



Radios Rurales Internationales

Autoévaluation de l'égalité des genres

Introduction

Il est important de prêter attention à la question du genre au sein de votre station de radio, car les problèmes liés à l'inégalité de genre touchent tous les aspects de la vie et affectent tout le monde, les femmes comme les hommes. Alors que vous vous efforcez d'assurer l'égalité des genres dans vos émissions radiophoniques, vous devriez également veiller à ce que les pratiques et l'environnement de travail de votre station reflètent également cette égalité. Les femmes sont souvent sous-représentées dans les stations de radio en Afrique subsaharienne. Les quelques femmes qui sont impliquées peuvent rarement prendre des décisions et sont confrontées à des obstacles inconnus posés par les hommes. Tout ce que fait la station devrait à la fois exprimer l'idée que les gens ont des droits égaux et devraient avoir des chances égales, quel que soit leur sexe, et agir en conséquence.

Il existe de nombreuses façons d'intégrer l'égalité des genres dans le fonctionnement de votre station. Ces changements peuvent ainsi contribuer à garantir que vos émissions servent bien vos auditeurs et que votre personnel féminin bénéficie d'un statut et d'une possibilité égaux de participer à la vie de votre station.

Objectif

Il s'agit d'un outil d'autoévaluation destiné à évaluer l'égalité des genres dans les pratiques et l'environnement de travail de votre station. Cet outil vous aidera à comprendre comment votre station de radio œuvre (ou n'œuvre pas encore) en faveur de l'égalité des genres dans son mode de fonctionnement, et à élaborer un plan d'amélioration. Cette activité doit être menée par toute la station afin de s'assurer que les avis proviennent de tous les secteurs de l'organisation, ce qui signifie que vous aurez besoin du soutien de la direction de la station. Engagez-vous, en tant que station, à utiliser l'outil, à élaborer un plan d'action et à vous référer à l'outil à l'avenir pour mesurer les progrès réalisés par votre station au fil du temps. Il se peut que votre plan doive être modifié en fonction de l'évolution de vos pratiques, de votre personnel et de vos activités.

L'objectif ultime de cet outil est d'initier un processus d'apprentissage et d'amélioration à long terme au sein de votre station, c'est pourquoi vous devez être aussi honnête que possible dans vos réponses. Au cas où votre station aurait un « mauvais score », ne vous découragez pas. Cet outil n'est que la première étape d'un long processus visant à faire comprendre l'égalité des genres dans votre station de radio et à élaborer un plan d'amélioration au fil du temps. Parallèlement, si votre station obtient un « bon score », n'oubliez pas qu'il est toujours possible de l'améliorer. La véritable force de votre station réside dans votre engagement à vous améliorer, et non dans votre score initial. Examinez vos efforts de facilitation et la manière dont vous pouvez mieux faire ressortir les critiques et l'honnêteté qui permettront d'identifier les domaines à améliorer.



Processus

Les cinq pages suivantes décrivent le processus. Nous partageons ensuite les domaines d'évaluation, qui vous aideront à faire l'évaluation, ainsi que des informations sur la notation et l'élaboration d'un plan d'action. Lorsque vous aurez terminé l'autoévaluation, faites-le nous savoir. Vous pouvez nous communiquer votre score (Modèle pour cartographier votre score) à l'adresse radio@farmradio.org ou en l'envoyant à votre responsable de réseau.

Introduction	1
Objectif	1
Aperçu des domaines à évaluer	3
Comment utiliser l'autoévaluation	3
Termes clés dans le domaine de l'égalité des genres	5
Conseils aux animateur.trice.s	5
S'assurer que le personnel féminin est disposé à participer et se sent à l'aise pour le faire	6
Ordre du jour éventuel de la réunion (3 heures)	7
Domaines d'évaluation	9
Axe 1 : Quel est le niveau d'implication des femmes dans les postes de pouvoir / de décision au sein de votre station de radio?	9
Axe 2 : Quel est le niveau d'implication des femmes dans les processus de prise de décision ou dans la planification des émissions?	10
Axe 3 : Les émissions de votre radio prennent-elles en compte les questions d'égalité des genres?	11
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?	12
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?	13
Axe 6 : Les stratégies et les principes de travail de la direction de la station prennent-ils en compte l'égalité des genres?	14
Modèle pour cartographier votre score	16
Cartographie de votre score	17
Création d'un plan d'action	17
Ressources pour plus d'informations	21



Aperçu des domaines à évaluer

Cette autoévaluation est une activité collaborative que votre équipe radio doit réaliser ensemble et qui vous permettra d'évaluer les progrès de votre station en fonction de six questions.

