



## Radios Rurales Internationales

### Autoévaluation de l'égalité des genres: Création d'un plan d'action

Il est maintenant temps d'identifier les actions que vous et vos collègues pouvez entreprendre pour faire progresser l'égalité des genres dans votre station de radio. Vous trouverez ci-dessous quelques suggestions. Identifiez les actions, les responsables et les échéances. N'oubliez pas : **Notez 1 ou 2 : Créer.** Il s'agit peut-être d'une nouveauté pour votre station, et votre équipe doit commencer dès le début à créer de nouvelles politiques et pratiques. **Score 3 : Améliorer.** Votre station dispose peut-être déjà de politiques et de pratiques dans ces domaines, mais des améliorations sont encore possibles. **Score 4 : Influencer.** Vos politiques et pratiques dans ces domaines sont solides et efficaces.

#### **Axe 1 : Quel est le niveau d'implication des femmes dans les postes de pouvoir ou de décision au sein de votre radio?**

##### *Actions à court terme*

Notez vos objectifs de représentation des femmes et des hommes dans les structures décisionnelles et discutez de ces objectifs chaque fois que c'est nécessaire, par exemple lorsqu'un nouveau membre du personnel rejoint le groupe décisionnel concerné. Vous pouvez commencer à fixer des objectifs de représentation des sexes dans les mandats des groupes (par exemple, 30 % de femmes au minimum au sein du conseil d'administration ou de l'équipe de direction de la station) ou dans les procédures/politiques de recrutement.

Soyez flexible et respectez les limites de votre emploi du temps, car les femmes sont souvent soumises à de multiples contraintes et leurs responsabilités peuvent être imprévisibles (par exemple, la garde d'enfants ou de personnes âgées).

- Veiller à ce que les prises de décision aient lieu pendant les heures de travail normales ou qu'elles soient flexibles.
- Proposer l'opportunité pour les commentaires, plutôt que des commentaires urgents/immédiats lorsque c'est possible.

##### *Actions à long terme*

Offrez votre soutien lorsqu'une personne se trouve dans une position de prise de décision, en particulier les femmes :

- Demandez-lui ce dont elle a besoin pour participer pleinement ou ce qui a fait qu'elle n'a pas eu l'impression de pouvoir le faire (par exemple, plus de formation, des changements dans la structure des réunions/décisions).
- Prenez l'habitude de vérifier auprès des personnes occupant des postes de décision comment le pouvoir s'exerce et comment vous pouvez aider tout le monde à s'engager pleinement.
- Acceptez qu'elles ne puissent pas vous dire quel est le problème en raison de votre position structurelle (par exemple, si vous êtes leur supérieur hiérarchique, elles peuvent craindre d'être perçus comme étant incapables, faibles ou de perdre des opportunités dans l'avenir ou leur emploi).



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

### *Actions à court terme*

Proposez plusieurs options de contribution pour tenir compte des différents styles de communication, de la dynamique du pouvoir et des responsabilités qui peuvent varier en fonction du sexe, de l'âge, d'un handicap et d'autres facteurs. Par exemple, en plus d'une réunion :

- offrir un moyen anonyme de contribuer par écrit ou individuellement ;
- assurer une rotation de la présidence des réunions et des prises de décision pour s'entraîner à changer la dynamique du pouvoir; et
- partager à l'avance les décisions qui seront prises pour permettre la réflexion (par exemple, l'ordre du jour).

Soyez clair et ouvert par rapport aux processus de prise de décision afin d'instaurer la confiance :

- comment les contributions seront examinées et qui prend les décisions « finales » ; et
- la façon dont leur contribution est réellement appréciée. (Elles sont plus susceptibles de contribuer à l'avenir si elles ont l'impression d'être véritablement consultées, et l'inverse est également vrai).

### *Actions à long terme*

Soyez patient et continuez à impliquer les femmes et les personnes victimes d'autres marginalisations dans les processus de prise de décision, car il faut du temps pour instaurer la confiance.

Si elles ne s'engagent pas rapidement, n'en déduisez pas qu'elles sont désintéressées ou qu'elles manquent de capacités, de connaissances ou de professionnalisme. Réfléchissez et demandez (en privé) ce que vous pouvez faire pour vous assurer qu'elles se sentent à l'aise et équipées pour contribuer.

