



Agence Nationale d'Investissement
des Collectivités Territoriales

POLITIQUE GENRE DE L'ANICT

VERSION FINALE

OCTOBRE 2011

DADESA-CONSULT : siège social à la Pharmacie Carrefour Rue 13 Bourguiba x Cheikh
Ahmadou Bamba, Boite Postale 16986 Dakar-Fann, Dakar.

TABLE DES MATIETRES

INTRODUCTION.....	1
I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION	2
II. ENJEUX ET DEFIS	3
III.FONDEMENTS DE LA POLITIQUE GENRE :	4
III.1. La vision :.....	4
III.2. La mission	4
III.3. Les principes :	4
IV. PLAN D'ACTION.....	4
AXE 1 : LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'ANICT POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS SES SYSTEMES D'INTERVENTTION	5
AXE 2 : LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DU PERSONNEL DE L'ANICT, AUX TECHNIQUES D'INTEGRATION DU GENRE DANS SES PROJETS PROGRAMMES, BUDGET.	5
AXE 3 : LE RENFORCEMENT DE LA SENSIBILISATION ET DE LA COMMUNICATION AU SUJET DU GENRE ET DE SES ENJEUX.....	5
AXES 4 : MECANISMES DE GOUVERNANCE, DE SUIVI-EVALUATION ET D'INTEGRATION DU GENRE DANS LES INTERVENTIONS	6
4.1 Le pilotage :.....	6
4.2 La Coordination.....	6
4.3 La cellule genre de la division suivi-évaluation	6
V. CONCLUSION	10

INTRODUCTION

La Politique Genre de l'ANCT s'inscrit dans une logique de respect des principes d'égalité et d'équité entre hommes et femmes. Elle est conçue afin de permettre l'intégration du genre dans ses interventions afin de les rendre beaucoup plus efficaces, efficaces et pertinentes comme réponses aux besoins pratiques et intérêts stratégiques des femmes et des hommes.

La présente politique de l'ANICT découle de l'analyse des gaps, elle-même établie à la suite d'un diagnostic institutionnel et organisationnel. Elle se structure comme suit :

- ***Le contexte et la justification ;***
- ***Les enjeux et défis ;***
- ***Le fondement juridique : vision, missions et principes ;***
- ***Le plan d'action articulé en axes : (i) orientations, (ii) directives de mise en œuvre et (iii) mécanismes de mise en œuvre et de suivi-évaluation ;***
- ***La conclusion***

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La problématique du genre a toujours fait l'objet de débats, entre acteurs/trices partagés-es souvent entre les stéréotypes en proie soient des réalités socioéconomiques et culturels d'un milieu à un autre ou d'une époque à une autre, soient des aspects institutionnels. Plusieurs fora internationaux ont été consacrés à ce sujet, de Nairobi (Kenya) en 1985 à Beijing (Chine) en 1995 en passant par Le Caire (Egypte) en 1994. Ces rencontres ont permis de consacrer la reconnaissance du rôle crucial des femmes dans le développement et la nécessité de leur participation équitable à la prise de décision pour asseoir un développement durable.

Partie prenante de toutes les conférences de l'Organisation des Nations Unies, au niveau international, le Mali a souscrit à l'ensemble des traités et conventions sans émettre de réserves dont la plus importante concerne la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CÉDEF) en 1985.

Au niveau national, la Constitution du Mali du 25 février 1992 garantit les mêmes droits (politiques, socioéconomiques et de solidarité) aux citoyens des deux sexes sans discrimination et proclame dans son préambule, la défense des droits de la femme et de l'enfant ainsi que la diversité culturelle et linguistique de la communauté nationale.

La Politique Nationale Genre du Mali (PNG-Mali) tire sa légitimité de l'ensemble de ces instruments juridiques nationaux, internationaux et africains.

Le Mali est par ailleurs un pays fortement affecté par les aléas climatiques et disposant de ressources insuffisantes pour y faire face. La grande majorité des ressources nécessaires sont attendues des partenaires au développement. La mobilisation de ressources financières liées au climat est donc une priorité du gouvernement malien. Pour multiplier les canaux d'accès à de tels financements, l'Etat malien a entrepris de faire accréditer une institution nationale auprès du Fonds Vert pour le Climat (GCF), en l'occurrence l'Agence Nationale pour l'Investissement des Collectivités Territoriales (ANICT). L'ANICT est une institution clé dans le financement des efforts de développement des collectivités territoriales au Mali.

