



Adam Smith
International



Champions et gardiens de genre comme vecteur de changement

Approche capitalisée à la suite de la mise en œuvre de JASS par MERCY CORPS
MALI

Octobre 2023

Activité capitalisée	Personnes impliquées	Date début	Date fin	Sites
Mise en place des champions et gardiens de genre comme vecteur de changement inclusif des communautés	Jeunesse, RECOTRAD, CAFO, Chef de village, leaders religieux, Collectivités et autorités locales, associations féminines, personnes en situation de handicap, Champions et gardiens Genre, etc. 7982 personnes touchées dont 3295 femmes	Décembre 2021	Mars 2023	Banamba, Benkadi, Bla, Dieli, Koutiala, Macina, Niono, Ntossoni, Siribala, Somo, Touna, Yognogo,

1. Description de ce qui a été fait

Contexte du choix de l'approche

L'approche "Champions et gardiens de genre" a été choisie dans le contexte de la mise en œuvre du programme Justice et Stabilité au Sahel (JASS) au Mali, qui vise à améliorer la sécurité et la stabilité dans le pays. Cette approche a été adoptée pour renforcer les droits fonciers et réduire la vulnérabilité des groupes marginalisés, en mettant l'accent sur l'inclusion sociale, la croissance économique et le bien-être général de la société.

Le choix de cette approche est motivé par la reconnaissance que les femmes et les groupes marginalisés sont souvent les plus touchés par les conflits et la violence liés à l'accès et au contrôle des ressources foncières et naturelles. Ces groupes sont également plus susceptibles de faire l'objet de discriminations et d'exclusion dans les processus de prise de décision et de gestion des ressources.

L'approche "Champions et gardiens de genre" consiste à former et renforcer les capacités des gardiens et champions de l'inclusion, qui sont des acteurs clés au niveau communautaire, pour analyser les dynamiques de conflits, comprendre les intérêts et les besoins des différentes parties prenantes, et identifier les opportunités de résolution pacifique des conflits et de transformation des structures de pouvoir inéquitables.

En mettant l'accent sur le genre, cette approche reconnaît le rôle central des femmes dans la gestion des ressources naturelles et la résolution des conflits. Elle vise à promouvoir l'autonomisation des femmes, à renforcer leur participation active dans les processus décisionnels et à garantir leurs droits fonciers. En impliquant également les hommes et les jeunes, l'approche cherche à favoriser des relations égalitaires et inclusives au sein des communautés.

L'objectif ultime de l'approche "Champions et gardiens de genre" est de favoriser des solutions durables aux problèmes identifiés en amont, en promouvant la justice sociale, la cohésion communautaire et la résilience face aux conflits.

De quoi s'agit-il ? En quoi consiste l'approche ?

L'approche "champion genre" vise à former des individus au niveau communautaire pour devenir des défenseurs de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale. Ces champions de genre jouent un rôle crucial dans la promotion de comportements équitables au sein de leur communauté. Ils reçoivent une formation spécifique pour renforcer leur compréhension des questions de genre, d'inclusion sociale et de gestion des ressources naturelles. Une fois formés, ils mettent en place des actions concrètes, telles que des séances de sensibilisation et des discussions au sein de leur communauté. Ils collaborent étroitement avec les services techniques locaux, tels que la Direction Régionale de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, ainsi que d'autres services concernés. L'objectif principal est de

favoriser un changement positif et durable en encourageant l'adoption de pratiques favorables à l'égalité des genres, à l'inclusion sociale et à la gestion équitable des ressources. Les champions genre agissent en tant qu'agents de changement en promouvant la participation et la voix des femmes, des filles, des jeunes et des groupes marginalisés, tout en luttant contre les violences basées sur le genre. En somme, l'approche "champion genre" consiste à former des individus influents au niveau communautaire pour promouvoir l'égalité des genres, l'inclusion sociale et une gestion équitable des ressources dans le cadre du programme JASS.

