



Politique genre de la SIE

Version décembre 2022

Table des matières

1. INTRODUCTION	1
2. CADRE STRATEGIQUE D'INTERVENTION.....	1
2.1 <i>Fondements de la politique genre de la SIE</i>	1
2.2 <i>Contexte et justification</i>	1
2.2.1 Sur le plan international :	1
2.2.2 Sur le plan national :	2
3. ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE GENRE DE LA SIE	3
3.1 <i>Objectifs</i>	3
3.2 <i>Périmètre d'application</i>	3
3.3 <i>Principes directeurs</i>	3
3.4 <i>Axes prioritaires</i>	4
4. PLAN D' ACTIONS GENRE	5
5. CADRE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENRE.....	7
5.1 <i>Cadre institutionnel</i>	7
5.2 <i>Cadre de suivi et évaluation</i>	7
6. APPROBATION ET REVISION DE LA POLITIQUE	7
7. CONCLUSION	8
8. ANNEXE	9
8.1 <i>Annexe 1 : Termes en matière de genre</i>	9
8.2 <i>Annexe 2 : Matrice de suivi et évaluation</i>	0

Liste d'acronymes

- CEDEF : Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes
- CNUED : Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement
- FVC : Fonds Vert pour le Climat
- ODD : Objectifs du Développement Durable
- OIT : Organisation Internationale du Travail
- PGE : Plan Gouvernemental pour l'Égalité
- SIE : Société d'Ingénierie Énergétique

1. Introduction

La Politique Genre¹ de la SIE reflète son attachement au respect des principes de l'égalité et de l'équité² entre hommes et femmes. Tout en étant conscient de l'importance de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes comme un but et un moyen de promouvoir le développement en général, la SIE entend promouvoir l'intégration du genre pour normaliser la parité entre hommes et femmes.

En effet, cette Politique permettra de contribuer à la concrétisation de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes, conformément aux objectifs du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE³).

2. Cadre stratégique d'intervention

2.1 Fondements de la politique genre de la SIE

La Politique genre de la SIE tire ses fondements des engagements nationaux et internationaux sur les droits des femmes qui interpellent les Etats à intégrer l'égalité des sexes et la lutte contre la discrimination⁴ dans leurs politiques nationales.

2.2 Contexte et justification

2.2.1 Sur le plan international :

Le Maroc a adhéré aux engagements internationaux où des descriptions concrètes des droits et libertés ont été élaborées. Chacun des traités postérieurs sur les droits de l'Homme est fondé sur la reconnaissance explicite par les précurseurs de l'égalité⁵ des droits et libertés fondamentales de chaque homme et de chaque femme, et a mis l'accent sur la protection de la dignité fondamentale de la personne.

Ces engagements spécifiques en lien avec le développement durable, on peut citer la **Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes (CEDEF⁶) de 1979**, la **Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement (CNUED⁷), à Rio, en 1992**, et la **Déclaration et le Plan d'Actions issus de la Conférence de Beijing en 1995** qui stipulent que l'égalité entre les sexes est une condition préalable, nécessaire et fondamentale pour la réalisation du développement et la promotion de la paix, et que les droits fondamentaux des femmes et des filles font partie de façon inaliénable, intégrale et indissociable des droits humains universels.

En outre, cette politique genre est étroitement alignée sur les **Objectifs du Développement Durable (ODD⁸)** qui prennent des engagements explicites en matière d'égalité des sexes, à la fois comme objectif autonome sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ODD5), et avec la **politique en faveur de l'égalité des sexes du Fonds Vert pour le Climat (FVC⁹)**, où les principes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes doivent être respectés, promus et pris en compte dans les initiatives liées au changement climatique.