Le Fonds Vert Climat dispose d'une Politique Genre⁴ dont les grands axes sont la participation équitable de hommes et des femmes aux projets et programmes qu'il finance et le partage équitable des bénéfices sociaux et économiques qui en sont tirés. Elle est alignée sur la Convention Cadre des Nations Unies sur le Changements Climatiques, la Déclaration des Nations-Unies sur les droits humains, la Convention pour

¹ Conférence mondiale pour le suivi et l'examen des réalisations de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1976-1985), Thème : égalité développement et paix.

² Quatrième conférence mondiale sur les femmes : Lutte pour l'Égalité, le Développement et la Paix. Les thèmes promotion et autonomisation de femmes en matière de droits humains, femmes et pauvreté, femmes et pouvoir décisionnel, petite fille et violences faites aux femmes ont été particulièrement abordés.

³ Conférence internationale sur la population et le développement.

⁴ Annex 4 To OPG: Gender Policy And Action Plan Of The Adaptation Fund (Approved In March 2016); in

https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/OPG-ANNEX4_Gender-Policies-and-Action-Plan_approved-in-March-2016-1.pdf

Annex XIII : Gender policy for the Green Climate Fund in:

https://www.greenclimate.fund/documents/20182/114264/1.8Gender_Policy_and_Action_Plan.pdf/

l'Élimination de toute Forme de Discrimination à l'Égard des Femmes, les Objectifs de Développement Durable (ODD) et les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Le GCF fait de la conformité à cette politique un préalable pour l'accréditation de toute entité de mise en œuvre. Au-delà, de ses missions, ses mécanismes et domaines d'intervention très variés, l'ANICT est confrontée à la problématique d'accès des femmes et hommes aux postes décisionnels ainsi que de contrôle des ressources, comme le révèle le rapport d'analyse des gaps liés au genre. À l'examen dudit rapport, la question d'intégration du genre dans ses stratégies d'intervention reste entière même si les discours politiques font référence aux normes institutionnelles régissant le genre, en l'absence d'une politique en la matière. En outre, la question se pose également en termes de limites à savoir :

- La faible connaissance du personnel de l'ANICT de la question de genre parfois assimilée à l'intégration de la femme aux activités ou au système d'intervention ;
- La méconnaissance des mécanismes d'intégration du genre dans les processus de management des programmes et projets ;

La non prise en compte de la question de genre dans les documents institutionnels régissant la création l'organisation et le fonctionnement de l'ANICT, même s'il faut apprécier la nomination récente d'une femme comme « point focal genre ».

Au regard de ces constats, l'élaboration d'une politique genre spécifique de l'ANICT se justifie eu-égard à l'évidence des enjeux. Il est important de signaler que la politique couvre tous les domaines ou secteurs d'intervention de l'ANICT et contribuera à juguler les énormes défis et enjeux auxquels elle est confrontée.

II. ENJEUX ET DEFIS

La prise en compte du genre au sein de toute structure Etatique requiert une identification objective des enjeu et défis à multiples facettes. Dans le cas spécifique de l'ANICT, les principaux se résument aux :

- défis institutionnels à savoir (i) la formalisation de l'intégration du genre dans les textes en vigueur (manuel règlement du personnel) ;(ii) la volonté politique de la direction de l'ANICT d'appliquer effectivement le textes référentiels ; les instances de décisions, (CA) ANICT interne (les cadres A, les postes d responsabilités perspectives)
- défis opérationnels à savoir : (i) la disponibilité d'une stratégie de prise en compte du genre ;(ii) la disponibilité d'une équipe capable de mettre en œuvre la stratégie genre et de l'évaluer ;(iii) la disponibilité d'outils de planification : cadre logique, cadre des résultats, plan de travail, plan de suivi et même budgétaire ; la création d'un mécanisme de communication doté de : supports d'information et de promotion.

Outre ces points, la réussite ou l'échec de la politique de l'ANICT dépendra du degré de

- *Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre ;*
- *Renforcement des capacités du personnel de l'ANICT, des collectivités et autres partenaires aux techniques d'intégration du genre dans les programmes et projets ;*
- *Renforcement de la sensibilisation et de la communication au sujet du genre et de ses enjeux*

Toutefois la mise en œuvre de la politique requiert des fondements qui somme toute constituent des gages de son existence.