Parties prenantes :

- **Gardien(ne)s genre** = Les gardiens sont des hommes et femmes âgés, des sages qui connaissent les us et coutumes locaux, qui sont garants des normes sociales, qui sont respectés et considérés par la communauté, qui ont le sens d'échange et d'écoute élevés et ayant la capacité de convaincre pour favoriser une participation inclusive de toutes les couches dans la gestion foncière et le respect des normes sociales. En d'autres termes, ce sont des personnes qui sont généralement le défenseur des normes communautaires existantes, qui optent pour le changement de comportement positif, qui appuient les champions pour l'inclusion sociale et la stabilité communautaire. Ce sont des personnes qui exercent un pouvoir d'usage, de contrôle, d'accès et de direction sur les normes traditionnelles (coutumes).
- **Champion(ne)s genre** = Ce sont des hommes et des femmes, âgés entre 18 à 35 ans, engagés et volontaires à la promotion de la justice sociale à travers leur comportement pour la bonne conduite de l'égalité et l'équité du genre. Ce sont des jeunes leaders qui se battent, défendent une cause sans relâche pour favoriser et promouvoir l'inclusion sociale, tout en cherchant à améliorer la compréhension de la communauté sur les normes sociales et l'acceptation pour un changement progressif.
- **Points focaux Genre** = Ce sont des hommes et des femmes qui travaillent dans les mairies et qui servent de ressources et d'orientation pour le volet genre au niveau de la commune afin d'appuyer et coordonner toutes les activités des gardiens et champions genre.
- **Services techniques** = Ils assurent le renforcement des capacités des gardiens et champions genre sur les aspects genre et les thématiques en liens avec la gouvernance foncière et l'égalité, réalisent des émissions radiophoniques (débat et sensibilisations communautaires), participent à l'identification des champions et des gardiens de genre, à l'animation des sessions de formations de sensibilisation et de dialogues d'inclusion communautaire; ils appuient techniquement les gardiens de genre dans l'élaboration et la réalisation des plans d'actions; ils font le suivi post formation des gardiens de genre; ils appuient dans le suivi d'exécution des plans d'action; ils élaborent et soumettent les rapports de formation, de suivi post formation et des dialogues d'inclusion communautaire à Mercy Corps.
- **Mercy Corps** = Responsable de la mise en œuvre des activités du volet à travers la chargée Genre et inclusion.
- **Communautés** = participants au programme et principaux bénéficiaires de la mise en œuvre du programme pour un changement de comportement positif.

Etapes de mise en œuvre :