Vos résultats seront présentés sous la forme d'une toile d'araignée, dont chaque axe représente l'une des six questions suivantes que vous aborderez dans le cadre de l'évaluation.

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

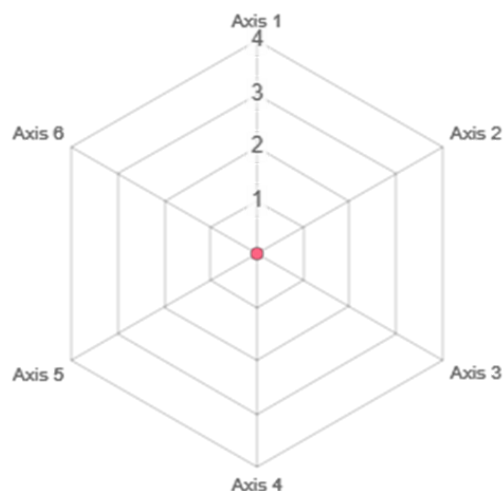
Axe 2 : Quel est le niveau d'implication des femmes dans les processus de prise de décision ou dans la planification des émissions?

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

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

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?

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



Comment utiliser l'autoévaluation

Fréquence	En tant que station, veuillez prendre l'engagement de réaliser l'évaluation tous les six à douze mois, et à l'avenir également. La répétition de l'évaluation montrera la façon dont votre station évolue au fil du temps et vous aidera à revoir et à améliorer votre plan d'action chaque fois.
Qui est concerné?	Il est recommandé de procéder à cette autoévaluation lors d'une réunion de l'ensemble du personnel, avec les responsables, les directeurs.trices, les animateur.trice.s, les producteurs.trices, les personnes travaillant dans le domaine du marketing et occupant d'autres fonctions au sein de la station.



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/)

<p>Comment l'évaluation est-elle effectuée?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se réunir pendant au moins trois heures pour examiner les six questions. ● L'animateur.trice (désigné.e à l'avance) doit se préparer à guider le personnel à travers les questions, une à la fois. ● Notez le score final pour les six questions et dessinez un point sur la toile d'araignée à l'endroit correspondant.
<p>Notation</p>	<p>Chaque axe comporte plusieurs indicateurs. En groupe, décidez d'une note pour chaque indicateur et d'une note globale pour l'ensemble de l'axe (question). Il peut s'agir d'une moyenne des notes attribuées aux indicateurs, ou simplement de la note que vous décidez, en tant que groupe, d'attribuer à cet axe.</p> <p>Les résultats de cette autoévaluation mettront en évidence les points forts et les points à améliorer dans votre station. Utilisez ce guide de notation pour faciliter l'analyse des résultats de votre autoévaluation et la planification de vos actions en conséquence.</p>
<p>Élaboration d'un plan d'action</p>	<p>Une fois l'évaluation terminée, définissez un plan d'action sur la base des résultats obtenus. Les étapes suivantes recommandées sont incluses dans ce document.</p> <p>Score 1-2 : Créer. Les axes qui obtiennent un ou deux points correspondent aux domaines qui ont le plus besoin d'être améliorés dans votre station. Il s'agit peut-être de domaines nouveaux pour votre station, et votre équipe doit repartir de zéro pour créer de nouvelles politiques et pratiques. Lors de l'élaboration de votre plan d'action, ces domaines doivent être classés par ordre de priorité, car ils peuvent nécessiter une planification à long terme et beaucoup de temps de la part du personnel.</p> <p>Score 3 : Améliorer. Les axes qui obtiennent trois points se situent à mi-chemin. Il se peut que votre station dispose déjà de politiques et de pratiques dans ces domaines, mais qu'elle puisse encore s'améliorer. Lors de l'élaboration de votre plan d'action, réfléchissez aux actions qui pourraient renforcer ces domaines, les rendre plus efficaces et plus inclusifs.</p> <p>Score 4 : Influencer. Les axes qui obtiennent quatre points représentent les points forts pour votre station. Vos politiques et vos pratiques dans ces domaines sont solides et efficaces. Vous pouvez utiliser ces domaines pour influencer positivement les domaines à améliorer.</p>



Termes clés dans le domaine de l'égalité des genres

Normes de genre : Renvoie aux normes sociales, à la façon dont les hommes et les femmes devraient être et agir. Ces rôles et responsabilités socialement construits des hommes et des femmes, leurs comportements et attitudes attendus dans une culture donnée sont appris et intériorisés tôt dans la vie. Ces normes peuvent changer avec le temps et peuvent être différentes suivant l'endroit où l'on se trouve dans le monde.