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

### *Actions à court terme*

Impliquer les organisations de défense des droits des femmes et les organisations dirigées par des femmes dans l'élaboration du plan ou du programme des émissions de radio au même titre que d'autres groupes ou expert.e.s.

- Quelles sont les organisations communautaires ou de la société civile qui travaillent dans le domaine de l'égalité des genres, plutôt que les services gouvernementaux ou les ministères?

Inviter régulièrement des femmes et d'autres personnes marginalisées en tant qu'expertes ou personnes-ressources afin de reconnaître que leurs connaissances et leur expertise sont tout aussi valables et précieuses.

- Si vous n'êtes pas sûr du dynamisme ou de l'aisance d'une personne à l'antenne, n'abandonnez pas, mais prévoyez une préparation supplémentaire pour qu'elle se sente préparée, bien accueillie et à l'aise.

Lorsque vous vous adressez à des expert.e.s, posez des questions qui tiennent compte des expériences de différents groupes (par exemple, tenez compte des éléments de l'identité des personnes tels que le sexe, le handicap, l'âge, l'appartenance ethnique, la langue, l'éducation, etc.)



Encouragez les femmes à participer, ainsi que d'autres personnes marginalisées, à des tribunes téléphoniques et à d'autres types de segments interactifs chaque fois qu'elles sont organisées. Cela montre également que l'écoute de leurs points de vue est importante et ajoute de la valeur à l'émission.

- Si vous avez essayé de faire passer quelqu'un à l'antenne avec un point de vue spécifique, mais que vous n'y êtes pas parvenu, partagez cette information avec le public. Vous montrerez ainsi que vous êtes convaincu de l'importance de son point de vue! Mentionnez peut-être pourquoi cela n'a pas fonctionné si cela peut être intéressant pour le public.

#### *Actions à long terme*

Créez des jingles qui expliquent clairement comment les gens peuvent participer aux émissions dans un langage simple, en tenant compte des différents niveaux d'aisance avec la technologie.

Former des groupes d'écoute communautaires et veiller à ce que les stations les suivent régulièrement afin de permettre aux auditeur.trice.s de partager leurs questions, leurs expériences et leurs innovations, ainsi que leurs commentaires généraux sur leur satisfaction à l'égard de l'émission.

#### **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?**

##### *Actions à court terme*

Encourager les discussions respectueuses au sein du personnel sur les questions d'égalité des genres et d'inclusion, de manière informelle et formelle, afin d'instaurer une culture de la curiosité et de l'intérêt :

- envoyer des messages au personnel à des dates clés, accompagnés d'un article ou d'une ressource intéressante ;
- évoquer un sujet d'actualité pendant les moments de convivialité tels que les pauses déjeuner ou les pauses-café.

Partager des événements d'apprentissage ou des opportunités de formation avec le personnel qui n'est pas lié à la station afin d'encourager l'engagement non obligatoire en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion, par exemple :

- lorsqu'un.e conférencier.ière ou un.e artiste intéressant.e est en ville ;
- lorsqu'il y a une formation ou un atelier en ligne ou en personne, gratuit ou payant.

##### *Actions à long terme*

Organiser une formation interne et un mentorat sur le lieu de travail en matière d'égalité des genres et d'inclusion, et encourager le personnel à l'aborder avec humilité, ouverture et curiosité.

- Choisissez les formateur.trice.s pour leurs compétences en matière d'animation et veillez à ce que ces personnes adaptent le contenu aux intérêts et aux connaissances du personnel afin qu'il ne se sente pas dépassé ou qu'il ne s'ennuie pas.
- Assurer le suivi de la formation pour voir comment ou si les gens utilisent les connaissances et quels sont les besoins ou les possibilités de formation à l'avenir.
- Prévoir un budget pour la formation et rechercher des formations gratuites pour l'avenir.

#### **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?**

##### *Actions à court terme*

Prenez note des commentaires sur l'espace physique que les hôtes, le personnel, les bénévoles et les



visiteurs font en passant et notez-les pour y réfléchir et les planifier ultérieurement :

- Il peut également s'agir d'éléments positifs concernant l'espace!
- Quelles sont les questions qui vous sont le plus souvent posées? (Par exemple : Où sont les toilettes? Où puis-je trouver de l'eau? Où se trouve le point d'alimentation ou de recharge? Où puis-je prendre cet appel? Avez-vous une chaise? Pouvons-nous ouvrir/fermer la fenêtre? Pouvez-vous parler plus fort?)
- Lorsque vous estimez que les besoins ou les demandes spécifiques d'une personne ne sont pas « professionnels », réfléchissez aux normes sociales inégalitaires qui les sous-tendent. Une personne avec un bébé/enfant « au bureau », une personne « fatiguée », quelqu'un qui ne lit pas (bien) ou qui se perd.