Etapes	Description des étapes
Étape 1 : Rencontre d'échange avec les services techniques	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer l'approche Genre, Égalité et Inclusion Sociale (GES) utilisée par le programme • S'accorder sur les aspects techniques (l'élaboration et la révision des modules de formation, de canevas de plans d'action, de boîtes à images, et de matériels pour soutenir les plaidoyers, l'adoption de l'agenda et la définition des techniques d'animations pédagogiques)
Etape 2 : Identification des champions et gardiens genre	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les champions et gardiens à travers des réunions de concertations avec les services techniques concernés, les groupements de femmes, les groupes de jeunes, les leaders locaux dans chaque commune. <p>NB: Voir les critères de sélection en annexe</p>
Etape 3 : Formation des champions et gardiens de genre	<p>La formation de gardien(ne)s et champion(ne)s genre s'est tenue en deux sessions en raison de la position géographique des communes cibles. Les thématiques abordées lors de ces sessions étaient entre autres : l'égalité, le genre, l'inclusion, l'importance de l'inclusion et l'équité, la gouvernance foncière (rôle, mécanismes locaux de gouvernances foncières et conflits), les droits de femmes, jeunes et personnes en situation de handicap, les VBG, les techniques d'animation (animation en groupe avec les boîtes à image, animation débat radiophoniques).</p>
Etape 4 : Confection de matériels de sensibilisation	<p>Après la validation des différents supports de communication par les services techniques et Mercy Corps, les matériels ont été imprimés et mis à la disposition des champions et gardiens de genre pour les différentes sensibilisations</p>
Etape 5 : Identification et mise en œuvre des plans d'action	<p>Ces dialogues tenus au niveau de chaque commune ont permis d'identifier les problématiques qui ont fait l'objet de plans d'actions afin de trouver des solutions adéquates. Ces plans d'actions ont été finalisés et financés par Mercy Corps et mis en œuvre par les champions et gardiens de genre. C'étaient des séances de sensibilisation dans les différents villages de chaque commune et des émissions radiophoniques (sensibilisation avec les messages clés, des spots, débats, plats communs, sensibilisation continue, etc.)</p>
Etape 6 : Dialogues communautaires et d'inclusion sociale	<p>La réalisation des dialogues d'inclusions communautaires sur la gouvernance foncière et la participation significative des groupes marginalisés s'est réalisée en accord commun avec les services techniques en lien avec les thématiques (DRPFEE, Urbanisme, Agriculture, SLPIA, Élevage etc.) et en synergie d'action avec ASI. Ces dialogues ont été organisés entre les groupes exclus et les autorités de gouvernance foncière (COFO, CRC, etc.) en mettant l'accent sur la manière de garantir que les mécanismes de gouvernance foncière soient plus inclusifs. Les participants étaient désignés au niveau des villages et communes entre les groupes exclus et les autorités de gouvernance foncière (COFO, CRC, etc.) avec la participation des décideurs (le sous-préfet ou le président du conseil de cercle).</p>



Adam Smith
International

Ressources :

- 1- Les ressources matériels** : les boîtes à images, les banderoles, les cartes conseils
- 2- Les ressources Humaines** : Staff Mercy Corps, les agents des services techniques, agents des mairies, champions et gardiens genre
- 3- Les ressources financières** : Prise en charge des dialogues communautaires et des formations des champions et gardiens et les subventions des plans d'actions pour la mise en œuvre des activités de sensibilisations communautaires.

Suivi et accompagnement de l'activité :

Le suivi et l'accompagnement de l'approche ont été réalisés de la manière suivante :

1. Suivi régulier : Des visites sur le terrain ont été effectuées régulièrement pour suivre de près les activités en cours. Ces visites ont permis de collecter des informations, de relever les défis et de fournir un soutien technique supplémentaire si nécessaire.
2. Échange et partage d'expériences : Des réunions périodiques ont été organisées pour permettre aux membres de l'équipe d'échanger leurs expériences, de partager les bonnes pratiques et de discuter des défis rencontrés. Cela a favorisé un apprentissage mutuel et une amélioration continue de l'approche.
3. Formation et renforcement des capacités : Des formations ont été organisées pour renforcer les compétences techniques de l'équipe chargée de l'accompagnement. Cela inclut des formations sur les normes sociales, l'inclusion sociale, la gestion foncière, l'approche de mise en œuvre, les techniques d'animation, etc. Ces formations ont permis de renforcer les connaissances et les compétences nécessaires pour fournir un accompagnement de qualité.
4. Appui-conseil : Les services techniques ont fourni un appui-conseil aux champions de genre et aux autres acteurs impliqués dans la mise en œuvre des actions. Cela a permis de les guider dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des activités, en veillant à ce qu'ils respectent les normes sociales, l'inclusion sociale et les meilleures pratiques.
5. Évaluation continue : Un processus d'évaluation continue a été mis en place pour évaluer l'efficacité de l'approche d'accompagnement et apporter des ajustements si nécessaire. Cela a permis d'identifier les points forts et les points faibles de l'approche et d'apporter des améliorations pour garantir des résultats de qualité.

En résumé, le suivi et l'accompagnement de l'approche ont été réalisés par le biais de visites sur le terrain, d'échanges d'expériences, de formations, d'appui-conseil et d'évaluations continues. Ces mesures ont permis de garantir un suivi de qualité, de relever les défis et d'apporter un soutien technique adéquat tout au long de la mise en œuvre des actions.