¹ Voir la définition du terme en Annexe 1

² Voir la définition du terme en Annexe 1

³ <https://social.gov.ma/plan-gouvernemental-pour-legalite-ikram-2>

⁴ Voir la définition du terme en Annexe 1

⁵ Voir la définition du terme en Annexe 1

⁶ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

⁷ <https://www.un.org/french/events/rio92/rio-fp.htm>

⁸ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/development-agenda/>

⁹ <https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/gcf-gender-policy.pdf>

2.2.2 Sur le plan national :

Le Royaume du Maroc est également signataire d'un certain nombre de conventions internationales sur lesquelles il peut s'appuyer pour rappeler régulièrement que les droits de l'Homme sont au cœur de son développement et que les droits des femmes en sont une partie intégrante et indivisible. Notant que la Constitution marocaine de 2011 traduit cet engagement en consacrant l'abolition de toute forme de discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit.

Outre la CEDEF, on peut citer les trois conventions, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT¹⁰) consacrées à l'égalité signées par le Royaume du Maroc :

- Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accident du travail), 1925 ;
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Quant au niveau national, le PGE « Ikram 2 » (2017-2021)¹¹, adopte une approche démocratique et participative des droits de l'Homme, afin de mieux répondre aux besoins des citoyennes d'une part, et de contribuer à réduire les disparités¹² sociales et spatiales d'autre part.

- **Les approches adoptées du PGE :**
 - Approche basée sur le genre ;
 - Approche basée sur les droits de l'Homme ;
 - La démocratie participative ;
 - Approche territoriale et inclusion transversale ;
 - Gestion axée sur les résultats.
- **Axes du plan « Ikram 2 » :**

Le PGE « Ikram 2 » comprend sept axes, dont quatre thématiques et trois transversaux :

- Renforcer les opportunités des femmes et les autonomiser économiquement ;
- Droits des femmes en relation avec la famille ;
- Participation des femmes au moment de prendre les décisions ;
- Protéger les femmes et promouvoir leurs droits ;
- Diffuser les principes d'égalité, lutter contre la discrimination et les stéréotypes¹³ fondés sur le sexe ;
- Inclusion du genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux ;
- L'intégration du genre au niveau des collectivités territoriales dans les milieux urbains, péri-urbains et ruraux.

Poursuivant le même objectif, la SIE accorde une importance à la notion du genre traduite à tous les niveaux en adoptant des mesures contre les pratiques discriminatoires.

¹⁰ https://ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102993

¹¹ <https://social.gov.ma/plan-gouvernemental-pour-legalite-ikram-2>

¹² Voir la définition du terme en Annexe 1

¹³ Voir la définition du terme en Annexe 1

3. Orientations stratégiques de la politique Genre de la SIE

3.1 Objectifs

Cette politique Genre démontre la volonté de la SIE d'adopter une approche cohérente et coordonnée en matière d'égalité des genres, elle définit l'intention explicite de la SIE de soutenir l'égalité de genre et les principes exprimés dans les accords internationaux et les engagements nationaux.

La politique Genre de la SIE a pour objet de :

- Redoubler les efforts pour promouvoir l'égalité de genre dans la société ;
- Promouvoir une culture de genre et l'égalité des sexes au niveau institutionnel ;
- Renforcer les capacités du personnel de la SIE pour qu'il soit en mesure d'intégrer le genre dans ses différents projets ;
- Promouvoir les projets d'investissement liés à l'activité de la SIE qui garantissent l'égalité des sexes et minimisent les risques sociaux¹⁴ liés au genre ;
- Encourager les actions qui vont guider le processus d'intégration du genre et d'autonomisation des femmes dans les stratégies, politiques, procédures et pratiques ainsi que dans les projets et programmes de la SIE ;
- Renforcer la parité homme-femme au sein de la société ;
- Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes ;
- Définir et communiquer en interne et externe sur les engagements de la SIE en la matière.

