



Radios Rurales Internationales

Autoévaluation de l'égalité des genres: Domaines d'évaluation

Axe 1 : Quel est le niveau d'implication des femmes aux postes de pouvoir ou de décision au sein de votre station de radio?

Voici quelques exemples de postes de pouvoir ou de décision au sein de votre station : directeur.trice de la station, chef de production, autre membre de l'équipe de direction, personnel de direction, conseil d'administration, etc.

Indicateurs

Score 1	Score 2	Score 3	Score 4
Aucune mesure n'a été mise en place pour accroître la présence des femmes aux postes de pouvoir ou de décision au sein de votre station.	Aucune mesure n'est en place pour accroître la présence des femmes aux postes de pouvoir/de décision dans votre station OU les mesures sont inefficaces.	Certaines mesures sont en place pour accroître la présence des femmes aux postes de pouvoir/de décision dans votre station OU les mesures sont inefficaces.	Des mesures efficaces ont été mises en place pour accroître la présence des femmes aux postes de pouvoir et de décision au sein de votre station.
Les femmes ne sont pas épaulées pour accéder et participer à des formations leur permettant d'améliorer leurs compétences et leur carrière.	Les femmes sont parfois épaulées pour accéder et participer à des formations pour améliorer leurs compétences et leur carrière.	Les femmes bénéficient souvent d'un soutien pour accéder et participer à des formations afin d'améliorer leurs compétences et leur carrière.	Les femmes bénéficient d'un soutien systématique pour accéder et participer à des formations leur permettant d'améliorer leurs compétences et leur carrière.
Les femmes en position de pouvoir estiment que leur capacité à influencer le changement et à prendre des décisions au sein de votre station se heurte à de nombreux obstacles .	Les femmes en position de pouvoir estiment que leur capacité à influencer le changement et à prendre des décisions au sein de votre station se heurte à de nombreux obstacles .	Les femmes en position de pouvoir estiment que leur capacité à influencer le changement et à prendre des décisions au sein de votre station se heurte à quelques obstacles .	Les femmes en position de pouvoir estiment qu'il y a peu d'obstacles à leur capacité d'influer sur le changement et de prendre des décisions dans votre station.



This work is licensed by [FRI-RRRI](https://www.fri-rrri.org/) under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Seuls les hommes sont représentés aux postes de pouvoir et de décision dans votre station.	Les femmes représentent moins de 20 % des postes de pouvoir ou de décision dans votre station.	Les femmes représentent 20 à 30 % des postes de pouvoir et de décision dans votre station.	Les femmes représentent plus de 50 % des postes de pouvoir et de décision dans votre station.
Score global pour l'axe 1 :			

Axe 2 : Quel est le niveau d'implication des femmes dans les processus de prise de décision ou dans la planification des émissions?

Indicateurs

Score 1	Score 2	Score 3	Score 4
Les femmes sont rarement consultées dans la prise de décision ou la planification des émissions de votre station, OU pas du tout.	Les femmes sont parfois consultées, mais ne sont pas impliquées dans la prise de décision et la planification des émissions de votre station.	Les femmes sont souvent impliquées dans la prise de décision et la planification des émissions de votre station.	Les femmes participent systématiquement à la prise de décision et à la planification des émissions dans votre station OU les femmes sont à la tête de la prise de décision.
Les femmes ne sont pas invitées à donner leur avis et leur contribution dans votre station et, si elles le font, elles sont moins bien considérées que les hommes.	Les avis et les contributions des femmes sont parfois sollicités et parfois pris en compte au même titre que ceux des hommes.	Les avis et les contributions des femmes sont souvent sollicités et pris en compte au même titre que ceux des hommes.	Les avis et les contributions des femmes sont systématiquement sollicités ET pris en compte au même titre que ceux des hommes.
Il n'existe pas de systèmes ou de lignes directrices indiquant au personnel des stations comment et pourquoi consulter, impliquer	Il existe des systèmes ou des lignes directrices qui indiquent au personnel de la station comment et pourquoi	Il existe des systèmes ou des lignes directrices efficaces qui indiquent au personnel de la station comment et pourquoi	Il existe des systèmes ou des lignes directrices très efficaces qui indiquent au personnel de la station comment et pourquoi consulter, impliquer et



et faire en sorte que les femmes dirigent la prise de décision et la planification des émissions.	consulter, impliquer et faire participer les femmes à la prise de décision ou à la planification de l'émission ET ces systèmes ou lignes directrices ne sont pas efficaces (le personnel ne les connaît pas ou ne les suit pas).	consulter, impliquer et faire participer les femmes à la prise de décision ou à la planification de l'émission (certains membres du personnel les connaissent et d'autres les suivent).	faire en sorte que les femmes dirigent la prise de décision ou la planification de l'émission (tout le personnel les connaît et les suit).
Note globale pour l'axe 2 :			

Axe 3 : Les émissions de votre radio prennent-elles en compte les questions d'égalité des genres?