2. Extrants / activités / réalisations

Quelles sont les grandes réalisations que vous pouvez partager dans cette approche ?

- Des champions et gardiens de l'inclusion ont été identifiés, formés et sont actifs ;
- Les services techniques concernés sont rentrés en contact avec les communautés et ont participé aux activités ;
- 96 personnes identifiées puis formées dont 72 champions/championnes de genre et 24 gardiens/ gardiennes de l'inclusion
- 24 plans d'action mise en œuvre par les champions et gardiens atteignant 7 982 dont 3 295 femmes.

3. Résultats / Effets / Impact

Ces réalisations ont-elles influencé ou contribué à un ou plusieurs changements quelconques dans la communauté ou auprès des participants ? Lesquels ? Veuillez argumenter brièvement

Les activités des Champions et Gardiens Genre ont influencé et contribué à plusieurs changements auprès des participants. Voici quelques exemples :

1. Amélioration de la représentation et de la responsabilisation des femmes et des groupes minoritaires : Une augmentation significative du pourcentage de personnes déclarant que les femmes et les groupes minoritaires sont effectivement représentés et responsabilisés dans les institutions de prise de décision a été constatée (BL : 30%, End-line : 77%). Cela indique une évolution positive vers une plus grande égalité et une meilleure inclusion dans les processus de décision.
2. Prise en compte du genre et de l'inclusion dans les prises de décisions communautaires : Grâce aux dialogues et sensibilisations communautaires, les leaders communautaires et les conseillers communaux ont commencé à intégrer le genre et l'inclusion dans leurs prises de décisions. Cela signifie qu'ils prennent en compte les besoins, les perspectives et les droits de toutes les couches de la population, y compris les femmes, les jeunes et les personnes marginalisées.
3. Amélioration de la relation de confiance entre les services techniques et la communauté : La participation des services techniques aux activités genre, afin d'appuyer les champions et gardiens, a permis d'améliorer leur relation de confiance avec la communauté. Cette collaboration renforcée a favorisé une meilleure compréhension mutuelle et une coopération plus étroite pour atteindre les objectifs d'inclusion sociale.
4. Engagement des femmes leaders : Certaines femmes leaders se sont engagées activement à promouvoir le message d'inclusion dans leur communauté. Leur participation et leur influence ont contribué à sensibiliser davantage sur les questions de genre et d'inclusion, et ont encouragé d'autres femmes à prendre part aux initiatives de développement local.
5. Prise de conscience de l'importance de l'inclusion sociale : Les interventions menées ont suscité une prise de conscience parmi certaines entités et acteurs locaux quant à l'importance de l'inclusion sociale. Ils ont réalisé les avantages d'intégrer toutes les couches de la population dans les processus de décision et les activités communautaires, ce qui a conduit à un soutien accru en faveur de l'inclusion.

En résumé, les Champions et Gardiens Genre ont contribué à des changements tels que l'intégration du genre et de l'inclusion dans les prises de décisions, une meilleure relation entre les services techniques et la communauté, l'engagement des femmes leaders, une prise de conscience de l'importance de l'inclusion sociale, une confiance accrue dans les capacités de gestion des conflits fonciers, et une amélioration de la représentation et de la responsabilisation des femmes et des groupes minoritaires dans les institutions de prise de décision.

