels	Opportunités	Acteurs influentes)	Leviers	Activités à exécuter
Un environnement institutionnel efficace qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes pour la réduction de la pauvreté	SNV Niger et son personnel maîtrisent le mainstream de genre de bonne qualité	<p>Standardisation des FTB de manière genre spécifique</p> <p>Nombre des CT et personnel d'appui nouveau formé en genre</p> <p>Nombre de contacts et travaux en binôme (CT genre + autre spécialité)</p> <p>Genre est pris comme un critérium dans la sélection des clients.</p> <p>Nombres des hommes/femmes qui travaillent dans SNV Niger, inclus le niveau de la fonction</p> <p>Critères qualitatifs pour le prix genre</p>	Disponibilité des femmes formées (spécialités autres que le genre)	Genre comme une practice area dans SNV Afrique est	<p>Les groupes thématiques</p> <p>Le département (national, régional et international) de Ressources Humaines</p>	<p>MT de la SNV Niger</p> <p>Tireurs des groupes thématiques</p>	<p>Formation en genre pour le personnel nouveau</p> <p>Elaboration d'une grille genre sensible pour la sélection des clients</p> <p>Elaboration des critères de qualité en matière de genre pour le personnel SNV</p>

VII. SUIVI ET EVALUATION

Le stratégie et plan d'action de genre sera envoyé aux autres groupes thématiques pour observation.

Le plan de suivi et évaluation a les aspects suivantes:

- Rapports de satisfaction des clientes sur la qualité de services par la SNV
- Nombre de jours et des pourcentages de conseils directs aux clients par les CT impliqués dans la thématique
- Nombre de rencontres du groupement au niveau national
- Nombre de rencontres du groupement au niveau régional