3.2 Périmètre d'application

La présente politique Genre s'applique à toutes les activités de la SIE et a pour objet de fournir un cadre précisant les engagements que la SIE a concrétisé afin d'éliminer toute forme de discrimination fondée sur le sexe. Notant que les objectifs de cette politique s'appliquent au niveau institutionnel de la SIE et aussi au cœur de son activité, à savoir, l'intégration de l'approche genre dans la conception et la mise en œuvre des projets et programmes, ceci à travers l'identification des risques potentiels liés au genre, tout en visant à éviter, minimiser et atténuer ces risques et encourager les projets qui visent la réduction des inégalités/renforcement de l'équité entre femmes et hommes.

3.3 Principes directeurs

Afin de faciliter l'opérationnalisation de la présente politique genre et de ce fait de réaliser des avancées significatives en matière d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes dans toutes les actions entreprises au niveau de la SIE, cette politique se fonde sur l'adoption de 8 principes directeurs couvrant aussi bien les domaines stratégiques, institutionnels, que les aspects de la gestion de projets. Ces principes qui orientent vers des directives indispensables pour instaurer une culture de prise en compte du genre et pour concrétiser cette présente politique se réfèrent à :

1. La politique d'équité et d'égalité doit être fondée sur des bases solides conformes aux exigences nationales et internationales ;
2. L'appropriation de la présente politique par tous les acteurs de la SIE afin d'orienter leurs interventions pour le développement d'actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
3. La compréhension du genre et de sa prise en compte systématique dans toutes les activités de la SIE notamment au niveau des projets ;

¹⁴ Infériorisation sociale, discrimination, disparité des revenus, inégalité notamment dans les conditions de travail et d'emploi, écart du taux de chômage lié au genre.

4. L'équité qui consiste à garantir l'efficacité et l'alignement de l'ensemble des procédures et des pratiques internes de la SIE avec les besoins, en garantissant l'équité genre à travers une utilisation optimale des ressources disponibles ;
5. L'impartialité en appliquant le genre aussi bien dans le recrutement du personnel, l'affectation des rôles et responsabilités, que dans le traitement salarial ;
6. Les efforts d'engagement de la femme doivent être traduits par sa participation active et sa représentativité responsable dans la gestion des projets ;
7. La gestion axée sur les résultats qui offre des possibilités d'intégration des questions de genre dans le cycle d'identification, de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des projets et/ou programmes ;
8. Considération du genre comme une considération de développement durable et non un problème de femme.

3.4 Axes prioritaires

La Politique Genre de la SIE repose sur les axes d'orientation stratégiques suivants :

Axe 1 : Renforcement du dispositif institutionnel et organisationnel de la SIE.

L'objectif visé de cet axe consiste à soutenir l'opérationnalisation de la Politique en renforçant la capacité organisationnelle et institutionnelle en matière de genre au sein de la SIE.

Axe 2 : La prise en compte du genre comme principe fondamental dans la mise en œuvre de toutes les activités de la SIE

L'objectif majeur de cet axe est de renforcer l'intégration des considérations genre dans toutes les activités de la SIE pour plus de cohérence et d'équité ;

Axe 3 : Intégration systématique du genre dans la conception, la planification/budgétisation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des projets/programmes de la SIE

Pour cet axe, il s'agira de s'assurer que toutes les opérations et interventions qui intègrent le genre à la SIE soient systématisées afin que les stratégies de conception, de mise en œuvre et de suivi, évaluation et budgétisation du projet puissent indifféremment répondre aux besoins spécifiques et potentiels des hommes et des femmes.

Axe 4 : Information, communication et sensibilisation.

Cet axe vise à améliorer l'information et la communication sur les projets et les actions de la SIE. Il consiste à prendre en compte des spécificités des hommes et des femmes dans le plan de communication afin que tous soient sur le même pied d'égalité en matière de formation et d'opportunités sur les activités du projet.

Les activités d'information, de communication et de sensibilisation sur le genre seront diffusées à l'endroit des parties prenantes pour une prise de conscience sur les enjeux de l'approche genre et du développement durable. Cet axe sera soutenu par 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. Aussi, la vulgarisation des bonnes pratiques sur le genre et le développement durable serait d'un apport inestimable à la présente politique.