III. FONDEMENTS DE LA POLITIQUE GENRE :

III.1. La vision :

Professionnaliser son personnel et ses mécanismes d'intervention par la maîtrise de techniques d'intégration du genre dans son système de conception, de planification, de mise en œuvre et de suivi-évaluation de ses programmes au profit de ses bénéficiaires (femmes/hommes).

III.2. La mission

Promouvoir l'intégration du genre dans son système d'identification, de conception, de planification, de mise en œuvre et de suivi-évaluation de ses programmes et projets.

III.3. Les principes :

1. La politique genre est un cadre de référence, un outil de définition, d'orientation de toute stratégie d'intégration du genre de l'ANICT conformément à la politique nationale genre et d'autres textes référentiels ;
2. La politique genre de l'ANICT est centrée sur une démarche impartiale, systématique et holistique, travers un dialogue des parties prenantes.
3. Elle est inclusive avec pour finalité la réduction et/ou la prévention des inégalités de genre dans toute initiative de développement assortie de résultats sexospécifiques perceptibles par les populations.
4. Le principe d'évaluation afin de tenir compte des perspectives d'évolution à court, moyen et long termes.

IV. PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action de cette politique est structuré autour de quatre axes d'orientations stratégiques et directives nécessaires à savoir :

- 1) *Le renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre ;*
- 2) *Le renforcement des capacités du personnel de l'ANICT, des collectivités et autres partenaires aux techniques d'intégration du genre dans les programmes et projets ;*
- 3) *Le renforcement de la sensibilisation et de la communication au sujet du genre et de ses enjeux.*

- 4) *La mise en place d'un système de suivi-évaluation genre pour contrôler et mesurer à travers différentes approches le niveau d'intégration du genre dans le cycle de toute programmation de l'ANICT.*

AXE 1 : LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'ANICT POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS SES SYSTEMES D'INTERVENTION

Il s'agit d'assurer la mise en conformité des outils d'administration et de gestion par rapport à la PNG et ses textes d'application. A cet effet des mesures s'imposent à savoir :

Le renforcement institutionnel qui se traduira par : (i) la responsabilisation du personnel de l'ANICT dans la prise en compte du genre dans les documents techniques et administratifs (manuel de procédures) (ii) la mise en œuvre d'une politique de recrutement plus centrée sur le Genre ;(iii) la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la politique ;(iv) la mise en œuvre du plan de communication de l'ANICT intégrant le genre à tous les niveaux.

AXE 2 : LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DU PERSONNEL DE L'ANICT, AUX TECHNIQUES D'INTEGRATION DU GENRE DANS SES PROJETS PROGRAMMES, BUDGET.

Il s'agit de renforcer l'expertise du personnel de l'ANICT sur les approches et techniques d'intégration du genre dans les tâches quotidiennes, qu'il s'agisse d'actes en lien avec la gestion administratives, financière de management des ressources humaines ou des projets et programmes notamment par :

- i. La conception, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de renforcement de capacités du personnel de l'ANICT, aux techniques d'intégration du genre dans les projets et programmes ;
- ii. la mise en place d'un mécanisme d'arbitrage des indicateurs sensibles au genre qui définira le seuil minimum d'indicateurs à atteindre ;
- iii. la systématisation de la désagrégation des indicateurs sexospécifiques et leur diffusion en tant qu' données socio-économiques ;
- iv. le suivi et l'évaluation périodique de la prise en compte du genre dans les projets et programmes en cours ;

AXE 3 : LE RENFORCEMENT DE LA SENSIBILISATION ET DE LA COMMUNICATION AU SUJET D GENRE ET DE SES ENJEUX

Les objectifs visés consistent à :

- i. *Susciter l'adhésion et l'appropriation du personnel à la pratique du genre au sein l'ANICT ;*
- ii. *contribuer à l'instauration de la culture du genre au sein de l'ANICT et avec ses partenaires;*

- iii. rendre visibles les changements obtenus à la suite de la prise en compte du genre dans toute intervention de l'ANICT

Il s'agit à cet effet de préconiser :

l'intégration du genre dans la stratégie de communication de l'ANICT ; la production et la diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles brochures, site web) qui rendront compte sur les actions menées en matière d'égalité et d'équité entre femmes et hommes.