Les défis auxquels nous avons fait face sont les suivants :

Défis	Solutions
<i>Outiller les champions de l'inclusion pour jouer pleinement leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre des plans d'action au niveau communautaire.</i>	Pour surmonter ce défi, nous avons veillé à diligenter la mise à disposition des fonds nécessaires pour la réalisation des activités du plan d'action. Cela a permis d'offrir aux champions de l'inclusion les ressources nécessaires pour mettre en pratique leurs connaissances et compétences, et pour mener à bien les actions prévues. Le financement adéquat a favorisé leur engagement actif et leur implication dans la mise en œuvre des plans d'action.
<i>Fonctionnalité des champions et gardiens de l'inclusion pour parvenir à un véritable changement de comportement communautaire sur les normes sociales et sur la participation inclusive</i>	Pour relever ce défi, nous avons adopté une approche de sensibilisation en donnant une marge suffisante aux champions et gardiens de l'inclusion lors des forums communautaires. Cela leur a permis de présenter les enjeux liés aux normes sociales et à l'inclusion, et de sensibiliser activement les membres de la communauté à ces questions. En leur accordant cette marge, nous avons favorisé leur prise de parole et leur participation active, ce qui a contribué à un changement de comportement plus significatif au sein de la communauté.

5. Succès

Si c'était à refaire, qu'est-ce que vous feriez exactement de la même manière ?

Si c'était à refaire, nous continuerions à mettre en œuvre les actions suivantes de la même manière :

1. Identifier et renforcer les stratégies locales dans la gestion des normes sociales positives : Nous maintiendrons notre approche consistant à travailler en étroite collaboration avec les communautés pour identifier et renforcer les stratégies locales déjà présentes dans la gestion des normes sociales positives. Cette approche reconnaît la valeur des connaissances et des pratiques existantes au sein des communautés, et vise à les renforcer plutôt qu'à les remplacer par des approches externes. Cela favorise l'appropriation locale et l'adhésion des membres de la communauté aux actions entreprises.
2. Renforcer les leaders communautaires sur les bonnes pratiques : Nous continuerions à investir dans le renforcement des capacités des leaders communautaires, tels que les leaders religieux, les chefs de village, les chefs coutumiers, les représentants des organisations locales (RECOTRAD, par exemple), etc. Nous leur fournirions une formation et un accompagnement spécifique sur les bonnes pratiques liées aux normes sociales, à l'inclusion, au genre, au leadership, à l'autonomisation et aux rôles et responsabilités des femmes et des personnes vulnérables dans la gestion foncière. Renforcer leur compréhension et leurs compétences contribue à leur capacité d'influencer positivement la communauté et de promouvoir des pratiques inclusives et égalitaires.

Améliorer ces deux aspects clés permettrait de consolider les réussites déjà obtenues et de renforcer davantage les efforts visant à promouvoir l'inclusion sociale, les normes positives et le leadership communautaire.

6. Améliorations

Si c'était à refaire, qu'est-ce que vous feriez autrement ?

Si c'était à refaire, nous apporterions les améliorations suivantes basées sur nos manquements passés :

1. Augmenter le nombre de gardiens de genre : Nous reconnaissons que pour renforcer davantage l'inclusion et la participation de toutes les couches de la communauté, il serait nécessaire d'élargir le nombre de gardiens de genre. Cela inclurait l'ajout d'autres entités telles que les personnes âgées qui sont aptes à mener des dialogues communautaires, à élaborer des rapports d'activité et à promouvoir un changement de comportement positif en ce qui concerne les normes sociales, l'inclusion dans la gestion foncière, la consolidation de la paix et la cohésion sociale. Par exemple, les personnes âgées alphabétisées et les fonctionnaires à la retraite qui possèdent une capacité d'analyse élevée et une compréhension approfondie des enjeux.
2. Prioriser les dialogues communautaires sur l'inclusion sociale et la consolidation de la paix : Nous comprendrons l'importance de donner la priorité aux dialogues communautaires axés spécifiquement sur l'inclusion sociale et la consolidation de la paix. Ces thématiques sont essentielles pour créer un environnement inclusif et harmonieux au sein de la communauté. En organisant des forums et des rencontres dédiés à ces sujets, nous pourrions stimuler une compréhension commune et une action collective pour promouvoir la paix et l'inclusion.
3. Organiser des rencontres intergénérationnelles entre les jeunes et les adultes : Nous reconnaitrions la nécessité de faciliter des rencontres intergénérationnelles pour favoriser une meilleure intégration des jeunes dans les processus décisionnels et les activités communautaires. Ces rencontres permettraient un échange mutuel d'idées, une meilleure compréhension des besoins et des perspectives des différentes générations, et encourageraient une plus grande participation et implication des jeunes dans les initiatives de développement.
4. Renforcer davantage la formation des champions de genre sur les techniques de sensibilisation : Nous investirions davantage dans la formation des champions de genre en leur fournissant des compétences et des techniques de sensibilisation plus approfondies. Cela leur permettrait d'améliorer leur capacité à communiquer efficacement les enjeux de genre, à susciter l'intérêt et l'adhésion de la communauté, et à favoriser un changement de comportement positif.