4. Plan d'actions genre

Les axes prioritaires et leurs objectifs associés seront mis en œuvre à travers un plan d'action genre définissant les résultats attendus en matière de genre. Ce plan constitue un fil conducteur indiquant les lignes directrices en matière de genre.

Le tableau ci-dessous résume les axes prioritaires, les objectifs, les actions à entreprendre ainsi que les indicateurs de suivi.

Pour mieux assurer le suivi et l'évaluation du plan d'actions genre, une matrice a été développée et rassemble des exemples d'indicateurs liés au genre (voir annexe 2).

Axes prioritaires	Objectifs	Actions	Indicateurs
Renforcement du dispositif institutionnel et organisationnel de la SIE	Soutenir la mise en œuvre de la stratégie genre de la SIE.	<ul style="list-style-type: none"> - L'actualisation des documents administratifs d'appui institutionnels et organisationnels, notamment le Règlement intérieur et la politique RH, pour y intégrer un chapitre ou section dédié au genre - Renforcer les capacités et les connaissances du personnel en matière de genre, notamment en renforçant le mandat et le rôle du point focal désigné pour le genre - Développer un programme de formation sur mesure pour le personnel afin de comprendre la dynamique de l'intégration du genre et le processus d'évaluation du genre tout au long des propositions de projet - Mobilisation des ressources financières pour soutenir les questions de genre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de documents administratifs mis à jour tenant compte du genre ; - Le pourcentage du personnel féminin dans l'effectif total ; - L'écart salarial femmes-hommes - Nombre et pourcentage du personnel ayant suivi une formation sur le genre - Montant et pourcentage du budget annuel alloué pour soutenir la mise en œuvre de la politique Genre de la SIE
La prise en compte du genre comme principe fondamental dans la mise en œuvre de toutes les activités de la SIE	Le renforcement de l'intégration des considérations genre dans toutes les activités de la SIE pour plus de cohérence et d'équité	<ul style="list-style-type: none"> - Insertion des lignes directrices liées à l'égalité et l'équité du genre aux différentes phases de projets développés et réalisés par la SIE ; - Mettre à la disposition des outils facilitant la prise en compte du genre dans les activités de la SIE ; - L'égalité de traitement en cas d'accident de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'outils disponibles pour faciliter l'analyse et l'intégration du genre

<p>Intégration systématique du genre dans la conception, la planification/budgétisation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des projets/programmes de la SIE</p>	<p>L'intégration du genre dans les programmes et projets de la SIE.</p>	<p>Systematisation de la collecte, du traitement et de la diffusion des données ventilées par genre au niveau des projets et programmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de projets utilisant les données désagrégées par sexes.
		<p>La définition et l'identification des indicateurs sexospécifiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'hommes et de femmes impactés par les projets et programmes.
		<p>Production et mise à la disposition du personnel de la SIE d'outils simplifiés pour une meilleure intégration du genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et type d'outils créés et mis à la disposition du personnel de la SIE.
<p>Information, communication et sensibilisation</p>	<p>Favorisation d'une meilleure adhésion et appropriation du genre par le personnel et une prise de conscience sur les enjeux de l'approche genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer un plan de communication sensible au genre ; - Organisation des ateliers de sensibilisation sur le genre et sur les enjeux de l'approche genre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de sensibilisation. - Nombre d'ateliers organisés.
	<p>La matérialisation des réalisations de la SIE en matière de genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer des fiches ou plaquettes facilitant la prise en compte du genre dans les différents secteurs d'intervention de la SIE. - Production et diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles, brochures, site web) sur le genre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'outils de communication et sensibilisation sur le genre disponibles

5. Cadre de mise en œuvre de la Politique Genre

5.1 Cadre institutionnel

La prise en compte systématique du genre dans toutes les opérations et les activités de la SIE est une responsabilité qui incombe en premier au point focal genre de la SIE qui doit accompagner l'ensemble du personnel à mener des analyses adéquates pour intégrer le genre dans leurs différentes activités.