AXES 4 : MECANISMES DE GOUVERNANCE, DE SUIVI-EVALUATION ET D'INTEGRATION DU GENRE DANS LES INTERVENTIONS

L'objectif de cet axe est d'instaurer un système de suivi-évaluation axé sur le genre pour s'assurer du niveau d'intégration du genre dans tout processus d'intervention de l'ANICT, des tâches quotidiennes aux différents niveaux et systèmes de management.

Il sera composé de trois niveaux de gouvernance selon la nature de l'intervention.

Dans le cas d'espèce des programmes et projets les organes de gouvernance seront : le pilotage, la coordination et la cellule de suivi-évaluation.

4.1 Le pilotage : il sera assuré par une équipe dirigeante qui a une mission de définition et d'orientation politique de tout programme/projet à travers ; la validation des PTA et des rapports périodiques notamment l'appréciation des indicateurs sexospécifiques, voire mener des plaidoyers pour une mobilisation de ressources.

4.2 La Coordination : L'ANICT se chargera de la planification (technique et financière) et de la mise en œuvre. Elle sera responsable de l'atteinte des résultats par les membres avec l'appui des différents partenaires nationaux et internationaux (mise à disposition de moyens humains et financiers) et la capitalisation des acquis.

4.3 La cellule genre de la division suivi-évaluation : placée sous la direction du point focal genre, elle aura pour mission de :

- mettre en place un système de collecte d'informations sur le niveau d'implémentation, le genre dans toutes les initiatives de management interne et externe
- procéder à l'analyse de données collectées afin d'établir les écarts genres et proposer des améliorations spécifiques selon le cas et/ou le domaine.

L'exercice sera centré sur des approches à savoir :

1. **Le suivi de processus** : Il mesure les moyens par lesquels les objectifs sont atteints ; ceci inclut l'utilisation des données collectées, l'information sur le progrès des activités et la façon dont les activités quotidiennes sont exécutées en considération du genre.
2. **Le suivi de l'impact** : Il examine l'impact du système de management par niveau et même programmatique en référence à la théorie du changement incluant le genre.

La matrice ci-dessous résume les orientations, les objectifs, les mesures à entreprendre ainsi que les indicateurs de suivi.

MATRICE DES AXES D'ORIENTATIONS /OBJECTIFS/ MESURES PRECONISEES ET INDICATEURS

AXE 1 : RENFORCEMENT DE L'ANICT POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE		
OBJECTIFS	MESURES PRECONISEES	INDICATEURS
Assurer la mise en conformité des outils d'administration et de gestion par rapport à la PNG et ses textes d'application	Renforcement institutionnel qui pour se traduira par : (i) la responsabilisation du personnel de l'ANICT dans la prise en compte du genre dans les documents techniques et administratifs (manuel de procédures)	Nombre de documents administratifs mis à jour tenant compte du genre ;
	(ii) Mise en œuvre d'une politique de recrutement plus centrée sur le Genre	Nombre de recrutements faits en considération du genre
	(iii) Mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la politique	Nombre de partenariats tenant compte du genre Montant des ressources consacrées à la mise en œuvre de la stratégie genre de l'ANICT.
	(iv) Mise en œuvre du plan de communication de l'ANICT intégrant le genre à tous les niveaux.	Nombre de supports de communication produits intégrant le genre.

AXE 2 : RENFORCEMENT DES CAPACITES DU PERSONNEL DE L'ANICT, AUX TECHNIQUES D'INTEGRATION DU GENRE DANS LES PROJETS ET PROGRAMMES		
OBJECTIFS	MESURES PRECONISEES	INDICATEURS
Renforcer l'expertise de l'ANICT sur les approches et techniques d'intégration et d'audit genre dans les projets et programmes	Elaboration et mise en œuvre un plan de renforcement de capacités du personnel de l'ANICT aux techniques, d'audit, d'intégration du genre dans toutes ses initiatives d'intervention dont surtout les projets et programmes et de rapportage	Nombre de plan de formation élaborés sur le genre ; Nombre d'ateliers de formation organisés sur différentes thématiques genres; Nombre de participant-es aux ateliers de formation.
	Création et mise en place d'un mécanisme d'arbitrage des indicateurs sensibles au genre qui définira le seuil minimal d'indicateurs à atteindre ;	Nombre et type d'outils créés et mis à la disposition des agents l'ANICT pour des arbitrages d'indicateurs genre. Nombre d'arbitrages des indicateurs sensibles au genre réalisés