Indicateurs

Score 1	Score 2	Score 3	Score 4
Les émissions radiophoniques prennent rarement en compte l'égalité des genres et l'inclusion, OU pas du tout.	Les émissions radiophoniques prennent parfois en compte l'égalité des genres et l'inclusion.	Les émissions radiophoniques prennent souvent en compte l'égalité des genres et l'inclusion.	Les émissions radiophoniques prennent systématiquement en compte l'égalité des genres et l'inclusion.
Les concepts d'égalité des genres discutés à l'antenne remettent rarement en question les normes ou les stéréotypes de genre.	Les concepts d'égalité des genres discutés à l'antenne remettent parfois en question les normes ou les stéréotypes de genre.	Les concepts d'égalité des genres discutés à l'antenne remettent souvent en question les normes ou les stéréotypes de genre.	Les concepts d'égalité des genres discutés à l'antenne remettent toujours en question les normes ou les stéréotypes de genre.
Il n'existe pas de systèmes ou de lignes directrices indiquant au personnel des stations quand, comment et pourquoi intégrer les concepts d'égalité des genres	Il existe des systèmes ou des lignes directrices qui indiquent au personnel des stations quand, comment et pourquoi intégrer les concepts d'égalité des genres	Certains systèmes ou lignes directrices efficaces ont été mis en place pour indiquer au personnel des stations quand, comment et pourquoi intégrer les	Il existe de nombreux systèmes ou lignes directrices qui indiquent au personnel des stations quand, comment et pourquoi intégrer les concepts d'égalité des genres



dans la programmation.	dans la programmation OU les systèmes/lignes directrices ne sont pas efficaces.	concepts d'égalité des genres dans la programmation.	dans la programmation.
Score global pour l'axe 3 :			

Axe 4 : Les cadres, les techniciens, les animateurs, le personnel administratif de la station ont-ils des connaissances ou une formation sur l'égalité des genres?

Indicateurs

Score 1	Score 2	Score 3	Score 4
Aucun membre du personnel n'a reçu de formation sur l'égalité des genres et l'inclusion.	Moins de 50 % des membres du personnel ont reçu une formation sur l'égalité des genres et l'inclusion.	50 à 75 % des membres du personnel ont reçu une formation sur l'égalité des genres et l'inclusion.	Plus de 75 % des membres du personnel ont reçu une formation sur l'égalité des genres et l'inclusion.
Le personnel ne sait pas comment ou n'est pas en mesure d'appliquer les connaissances acquises lors de la formation dans son travail.	Le personnel est confronté à certaines difficultés pour appliquer les connaissances acquises lors de la formation.	Certains membres du personnel sont capables d'appliquer certaines connaissances acquises lors de leur formation.	Le personnel est en mesure de prendre des mesures ou d'apporter des changements sur la base des connaissances acquises au cours de la formation.
La logistique de la formation ne tient pas compte de la manière dont les femmes peuvent participer pleinement.	La logistique de la formation tient parfois compte de la manière dont les femmes peuvent participer pleinement.	La logistique de la formation tient souvent compte de la manière dont les femmes peuvent participer pleinement.	La logistique de la formation tient systématiquement compte de la manière dont les femmes peuvent participer pleinement.
Les femmes ne sont pas consultées et ne participent pas à la planification (logistique et	Les femmes sont consultées lors de la planification des formations sur l'égalité des genres.	Les femmes sont consultées et impliquées dans la planification des formations sur l'égalité des	Les femmes dirigent des formations sur l'égalité des genres.



contenu) des formations sur l'égalité des genres.		genres.	
Score global pour l'axe 4 :			

Axe 5 : Les femmes et les hommes travaillant dans votre station de radio bénéficient-ils d'un environnement de travail sûr et inclusif qui profite à tous en fonction de leurs besoins distincts?

