



Programme d'égalité genre  
à L'Institut National des Grandes Cultures

## Table des matières

Résumé.....	3
1. INTRODUCTION.....	4
2. CONTEXTE.....	5
3. LA POLITIQUE GENRE DE L'INGC.....	6
4. LA POLITIQUE GENRE A L'HORIZON EUROPE.....	9
5. PLAN D'ACTION OPÉRATIONNEL (2022-2027).....	11
ANNEXES.....	13
Annexe 1   Glossaire .....	14
Annexe 2   Liste des actions et projets de l'INGC en rapport avec le genre .....	15

## Résumé

La Politique Genre de l'Institut National des Grands Cultures (INGC) traduit l'attachement de l'Organisation au respect des principes de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes et marque son engagement à agir pour promouvoir la justice sociale, l'égalité des chances, la diversité et l'équité dans sa zone d'action, constituée des pays situés autour du nord Afrique.

Elle doit permettre à l'INGC de promouvoir l'intégration de la dimension genre et de rendre ses interventions plus efficaces, efficaces et pertinentes, répondant ainsi aux besoins prioritaires et efforts des femmes et des hommes.

Tenant compte des liens étroits existants entre les ressources naturelles et les populations, la politique Genre de l'INGC s'appliquera à faire de l'équité des genres, un facteur essentiel à prendre en considération dans ses projets et programmes et ce pour promouvoir le développement durable du de la Tunisie.

En adoptant sa Politique Genre, l'INGC s'engage à

- ✓ Créer un environnement propice, favorable et durable en matière de genre ;
- ✓ Respect des textes législatifs qui assure l'égalité entre genre ;
- ✓ Mobiliser des partenaires et des ressources pour la mise en œuvre de la politique genre ;
- ✓ Rationaliser et harmoniser les documents stratégiques et les programmes de l'INGC en matière de genre ;
- ✓ Renforcer les capacités du personnel et des experts de l'INGC intervenant dans la mise en œuvre de ses activités pour l'intégration du genre ;
- ✓ Œuvrer à intégrer le genre dans tous les programmes, projets et activités de l'INGC.

## 1. INTRODUCTION

L'égalité des genres est une condition préalable à la réalisation des résultats en matière de développement.

Malheureusement, les inégalités entre les genres, demeurent un obstacle majeur à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté dans la zone d'action de l'INGC, là où les ouvrières au niveau du secteur agricole ne bénéficient pas de sécurité sociale et d'égalité au niveau des salaires par rapport aux les hommes et les garçons.

La persistance des inégalités entre les genres préjudiciable aussi bien droit progrès économique et social. Il s'avère nécessaire de rechercher les opportunités de développement humain pour les femmes et les hommes, grâce à de bonnes politiques et des investissements soutenus afin de réduire ces inégalités en Afrique.

Accusant des taux les plus élevés d'analphabétisme, les femmes et les filles africaines sont parmi les plus pauvres au niveau mondial. La participation des femmes au marché formel du travail est faible et la discrimination à l'égard des femmes dans de nombreuses régions d'Afrique a un effet négatif sur leur productivité et engendre d'énormes disparités de revenu entre les femmes et les hommes. Même dans le secteur agricole, qui est largement dominé par les femmes, la productivité des femmes est inférieure de 30% à celle des hommes en raison du manque d'accès aux intrants essentiels.

Les objectifs visés par l'Afrique dans le domaine de l'égalité des genres matérialisent une vision forte et pleine d'espoir d'un continent dans lequel les femmes et les hommes ont des droits égaux, à savoir i) l'égalité d'accès à la justice et à la protection, ii) l'égalité d'accès à l'eau, à l'assainissement, à l'énergie, à la santé, à l'éducation et à d'autres services publics, iii) l'égalité d'accès aux ressources productives et aux moyens d'action sur ces ressources; iv) l'égalité de rémunération pour un même travail; et v) égalité d'opportunités pour participer avantageusement à la création de la richesse.

