**Politique de CARE sur l'égalité de genre**

**Mai 2018**

**Annexe 2 : Redevabilité et information**

Comme décrit dans la politique, les membres de CARE, affiliés et candidats veillent pour que cette politique soit mise en œuvre, le suivi et les rapports soient soumis tous les deux ans au Comité des Directeurs Nationaux. Les membres supervisant les bureaux pays garantiront les rapports.

Le tableau suivant fournit une liste de sources de données et d'indicateurs pour l’élaboration des rapports. Il est possible de rendre compte de la plupart des indicateurs basés sur des sources existantes. S’il n’y en a pas, cela sera mis en évidence. Avant la prochaine révision de la politique, nous veillerons à que les sources soient identifiées et mises à jour. Cet objectif sera atteint par l'intégration des indicateurs aux systèmes de données existants, tels que PIIRS, les règles de présence dans les pays, les évaluations, etc.

Les directeurs nationaux veillent pour que les données ci-dessous sont collectées et envoyées au Secrétariat de CARE international tous les deux ans. Le Secrétariat appuiera la collecte et l'analyse des données à inclure dans les rapports de redevabilité.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Engagement** | **Source de données** | **Indicateurs** |
| 1. Intégrer des analyses participatives du genre et du pouvoir, ainsi que des données par sexe, âge et autres facteurs de diversité pertinents, pour guider les actions tout au long du cycle du programme.
 | Marqueur de genrePIIRS Normes CI de présence dans les pays | % de projets et d'initiatives ayant mené une analyse de genre% de projets et d'initiatives ayant une analyse de genre qualifiée « transformative »% de projets et d'initiatives qui ont des données classées par sexe% de bureaux CARE répondant au critère 6.i.[6.i Le cadre de l'égalité des genres de CI est la base sur laquelle sont conçus tous les programmes et projets, à long terme et humanitaires. Tous les projets appliquent la politique de genre et le marqueur de genre.] |
| 1. Expliquer comment les programmes répondent aux trois éléments du cadre pour l’égalité des genres, et appliquer le marqueur de genre à chaque étape du cycle du programme, et améliorer ainsi l’impact transformatif sur le genre.
 | Marqueur de genrePIIRS | % de projets et d'initiatives rapportant des informations basées sur le marqueur de genre% de projets et d'initiatives « transformatives » en termes de genre |
| 1. Impliquer les hommes et les garçons en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes (lorsque des activités avec des hommes et des garçons font partie des programmes et des actions).
 | PIIRS Marketing directAucune source | % de projets et d'initiatives signalant des activités impliquant des enfants et des hommes% de donneurs individuels masculins% de personnel masculin de CARE ayant suivi la formation de base sur l'égalité des sexes et la diversité au cours de leur première année d'emploi |
| 1. Identifier les risques possibles tout au long du cycle du programme et prendre des mesures pour atténuer les conséquences de la violence sexiste, quel que soit le problème dans lequel nous travaillons, en particulier dans les contextes fragiles et conflictuels.
 | Marqueur de genrePIIRS | % de projets et d'initiatives avec suivi et évaluation qualifiés de transformateurs en terme de genre |
| 1. Etablir des alliances avec des organisations et des mouvements de droits des femmes et/ou LGBTIQ pour contribuer aux objectifs que nous soutenons, et faire entendre la voix des personnes marginalisées ; impliquer divers acteurs dans la lutte pour l'égalité des sexes - acteurs de la société civile, des gouvernements, du secteur privé et des donateurs.
 | PIIRSAucune source PIIRSNormes CI de présence dans les pays | % de projets et d'initiatives mis en œuvre conjointement avec des organisations ou des mouvements de femmes% de projets et d'initiatives mis en œuvre avec des organisations LGBTIQ% de projets et d'initiatives mis en œuvre avec des partenaires% de bureaux CARE répondant au critère 6.ii[6ii Les partenaires sélectionnés dans le pays respectent les valeurs de l'égalité des genres et de la diversité, et les partenaires reçoivent une formation / un renforcement des capacités de la part de CARE sur les approches et les outils de genre.] |
| 1. Utiliser une approche « ne pas nuire » dans les évaluations et les méthodes participatives pour estimer les progrès réalisés en matière d’égalité des genres. Documenter les meilleures pratiques et les défis, et créer des mécanismes d'apprentissage parmi les communautés, les partenaires et le personnel de CARE.