Indicateurs

Score 1	Score 2	Score 3	Score 4
Les femmes se sentent rarement en sécurité sur leur lieu de travail.	Les femmes se sentent parfois en sécurité sur leur lieu de travail.	Les femmes se sentent souvent en sécurité sur leur lieu de travail.	Les femmes se sentent toujours en sécurité sur leur lieu de travail.
Il n'existe aucun système ou aucune politique visant à prévenir la violence et le harcèlement envers les femmes sur leur lieu de travail.	Certains systèmes ou politiques sont en place pour prévenir la violence et le harcèlement envers les femmes au travail OU les systèmes/politiques ne sont pas efficaces.	Il existe quelques systèmes ou lignes directrices efficaces pour prévenir la violence et le harcèlement envers les femmes au travail OU les systèmes/politiques ne sont pas efficaces.	De nombreux systèmes ou lignes directrices sont en place pour prévenir la violence et le harcèlement envers les femmes au travail OU les systèmes/politiques ne sont pas efficaces.
L'équipement ou les installations ne répondent pas aux besoins des femmes (par exemple, toilettes séparées, poubelles pour les articles d'hygiène menstruelle).	Certains équipements ou installations répondent aux besoins des femmes (par exemple, toilettes séparées, poubelles pour les articles d'hygiène menstruelle).	De nombreux équipements ou installations répondent aux besoins des femmes (par exemple, des toilettes séparées, des bacs pour les articles d'hygiène menstruelle).	Tous les équipements ou installations répondent aux besoins des femmes (par exemple, toilettes séparées, bacs pour les articles d'hygiène menstruelle).
Score global pour l'axe 5 :			



Axe 6 : Les stratégies et les principes de travail de la direction de la station prennent-ils en compte l'égalité des genres?

Indicateurs

Score 1	Score 2	Score 3	Score 4
La station de radio ne dispose pas d'un ensemble de politiques et de procédures prenant en compte l'égalité des genres.	Le personnel et la direction de la station de radio discutent de la création d'un ensemble de politiques et de procédures qui tiennent compte de l'égalité des genres. Les politiques et les procédures prennent en compte les besoins et les priorités spécifiques des femmes de la station.	La station de radio dispose d'un ensemble de politiques et de procédures qui tiennent compte de l'égalité des genres. Les politiques et les procédures intègrent les besoins et les priorités spécifiques des femmes de la station.	La station de radio dispose d'un ensemble de politiques et de procédures qui visent à déconstruire activement les inégalités des genres. Elles sont basées sur les besoins et les priorités spécifiques des femmes de la station.
Les politiques et procédures ne sont pas mises en œuvre ou il n'existe pas de politiques ou de procédures relatives à l'égalité des genres.	Les politiques et les procédures sont parfois mises en œuvre.	Les politiques et les procédures sont souvent mises en œuvre. Il existe des lignes directrices et des systèmes pour les soutenir.	Les politiques et les procédures sont systématiquement mises en œuvre. Il existe des lignes directrices et des systèmes pour les soutenir.
Le personnel ne connaît pas les politiques et les procédures.	Le personnel a une certaine connaissance des politiques et des procédures.	Le personnel connaît bien les politiques et les procédures. Il a peut-être reçu une formation à ce sujet avant ou pendant son travail à la station.	Le personnel est très conscient des politiques et des procédures et les accepte dans le cadre de son travail à la station. Des systèmes et des lignes directrices ont été mis en place pour s'assurer que le personnel reçoive une formation à ce sujet avant ou pendant son travail à la station.



<p>Il n'existe pas d'outils ni de processus permettant de mesurer le succès des politiques et des procédures.</p>	<p>Il existe des outils et des processus permettant de mesurer le succès des politiques et des procédures, mais ils ne sont pas utilisés.</p>	<p>Des outils et des processus sont parfois utilisés pour mesurer le succès des politiques et des procédures.</p>	<p>Les outils et les processus sont systématiquement utilisés pour mesurer le succès des politiques et des procédures et aident le personnel à apprendre et à s'améliorer.</p>
<p>Score global pour l'axe 6 :</p>			