3 : RENFORCEMENT DE LA SENSIBILISATION ET DE LA COMMUNICATION AU SUJET DU GENRE ET DE SES ENJEUX

OBJECTIFS	MESURES PRECONISEES	INDICATEURS
<i>Susciter l'adhésion et l'appropriation du personnel à la pratique du genre au sein l'ANICT ;</i>	Renforcement des actions d'information et de sensibilisation sur le genre et sur les enjeux de l'approche genre.	Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de sensibilisation Nombre d'ateliers organisés
<i>Rendre visibles les changements obtenus à la suite de la prise en compte du genre dans toute intervention de l'ANICT</i>	Production et diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles, brochures, site web) sur les changements engrangés à la suite de l'intégration du genre aux programmes et projets .	Nombre de supports de communication produits et diffusés Nombre de bénéficiaires des changements opérés suite à la prise en compte du genre.

AXE 4 : MECANISMES DE GOUVERNANCE, DE SUIVI-EVALUATION ET D'INTEGRATION DU GENRE DANS LES INTERVENTIONS

OBJECTIFS	MESURES PRECONISEES	INDICATEURS
Contribuer à la mise et à l'opérationnalisation d'un système de suivi-évaluation	Création un comité de pilotage par programme avec la prise en compte de la dimension genre	Nombre de comité de pilotage intégrant la dimension genre
	Création au sein de la division suivi-évaluation une cellule genre	Nombre de cellules genre opérationnelles au sein de l'ANICT
	<p>Systematisation de la désagrégation des indicateurs sexospécifiques</p> <p>Diffusion des indicateurs sexospécifiques comme des données socio-économiques</p>	<p>Nombre d'indicateurs sexospécifiques désagrégés.</p> <p>Nombre d'indicateurs sexospécifiques comme des données socio-économiques</p>
	Suivi et évaluation périodique de la prise en compte du genre dans les projets et programmes encours ;	<p>Nombre de données sexospécifiques désagrégées par intervention et/ou projets et programmes.</p> <p>Nombre de projets et programmes intégrant le genre</p> <p>Nombre de griefs gérés avec le SP-PNG et incluant les questions genres</p>

--	--	--

V. CONCLUSION

La présente politique qui résulte d'un processus participatif est une intension qui se matérialise au gré des acteurs en charge de la structure et de leurs volontés d'initier des mesures et directives. Pour ce faire, il est nécessaire d'observer lesdites mesures à valeur de recommandations émanant du rapport d'analyse des gaps.

Conçue également à la suite des enjeux et défis identifiés relayés par le rapport d'analyse des gaps, la politique de l'ANICT est portée par des orientations et objectifs centrés sur les transformations et changements pour tendre vers l'égalité et l'équité de genre, conformément aux objectifs de la PNG et des bonnes pratiques au niveau national.

La mise en œuvre de cette politique fera l'objet d'un accompagnement et d'un suivi régulier par l'équipe dirigeante de l'ANICT ainsi que les mécanismes spécifiques en la matière : les points focaux.

Il est important de rappeler que la participation des femmes dans l'identification des besoins pratiques et les intérêts stratégiques, leur mise en œuvre et le suivi-évaluation n'est pas une question de sexe mais plutôt de Justice, d'Équité, de Complémentarité et d'exigence Démocratique et cela à tout point de vue. Ce qui nécessitera l'adoption des mesures appropriées visant l'intégration d'une composante Genre et Changement climatique dans les PDESC et les budgets des collectivités locales.

Le document de l'Approche Genre, adopté par les membres de l'ANICT est un outil d'orientation des membres et acteurs intervenant sur les questions d'adaptation durable aux effets de Changement Climatique. Il constitue ainsi un excellent outil de croissance économique et de lutte contre la pauvreté par la gestion concertée des ressources naturelles.