 | [careevaluations.org](http://careevaluations.org) PIIRS | % d'évaluations de projets et d'initiatives ayant une note élevée sur careevaluations.org sur ce point : « Les acteurs, y compris les représentants des participants, participent à la planification, à la mise en œuvre et à l'utilisation des résultats des évaluations. Cette participation influence la manière dont le succès du projet ou de l’initiative est évalué, du point de vue des participants ».% de projets et d'initiatives utilisant et rapportant des informations sur les indicateurs d'égalité de genre |
| 1. Assurer que toutes nos politiques et pratiques en matière de ressources humaines soient élaborées avec une perspective de genre. Evaluer la répartition du genre et la diversité du personnel et des conseils d'administration de CARE, ainsi que le salaire moyen par sexe. Mettre en œuvre des stratégies spécifiques pour corriger toute inégalité en termes de genre, dans la répartition et le niveau de salaire du personnel.
 | PIIRSRapports individuels Aucune sourcePIIRSRapports individuels et cadre de redevabilité | Répartition du personnel selon le sexeÉcart salarial médian selon le sexeÉcart salarial moyen par sexeSexe du personnel en fonction de l'échelle salarial% de bureaux de CARE avec une stratégie pour adresser les écarts entre les sexesAnalyse GAP du genre et plan d'action élaboré au moins tous les trois ans |
| 1. Recruter et retenir le personnel avec un engagement envers l'égalité de genre. Développer les capacités et les compétences du personnel et des partenaires en matière d'égalité des genres et de diversité, et veiller à ce que les plans de travail annuels, les descriptions de poste et les évaluations des performances reflètent l'engagement de CARE en faveur de l'égalité de genre.
 | Normes CI de présence dans les pays | % de bureaux de CARE répondant aux critères 7.i et 7.ii[7.i Le bureau de CARE a documenté des politiques et des procédures pour la sélection, la gestion, le développement et la rétention du personnel permettant la pleine participation du personnel de différentes origines, genres, groupes ethniques, religions, âges et capacités dans tous les postes (personnel de terrain et direction). Aucun genre ne représente plus de 60% du personnel.7.ii Tous les membres du personnel reçoivent une formation périodique sur les approches et les principes en matière de genre, et font preuve de comportements conformes aux valeurs CI en matière d’égalité des genres, diversité et respect.] |
| 1. Informer régulièrement les participants, les donateurs et le public de la contribution de CARE à la promotion de l'égalité des genres.
 | Marqueur de genre (PIIRS)Rapports individuelsNormes CI de présence dans les pays | % de projets et d'initiatives obtenant une note de 3 ou 4 au marqueur de genre en termes de participation% de membres, affiliés et membres candidats qui produisent un rapport annuel% de bureaux de CARE répondant au critère 5.i[5.i Les programmes, projets et initiatives ont des mécanismes clairs pour recevoir des commentaires et garantir la participation, apporter des modifications et des améliorations en fonction des commentaires reçus et communiquer ces informations régulièrement, de manière transparente et accessible.]Marqueur de genre (PIIRS)Rapports individuels |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Prendre des mesures pour prévenir et répondre à toutes les formes de harcèlement sexuel et de violence, ainsi qu'à l'exploitation et aux abus sexuels des enfants et des adultes vulnérables. Promouvoir la connaissance et la formation du personnel et des systèmes efficaces pour informer et surveiller.
 | Redevabilité vis- à- vis la politique PSEA de CI  | Rapports de redevabilité PSEA |
| 1. Veiller que le marketing, la collecte de fonds, le plaidoyer et la communication respectent notre engagement en faveur de la justice sociale et de l’égalité degenre. Cela comprend l'utilisation d'un langage et d'images inclusifs et positifs, évitant les stéréotypes et accordant une attention particulière aux questions de genre, de race et d'ethnicité.
 | Pas de source de données  | % de personnes touchées par les campagnes marketing de CARE qui signalent que CARE utilise des images et un langage respectueux et positif% de personnes touchées par les campagnes marketing de CARE qui signalent que CARE utilise des images et un langage négatif et / ou renforçant les stéréotypes |
| 1. Négocier avec les donateurs pour obtenir des fonds afin de respecter les engagements internationaux de CARE (actions « ne pas nuire », prévenir la violence sexiste, prévenir l'exploitation et les abus sexuels et promouvoir l'égalité de genre et la diversité organisationnelle - GED).
 | Pas de source de données (potentiellement de données financières) | % de projets avec une ligne budgétaire pour réaliser les engagements de genre |