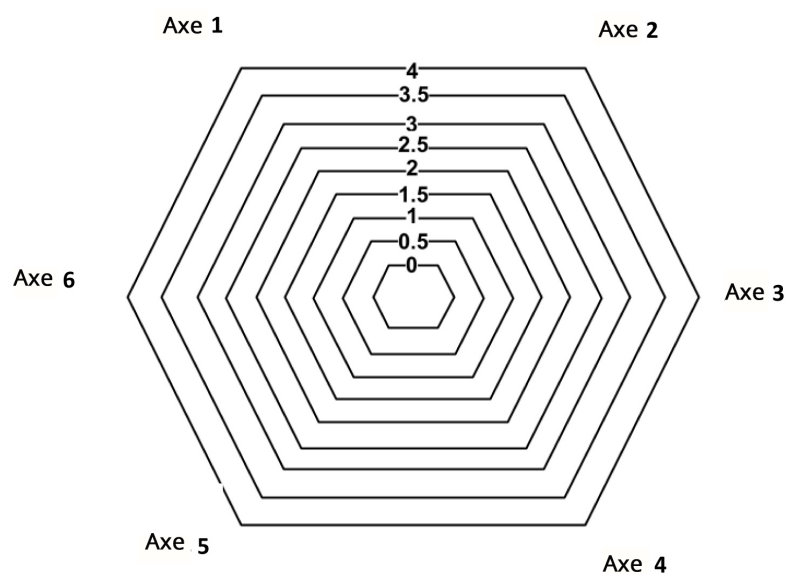
Modèle pour cartographier votre score

Imprimez ce modèle et placez les points en fonction de la note que vous avez attribuée à chaque axe. Vous obtiendrez ainsi une représentation visuelle du score de votre station et des domaines qui ont le plus besoin d'être améliorés.

Date de l'évaluation :

Facilitateur.trice :

Date de suivi/d'enregistrement :



Actions identifiées : Court terme

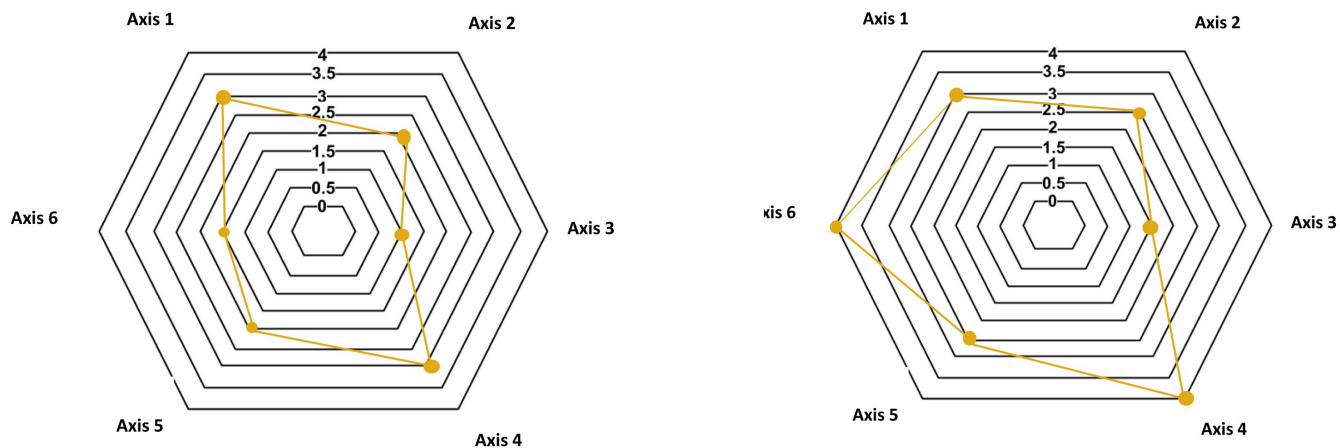
Actions identifiées : Long terme



This work is licensed by [FRI-RRRI](#) under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#)

Cartographie de votre score

Inscrivez le score final pour chaque axe dans le tableau, puis dessinez un point sur l'axe et la ligne de score correspondants. Une fois que le personnel s'est mis d'accord sur un score final pour les six questions, vous devriez avoir un point sur chaque axe de la toile d'araignée, soit six points au total. L'emplacement des points sur la toile d'araignée sera différent pour chaque station de radio. Voici quelques exemples de ce à quoi votre toile d'araignée pourrait ressembler une fois que le personnel a répondu aux six questions et que les scores finaux ont été notés :



Vous devez maintenant relier les points les uns aux autres par des lignes droites afin de dessiner une forme à l'intérieur de votre toile d'araignée. La forme de votre toile d'araignée sera unique en fonction du score que le personnel a donné en réponse à chaque question. Cette toile d'araignée vous donne une image visuelle de vos forces et de vos faiblesses et de la manière dont un axe est lié à un autre.