En mettant en place un système de suivi et d'accompagnement par le biais du Monitoring, Évaluation et Apprentissage (MEL) et du chargé genre, nous assurerions un suivi plus rigoureux de nos activités. Cela permettrait d'identifier les lacunes plus rapidement, d'apporter des ajustements en cours de route et de préparer la pérennisation des acquis. De plus, il serait essentiel d'impliquer davantage la communauté dans ce processus, en recueillant leurs commentaires et en les encourageant à prendre un rôle actif dans la continuation des actions, même après le retrait de Mercy Corps. En corrigeant ces aspects, nous serions en mesure d'améliorer notre approche et de maximiser notre impact dans la promotion de l'inclusion sociale, des normes



Adam Smith
International

7. Histoire à succès

Monsieur Mamah Famanta, un agriculteur déplacé interne de 52 ans, a trouvé refuge à Dieli. Marié et père de quatre enfants, dont une fille, il dépendait de l'aide de la communauté pour subvenir à ses besoins. En raison de son statut de déplacé, il avait du mal à obtenir une parcelle de terre pour pratiquer l'agriculture.

Grâce aux activités du volet Genre et Inclusion réalisées par JASS dans la commune, en collaboration avec les autres volets du programme, les autorités communales ont reconnu que Monsieur Famanta méritait d'être soutenu en lui attribuant une parcelle de terre pour son épanouissement. Ainsi, la municipalité de Dieli lui a fait don d'une parcelle cultivable d'un hectare et demi. Après avoir reçu cette parcelle, il a également bénéficié de semences améliorées fournies par la composante Gestion des Ressources Naturelles (GRN) du même programme, en tant que bénéficiaire indirect.

Grâce à ces opportunités, Monsieur Famanta a pu cultiver du mil sur un hectare et de l'arachide sur un demi-hectare, avec l'accompagnement de sa femme, afin de subvenir à leurs besoins. Cette initiative a considérablement amélioré leur sécurité alimentaire et leur autonomie économique. Monsieur Famanta est désormais en mesure de cultiver ses propres produits et devenir plus indépendant, contribuant ainsi à améliorer sa situation et celle de sa famille.

Cette histoire de succès illustre comment l'approche Genre et Inclusion de JASS, en collaboration avec les autorités locales, a permis de résoudre les problèmes d'accès à la terre et de soutenir les agriculteurs déplacés internes comme Monsieur Famanta. En mettant l'accent sur l'équité de genre et la prise en compte des besoins spécifiques des populations vulnérables, cette approche a apporté des résultats concrets et positifs pour les bénéficiaires, en favorisant leur autonomisation et leur résilience.

8. Leçons apprises

Les leçons apprises à retenir sont les suivantes :