Sexe : Désigne le fait d'être de sexe masculin ou féminin, au sens physiologique du terme. Cela inclut les parties physiques du corps, les caractéristiques sexuelles secondaires comme les poils et les hormones, etc.

L'égalité des genres : Les femmes et les hommes, les filles et les garçons jouissent du même statut et ont des chances égales de jouir pleinement de leurs droits humains et leur potentiel pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel, et pour bénéficier des résultats.

Stéréotypes de genre : Il s'agit d'attitudes et d'hypothèses bien ancrées qui conduisent à des opinions et à un traitement limités et généralisés des personnes en fonction de leur sexe.

Conseils aux animateur.trice.s

Au moins une semaine avant de procéder à l'autoévaluation :

- Informez tout le personnel de l'objectif de la réunion, de l'heure et du lieu de rencontre. Demandez au personnel de commencer à réfléchir à ses expériences et à ses opinions sur votre station de radio en tant que lieu de travail, en particulier en ce qui concerne l'égalité des genres. Envoyez à chaque membre du personnel une copie des tableaux pour guider sa réflexion.
- Partagez cette ressource avec le personnel et la direction, afin qu'il puissent se préparer en se familiarisant avec les concepts de cette autoévaluation, dont certains peuvent être nouveaux ou remettre en question certains modes de fonctionnement actuels de votre station. Faites un suivi pour voir si le personnel a des questions ou s'il veut en discuter. Cette préparation peut être importante pour la direction en particulier, qui doit être prête à aider le personnel à réaliser l'autoévaluation et à mettre en œuvre un plan d'action par la suite.
- Préparez votre matériel. Si vous rencontrez le personnel en personne, dessinez la toile d'araignée sur une grande feuille de papier et préparez des marqueurs pour noter les réponses. Imprimez des copies des domaines d'évaluation pour que le personnel puisse suivre l'activité.
- Décidez du type d'aide dont vous avez besoin et demandez à vos collègues de vous soutenir, en leur expliquant à l'avance ce que vous attendez d'eux. Vous pouvez décider de faciliter l'autoévaluation seul ou avec un autre membre du personnel. Il peut également être utile de



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

demander à quelqu'un de prendre des notes pendant la conversation afin de pouvoir vous y référer ultérieurement, ou de respecter le temps imparti et rester sur la bonne voie.

- Décidez des mesures nécessaires pour permettre aux femmes de participer librement et confortablement. Tenez compte de cette activité comme vous le feriez pour votre programmation radio et consultez le personnel féminin pour savoir ce dont il a besoin et ce qu'il souhaite.

S'assurer que le personnel féminin est disposé à participer et se sent à l'aise pour le faire

Pour que cette évaluation fonctionne, le personnel féminin de votre station doit être impliqué et doit se sentir à l'aise pour partager ses avis honnêtement sur le travail au niveau de votre station de radio. Avant de vous lancer dans l'autoévaluation, voici donc quelques conseils qui vous permettront de faire en sorte que vos collaboratrices puissent s'exprimer :

Expliquez clairement qu'aucun membre de votre personnel ne subira de conséquences négatives s'il parle franchement de l'environnement de travail de votre station. Respectez cette promesse et soyez attentif aux changements de comportement des membres du personnel pendant ou après l'évaluation. Intervenez si nécessaire pour veiller à ce que les membres du personnel respectent également ce principe. Si ce principe n'est pas respecté au cours de l'évaluation, envisagez de reporter votre discussion pour vous permettre de relancer ceux et celles qui ne respectent pas cette attente avant de poursuivre la discussion.

Exprimez clairement vos attentes. Insistez sur le fait que les contributions de chaque personne sont importantes et précieuses. Demandez au personnel de respecter les contributions des autres en étant attentif, en évitant les distractions telles que les téléphones, en restant silencieux pendant que les autres parlent et en ne les interrompant pas. Établissez les modalités de participation du personnel, par exemple lever la main pour demander la parole.