Vous n'aurez peut-être pas besoin de dépenser de l'argent, car rendre un espace plus inclusif signifie souvent simplement s'assurer que les gens savent où trouver des choses qui existent déjà sans qu'ils aient à le demander !

- Le fait de devoir demander quelque chose dont « vous seul » avez besoin peut mettre quelqu'un mal à l'aise ou lui donner l'impression de demander un « traitement spécial" (par exemple, si vous êtes la seule personne à avoir besoin d'une chaise parce que vous ne pouvez pas vous asseoir par terre ou rester debout). Essayez de vous assurer que tout le monde dispose de toutes les informations dont il pourrait avoir besoin pour accéder à votre espace (par exemple, les toilettes sont ici, vous pouvez prier, faire une pause ou manger ici).
- Existe-t-il un budget pour quelque chose qui n'est pas beaucoup utilisé et qui pourrait être réorienté vers la création d'un espace privé (par exemple, une barrière physique) ou vers des produits répondant aux différents besoins des personnes (par exemple, des produits pour les menstruations, de l'eau potable, des sièges supplémentaires, des panneaux dans d'autres langues ou plus)?

#### *Actions à long terme*

Envisagez de réorganiser l'espace existant pour mieux l'utiliser en fonction des différents besoins :

- Disposez-vous d'une pièce ou d'une zone sous-utilisée que vous pourriez désigner comme un espace calme ou privé pour les personnes qui en ont besoin pour se concentrer, prier, faire une pause, allaiter?
- Si vous n'avez pas de toilettes dans votre propre espace, y a-t-il un voisin qui serait prêt à les partager avec le personnel, les invités, les bénévoles, les visiteurs, dans le cadre d'un arrangement quelconque? Les toilettes sont-elles privées et sûres pour les personnes de tout sexe ou de toute capacité physique?

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

#### *Actions à court terme*

L'équipe ou les équipes de direction créent des occasions de réflexion sur les politiques et procédures existantes et sur la manière dont elles sont ou peuvent être mises en œuvre pour tenir compte des différences de besoins et d'intérêts des personnes au sein de l'organisation en fonction du sexe et d'autres facteurs.

Faites des recherches sur les politiques d'égalité des genres d'autres organisations médiatiques ou stations de radio pour vous aider à créer un projet à partir duquel la direction et le personnel pourront



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

commencer à travailler. Trouver des expert.e.s locaux en matière d'égalité des genres pour fournir des conseils ou des commentaires sur le projet de politique.

#### *Actions à long terme*

Les politiques et les procédures sont périodiquement mises à jour sur la base d'une consultation significative des personnes concernées par leur mise en œuvre et sur la manière dont elles avantagent ou elles désavantagent les personnes en fonction de diverses caractéristiques (sexe, âge, origine ethnique, langue, etc.).

Qu'il existe une politique explicite en matière d'égalité et d'inclusion des femmes et des hommes ou que les idées connexes soient dispersées dans d'autres politiques, ces exigences font l'objet d'un suivi des progrès réalisés et leur réalisation est formalisé dans des accords, des contrats ou des TdR pour les individus, les équipes ou les parties de la station, les partenaires ou les contractuels, etc.

### **Ressources pour plus d'informations**

ILBOUDO Jean-Pierre, 2006, Les genres majeurs en radio rurale, FAO, Rome,  
[https://www.fao.org/fileadmin/templates/dimitra/pdf/bukavu2006\\_ilboudo\\_genres.pdf](https://www.fao.org/fileadmin/templates/dimitra/pdf/bukavu2006_ilboudo_genres.pdf)

Radios Rurales Internationales, 2015, [Les normes V.O.I.C.E. pour améliorer votre émission](#)

Radios Rurales Internationales, 2016, [Comment bien servir vos agricultrices](#)

Radios Rurales Internationales, 2022, L'égalité des genres et votre émission radio.  
[www.farmradiotraining.org](http://www.farmradiotraining.org)