La mise en œuvre de la présente politique nécessitera l'implication de la haute direction et la mobilisation de toutes les directions de la SIE. De ce fait, des sessions de renforcement de capacités seront planifiées afin de doter l'ensemble du personnel de l'expertise, des connaissances et des compétences requises en la matière.

5.2 Cadre de suivi et évaluation

La mise en œuvre de cette politique genre doit être accompagnée par un dispositif de suivi/évaluation qui intègre l'aspect genre pour faciliter la convergence vers les objectifs visés. En effet, le point focal genre aura la charge d'élaborer un rapport périodique d'indicateurs sexospécifiques, qui constituera un document de référence pour examiner le degré de traduction de la présente politique dans les plans d'actions, la conception et la mise en œuvre des projets/programmes de la SIE, afin de déterminer les réajustements nécessaires.

6. Approbation et révision de la politique

La présente politique a été examinée et approuvée par le Conseil d'Administration de la SIE lors de sa session tenue le (insérer la date). Elle est évolutive et pourrait être révisée suivant la réglementation en vigueur et les orientations stratégiques de la SIE.

La présente politique entre en vigueur à compter de sa date de signature.

7. Conclusion

L'intégration de la question du genre dans l'ensemble des activités de la SIE, à travers sa politique genre, contribuera à réduire les inégalités et disparités qui existent entre les hommes et les femmes. En effet, elle propose des orientations et des objectifs pour faire face aux inégalités et constitue ainsi un socle pour impulser des changements allant dans le sens de la réalisation de l'égalité et l'équité de genre, conformément aux objectifs du Plan gouvernemental de l'égalité et des bonnes pratiques au niveau international.

Pour garantir une conformité avec les normes internationales et les cadres réglementaires et politiques nationaux, la politique genre sera révisée et évaluée régulièrement selon la réglementation en vigueur.

8. Annexe

8.1 Annexe 1 : Termes en matière de genre

Pour favoriser la compréhension des différents termes utilisés dans le domaine du genre, une liste de définition des termes les plus courants est donnée ci-dessous.

Discrimination : Le fait d'appliquer un traitement différent à un groupe ou à un individu à titre de membre d'un groupe qui a généralement pour effet de désavantager cet individu ou ce groupe. Le fait de traiter des personnes en fonction d'attitudes et de croyances entachées de préjugés, plutôt que de leurs caractéristiques propres et de leur mérite personnel.

Disparités entre le genre : Ecart entre les femmes et les hommes dans tout domaine en termes de degré de participation, d'accès, de droits, de rémunération ou d'avantages.

Égalité des sexes : L'égalité des sexes va de pair avec le concept que tous les êtres humains, les femmes comme les hommes, sont libres de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans être soumis à des limites posées par les stéréotypes, par les rôles rigides assignés aux deux sexes, ou par les préjugés. L'égalité des sexes signifie que les comportements, aspirations et besoins différents des femmes et des hommes sont pris en compte, valorisés et favorisés de manière égale.

Équité des sexes : Une répartition équitable et juste des responsabilités et des avantages entre les femmes et les hommes. Afin de garantir leur équitabilité, des mesures positives temporaires doivent souvent être mises en place pour compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité est un moyen fondé sur la justice ; l'égalité en est le résultat fondé sur les droits humains.

Genre : concept lié aux tâches, rôles, obligations et prérogatives dans la vie publique et privée des femmes et des hommes ainsi qu'aux relations entre eux. Le "genre" est différent du "sexe". Le second est déterminé par la biologie, tandis que le premier est influencé par la société.

Stéréotype de genre : il est défini comme « toute représentation (langage, attitude ou représentation) péjorative ou partielle de l'un ou l'autre sexe, tendant à associer des rôles, comportements, caractéristiques, attributs ou produits réducteurs et particuliers à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité ».