Veillez à ce que les femmes soient entendues et que leurs contributions soient reconnues au même titre que celles des hommes. D'une certaine manière, cette évaluation s'apparente à une émission de radio sur l'égalité des genres. Vous devrez peut-être suivre quelques-unes des mêmes lignes directrices pour vous assurer que le personnel féminin est capable, désireux et à l'aise pour s'exprimer - et lorsqu'il le fait, qu'il est entendu et valorisé. Une façon d'y parvenir est de demander aux femmes ce qu'elles veulent et ce dont elles ont besoin pour participer. Une autre stratégie clé consiste à écouter ouvertement, attentivement et respectueusement tous les membres du personnel pendant qu'ils participent, ce qui peut inclure un contact visuel et un signe de tête. Vous pouvez également remercier les membres du personnel pour leurs contributions après leur intervention. L'animateur.trice donne le ton aux autres.

Soyez ouvert à ce que les femmes ont à dire. Les femmes et les hommes ont des besoins et des préoccupations différents, et il est donc possible que les femmes et les hommes aient des expériences



différentes d'une même situation. Lorsque vous écoutez les contributions du personnel, il n'est pas nécessaire d'être d'accord ou non avec ce qui est dit. Il est possible que certaines parties de la conversation mettent mal à l'aise. Si c'est le cas, choisissez d'être curieux plutôt que d'être sur la défensive à propos de ce que le personnel a à dire ; seule une rétroaction honnête peut conduire à un véritable changement.

Votre rôle, ou celui du membre du personnel qui dirige l'autoévaluation, est de :

- Faciliter la discussion en posant les questions, en lisant les options de notation et en invitant chaque membre du personnel à s'exprimer,
- Écouter ouvertement, attentivement et respectueusement chaque personne qui partage ses expériences et ses opinions,
- Résumer verbalement la discussion au fur et à mesure qu'elle progresse, en demandant au groupe de confirmer si vous avez bien compris, et
- Aider le groupe à convenir d'un score final pour chaque question avant de passer à la suivante.
- Si la discussion prend une tournure irrespectueuse, rappeler au personnel qu'il s'est engagé à faire preuve d'un respect et d'une ouverture mutuels. Faites des pauses si nécessaire.

Éventuel ordre du jour de la réunion (3 heures)

1. Accueillir tout le personnel et expliquer l'importance de l'égalité des genres dans votre station (20 minutes)

- Mot de bienvenue.
- Demandez au personnel pourquoi il estime que l'égalité des genres est importante au niveau de la station. Faites part de votre point de vue ou demandez à la direction de partager le sien, qui devrait soutenir l'initiative.

2. Examiner l'objectif, le processus et les domaines d'évaluation (20 minutes)

- Décrivez comment l'autoévaluation 1) montrera le degré d'égalité des genres dans votre station à l'heure actuelle et 2) aidera le personnel à élaborer un plan d'action.
- Expliquez les six axes de l'auto-évaluation.
- Expliquez comment vous lirez une question à la fois, puis solliciterez les commentaires de l'ensemble du personnel. Décrivez les options de notation, de un à quatre. Expliquez que vous voudrez connaître la raison des notes.
- Expliquez comment vous parviendrez à une note finale pour chaque axe (consensus issu de la discussion).
- Demandez au personnel s'il a des questions.

3. Définir les attentes (15 minutes)

- Demandez aux membres du personnel d'indiquer comment ils démontreront qu'ils écoutent ouvertement, attentivement et respectueusement les autres. Répétez les réponses du personnel et énumérez d'autres façons dont le personnel peut faire preuve d'un respect mutuel au cours de l'autoévaluation (par exemple, en n'interrompant pas, en ne roulant pas les yeux, en ne secouant pas la tête, etc.)



- Indiquez la manière dont vous souhaitez que le personnel s'engage (par exemple, en levant la main pour demander la parole, etc.)
 - Invitez les membres du personnel à faire preuve de curiosité et d'ouverture l'un envers l'autre, ainsi que d'ouverture et de franchise dans leurs réponses.
4. Guider le personnel pendant l'évaluation (2 heures : 20 minutes par domaine)
- Lisez les questions et les indicateurs un par un. Invitez tous les membres du personnel, en particulier les femmes, à partager leur score pour chaque question et à en discuter. N'insistez pas si quelqu'un ne parle pas lorsqu'il est invité à le faire.
 - Guidez le groupe pour qu'il décide d'un score final pour chaque question. Une fois que le groupe a répondu aux six questions, reliez les cercles pour compléter la forme de la toile d'araignée.
5. Élaborer un plan d'action (30 minutes)
- Résumez verbalement les résultats pour le personnel. Décrivez les points forts et les points faibles de la station en termes d'égalité des genres. Invitez le personnel à réfléchir tranquillement aux résultats pendant quelques minutes. Demandez au personnel ce qui le surprend ou non dans les résultats.
 - Un axe à la fois, demandez au personnel d'identifier les actions que la station devrait entreprendre pour améliorer ses points faibles et renforcer ses points forts. Identifiez les actions, les éléments et les échéances.
6. Conclusion et suivi
- Concluez la réunion, remerciez le personnel pour sa participation et fixez une date pour le suivi des actions et des échéances identifiées.