L'efficacité du présent document Approche Genre dépend de la capacité de l'ANICT à renforcer les groupes thématiques, à orienter et à former ses membres. Il devra entre autre bâtir la synergie et le partenariat stratégiques avec les services techniques, les autres intervenants, les collectivités territoriales et les partenaires financiers. Cela exige enfin de l'utilisation des outils appropriés, des engagements fermes, des mesures d'évaluation (GAR), du contrôle citoyen et de redevabilité avec des mécanismes d'imputabilité et des financements conséquents.

Enfin, il convient de signaler que l'élaboration de cette politique découle de la volonté politique du département de tutelle qui s'engage résolument à sa réalisation afin d'assurer l'instauration du développement durable. La concrétisation de cet engagement nécessite l'implication de tout le personnel et des partenaires stratégiques ainsi que la mobilisation des ressources financières conséquentes.

ANNEXE : GLOSSAIRE :

- **Genre** : les opportunités et attributs économiques, sociaux, politiques, et culturels associés au fait d'être homme ou femme. Ceux-ci varient dans le temps et d'une société à l'autre et se manifestent dans les rapports sociaux de sexe qui se caractérisent par leur interpénétration et transversalité.
- **Analyse de genre** : application de la perspective genre aux questions de développement. Ceci induit une analyse de la division du travail selon le genre, l'identification des besoins et priorités des hommes et des femmes ainsi que l'identification de leurs contraintes et opportunités pour définir des objectifs de développement et choisir une stratégie d'intervention appropriée.
- **Reconnaissance des problèmes liés au genre** : aptitude à identifier les problèmes qui découlent des inégalités et discriminations basées sur le genre
- **Manque de conscience des spécificités selon le genre** : inaptitude à percevoir les différences de rôles et responsabilités entre les hommes et des femmes et, conséquemment, incapacité à concevoir que les politiques, programmes et projets peuvent avoir une incidence différente sur les hommes et les femmes.
- **Données désagrégées selon le genre** : collecte de données et analyse des résultats selon le genre exemple : données sur le statut social et les rôles socio-économiques des différents groupes de femmes et d'hommes ou données basées sur les caractéristiques biologiques des hommes et des femmes.
- **Discrimination fondée sur le genre** : attitude différente envers les personnes en fonction de leur sexe.
- **Division du travail selon le genre** : système social total où les deux sexes jouent chacun une série de rôles qui découlent du genre. Cette répartition n'est pas basée sur les aptitudes mais sur le genre. La division du travail selon le genre est l'enjeu fondamental des rapports sociaux de sexe en vue de légitimer les rapports hiérarchiques entre les hommes et les femmes.
- **Egalité entre les hommes et les femmes** : suppose que les femmes et les hommes jouissent de façon égale des biens, opportunités, ressources et récompenses reconnus par la société. Pour réaliser cette égalité, il faut modifier les pratiques institutionnelles et les relations sociales qui renforcent et entretiennent les disparités entre les hommes et les femmes.
- **Intégration effective des questions de genre (mainstreaming)** : processus d'identification, de prise en compte générale et d'intégration des besoins et des intérêts des femmes et des hommes dans tout programme, politique, stratégie, activité administrative ou financière.

- **Sensibilité au problème de genre** : aptitude à reconnaître les besoins et contraintes des femmes et des hommes ainsi que leurs intérêts et perceptions liées à leur différence de statut dans la société.
- **Indicateur de sensibilité au genre** : chiffre, fait ou perception visant à indiquer à quel degré ou à quel niveau un programme ou un projet réalise les objectifs fixés et parvient à améliorer l'équité entre les genres.
- **Équité de genre** : traitement juste et impartial des personnes de toutes les catégories sociales, sans considération de critères tels que le genre, la race, la religion, etc. L'équité de genre est le fait de garantir les mêmes chances et les mêmes droits aux hommes et aux femmes. Ce concept remet en question la division du travail selon le genre ; et pour arriver à résoudre la question de la discrimination ayant résulté de ces divisions, l'équité des genres doit inclure des actions affirmatives (ou mesures incitatives).
- **Inégalités de genre** : différences existant entre les hommes et les femmes quant à leur accès aux ressources, aux statuts, au bien être dont bénéficient habituellement les hommes, et qui sont souvent institutionnalisées par les lois et les coutumes./.