8.2 Annexe 2 : Matrice de suivi et évaluation

Axes prioritaires	Objectifs	Actions	Indicateurs	Responsabilité	Fréquence
Renforcement du dispositif institutionnel et organisationnel de la SIE	Soutenir la mise en œuvre de la stratégie genre de la SIE.	- L'actualisation des documents administratifs d'appui institutionnels et organisationnels, notamment le Règlement intérieur et la politique RH, pour y intégrer un chapitre ou section dédié au genre.	- Nombre de documents administratifs mis à jour tenant compte du genre.	- Direction Ressources	Chaque année
		- Renforcer les capacités et les connaissances du personnel en matière de genre, notamment en renforçant le mandat et le rôle du point focal désigné pour le genre. - Développer un programme de formation sur mesure pour le personnel afin de comprendre la dynamique de l'intégration du genre et le processus d'évaluation du genre tout au long des propositions de projet.	- Le pourcentage du personnel féminin dans l'effectif total. - L'écart salarial femmes-hommes. - Nombre et pourcentage du personnel ayant suivi une formation sur le genre.	- Chargée Communication. - Direction Ressources	2 fois/an
		Mobilisation des ressources financières pour soutenir les questions de genre.	- Montant et pourcentage du budget annuel alloué pour soutenir la mise en œuvre de la politique Genre de la SIE.	- Direction Générale - Direction Ressources	Chaque année

<p>La prise en compte du genre comme principe fondamental dans la mise en œuvre de toutes les activités de la SIE</p>	<p>Le renforcement de l'intégration des considérations genre dans toutes les activités de la SIE pour plus de cohérence et d'équité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Insertion des lignes directrices liées à l'égalité et l'équité du genre aux différentes phases de projets développés et réalisés par la SIE ; - Mettre à la disposition des outils facilitant la prise en compte du genre dans les activités de la SIE ; - L'égalité de traitement en cas d'accident de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'outils disponibles pour faciliter l'analyse et l'intégration du genre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Direction Ressources 	<p>Chaque année</p>
<p>Intégration systématique du genre dans la conception, la planification/budgétisation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des projets/programmes de la SIE</p>	<p>L'intégration du genre dans les programmes et projets de la SIE.</p>	<p>Systematisation de la collecte, du traitement et de la diffusion des données ventilées par genre au niveau des projets et programmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de projets utilisant les données désagrégées par sexes. 	<p>Responsable PMO et Contrôle Interne</p>	<p>Chaque année</p>
		<p>La définition et l'identification des indicateurs sexospécifiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'hommes et de femmes impactés par les projets et programmes. 	<p>Responsable PMO et Contrôle Interne</p>	<p>2 fois/an</p>
		<p>Production et mise à la disposition du personnel de la SIE d'outils simplifiés pour une meilleure intégration du genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et type d'outils créés et mis à la disposition du personnel de la SIE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable PMO et Contrôle Interne - Direction Développement 	<p>Chaque année</p>
<p>Information, communication et sensibilisation</p>	<p>Favorisation d'une meilleure adhésion et appropriation du genre par le personnel et une prise de conscience sur les enjeux de l'approche genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer un plan de communication sensible au genre ; - Organisation des ateliers de sensibilisation sur le genre et sur les enjeux de l'approche genre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de sensibilisation. - Nombre d'ateliers organisés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Chargée Communication - Direction Ressources 	<p>2 fois/an</p>

	<p>La matérialisation des réalisations de la SIE en matière de genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer des fiches ou plaquettes facilitant la prise en compte du genre dans les différents secteurs d'intervention de la SIE. - Production et diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles, brochures, site web) sur le genre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'outils de communication et sensibilisation sur le genre disponibles 	<p>Chargée Communication</p>	<p>2 fois/an</p>
--	---	--	--	------------------------------	------------------