Veillez noter que la discussion est l'étape la plus importante de cette autoévaluation et qu'elle peut prendre jusqu'à deux heures ou plus. Assurez-vous d'inviter tout le monde à participer et posez des questions complémentaires pour comprendre le raisonnement qui sous-tend les réponses du personnel. Il se peut que le personnel ne soit pas d'accord sur la note qui représente le mieux votre station pour chaque question, aussi prévoyez-vous suffisamment de temps pour que les membres du personnel puissent délibérer entre eux. Si vous remarquez que quelqu'un participe moins ou pas du tout, invitez-le à participer ou à donner des explications, mais n'insistez pas ou ne le forcez pas à le faire. Envisagez de lui demander, pendant une pause, ce que vous pourriez faire pour faciliter sa participation ou s'il aimerait partager son point de vue d'une autre manière (par exemple, par écrit).



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.



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>			



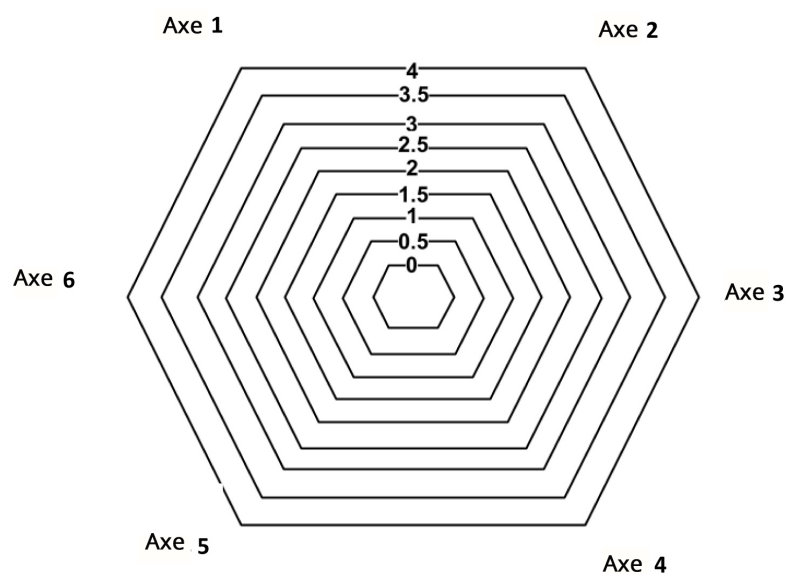
Modèle pour cartographier votre score

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

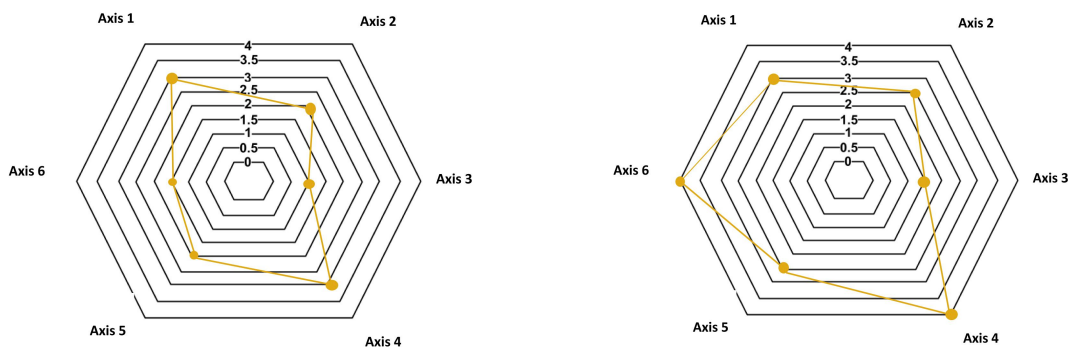
Actions identifiées : Long terme



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.

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

Créer 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.



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

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 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

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



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