1. L'importance de l'approche participative : L'implication active des communautés et des parties prenantes locales est essentielle pour le succès de l'approche "Champions et gardiens de genre". La participation et l'engagement des leaders communautaires, des autorités locales et des membres de la communauté renforcent la pertinence des actions entreprises et favorisent l'appropriation locale.
2. Renforcement des capacités : La formation et le renforcement des capacités des champions et gardiens de genre sont des éléments clés de l'approche. Ils permettent aux acteurs locaux d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour promouvoir l'égalité des genres, l'inclusion sociale et une gestion équitable des ressources. Il est important de continuer à investir dans ces formations et de veiller à ce qu'elles soient adaptées aux besoins spécifiques des participants.
3. Collaboration intersectorielle : L'approche nécessite une collaboration étroite entre différents acteurs, tels que les services techniques, les autorités locales et les organisations de la société civile. Cette collaboration permet de tirer parti des ressources et des compétences de chacun, de partager les bonnes pratiques et de renforcer l'impact des actions menées.
4. Suivi et accompagnement réguliers : Un suivi régulier et un accompagnement technique sont nécessaires pour soutenir les champions et gardiens de genre dans la mise en œuvre des actions prévues. Cela permet d'identifier les défis, d'apporter des ajustements si nécessaire et de garantir la qualité des résultats obtenus. Un suivi continu favorise également l'apprentissage mutuel et l'amélioration continue de l'approche.
5. Sensibilisation et dialogue communautaire : Les activités de sensibilisation et les dialogues communautaires jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité des genres, de l'inclusion sociale et de la gestion équitable des ressources. Ces activités permettent de sensibiliser les membres de la communauté aux enjeux de genre,

d'encourager un changement de comportement positif et de promouvoir des pratiques inclusives. Il est important de poursuivre ces efforts de sensibilisation en veillant à ce qu'ils soient adaptés aux spécificités culturelles et contextuelles de chaque communauté.

En résumé, les leçons apprises soulignent l'importance de l'approche participative, du renforcement des capacités, de la collaboration intersectorielle, du suivi et de l'accompagnement réguliers, ainsi que de la sensibilisation et du dialogue communautaire pour promouvoir l'égalité des genres, l'inclusion sociale et une gestion équitable des ressources.

9. Annexes

1. Les critères de sélection des champion(ne)s de genre :

- Être résident (e), volontaire, accepté et choisi par la commune,
- Être Instruit (e) (niveau DEF si possible) et disponible ;
- Être motivé/passionné(e) pour la cause de l'égalité de genre et inclusion sociale ;
- Avoir des capacités de prévention et gestion de conflits etc.
- Être patient(e), discret(e), courtois(e) ;
- Être de bonne moralité ;
- Être courageux (e), honnête, attentionné et humble ;
- Être sensible aux questions des droits des femmes, des enfants et des personnes en situation de handicap pour un changement de comportement positif ;
- Avoir le sens de l'écoute et de l'analyse etc ;
- Être un jeune leader, un jeune qui se bat sans relâche pour le meilleur des autres/ de la communauté etc. ;
- Être âgé de 18 à 35 ans (idéalement jeune)

2. Les critères de sélection des gardien(ne)s de genre :

- Être résident (e) / autochtone, volontaire, accepté et choisi par la commune ;
- Connaître le milieu (les us, coutumes, langues et culture) ;
- Être une personne qui a le pouvoir d'usage, de contrôle, d'accès et de direction sur les normes traditionnelles (coutumes) ;
- Avoir des capacités de prévention et gestion de conflits ;
- Être patient et disponible ;
- Avoir le sens de l'écoute et de l'analyse etc.



Adam Smith
International

10. Contacts MEL - PaQ

CONTACT

Mariam SANTARA
Chargée de Recherche | MEL Mali
msantara@mercycorps.org

Hélène KEITA
Chargée Genre et Inclusion | Mali
hekeita@mercycorps.org

John Rutakaza Ntabala
Manager MEL | MEL Mali
jntabala@mercycorps.org

Boubacar SANGARE
Chargé de Communication
bsangare@mercycorps.org

About Mercy Corps

Mercy Corps is a leading global organization powered by the belief that a better world is possible. In disaster, in hardship, in more than 40 countries around the world, we partner to put bold solutions into action — helping people triumph over adversity and build stronger communities from within. Now, and for the future.



45 SW Ankeny Street
Portland, Oregon 97204
888.842.0842
mercycorps.org