Prenant conscience des enjeux et souscrivant à des engagements internationaux, les organisations africaines s'attellent à établir l'égalité des sexes et rétablir les droits de la femme. Toutes les rencontres internationales ont réaffirmé l'urgence d'institutionnaliser une politique sexo-spécifique dans les politiques et programmes aux niveaux régional, sous régional et national. Au titre des engagements et instruments qui sous-tendent la politique Genre de l'INGC, on peut retenir notamment :

- ✓ Les Objectifs du Millénaire pour le Développement, reconvertis en objectifs de Développement Durables depuis 2015 ;
- ✓ La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981, et les droits spécifiques de la femme, objet du protocole additionnel en 2003 ;
- ✓ La Déclaration Solennelle des chefs d'Etats de l'Union Africaine sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique, en juillet 2004 ;
- ✓ La politique Genre de l'Union Africaine en décembre 2008 ;

## 2. CONTEXTE

### 2.1. L'état de l'égalité des genres à l'INGC

La politique Genre de l'INGC tient compte du lien intrinsèque entre les écosystèmes naturels et les ressources naturelles, d'une part, et les sociétés et les populations, d'autre part, et met l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle illustre cet engagement en faisant de l'équité des genres, un facteur incontournable pour le développement durable du Sahara et du Sahel, basé sur son principal levier de développement, à savoir sa population de femmes, d'hommes, de filles et de garçons.

L'égalité des genres est un élément important du mandat de l'INGC et représente un défi majeur pour l'environnement et le développement, s'inscrivant parfaitement dans le cadre des différents accords et chartes internationales qui ont permis de reconnaître, le rôle crucial des femmes dans le développement et la nécessité de leur participation équitable à la prise de décision pour asseoir un développement durable.

Depuis sa création au début des années 2009, l'INGC a contribué à de nombreuses études sur le Genre, autour du rôle des hommes, des femmes et des enfants dans la gestion des ressources naturelles en Tunisie, mais a également intégré la dimension genre dans la plupart de ses projets et dans la gestion de son administration.

Dès 2013, plusieurs ateliers impliquant le personnel de l'INGC dans des projets internationaux, ont été organisés et ont abouti à une meilleure compréhension de la dimension du Genre dans les actions et la stratégie de l'organisation.

L'INGC reconnaît donc que l'intégration de l'égalité des sexes dans ses pratiques permettra d'apporter des améliorations significatives au niveau de la société dans son ensemble en réduisant notamment la pauvreté l'insécurité alimentaire et en assurant la promotion de la croissance économique. Cette politique contribuera également à renforcer la résilience climatique au sein des

différents groupes de populations, en particulier les plus vulnérables situés dans les régions rurales des pays membres de l'INGC.

## **2.2. Expérience de l'INGC**

Depuis les années 2009, l'INGC a contribué à un nombre de projets impliquant l'égalité du genre. En tant qu'organisation régionale, l'INGC se considère habilitée pour véhiculer la notion de Genre.

En 2014, l'INGC a bénéficié du projet « Contribution à la sécurité alimentaire par l'appui au transfert des innovations techniques pour améliorer les rendements des grandes cultures », financé par le projet FAO PCT/TUN/3401. Ce dernier a bien aidé à renforcer les capacités des femmes pour une meilleure participation dans le domaine des grandes cultures ainsi qu'à la prise de décision, et le leadership renforcés. Dans ce contexte, l'INGC a encouragé les femmes à monter leur propre société mutuelle de service agricole SMSA.

De même, l'INGC a bénéficié du projet FOOD Security financé par l'ICARDA pour assurer l'encadrement des petites agricultrices femmes dans les régions d'intervention du projet afin d'adopter les bonnes pratiques agricoles dans le domaine des grandes cultures.

En 2019, l'INGC a pu contribuer dans le projet « The Conservation Agriculture and Crop Livestock CLCA qui vise à adopter les agricultures de conservation pour la préservation du sol en tout en impliquant l'aspect à adopter cette technique.

## **3. LA POLITIQUE GENRE DE L'INGC**

### **3.1. Objet**

Il s'agit de doter l'INGC d'un cadre d'orientation servant à guider ses efforts pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes, et à soutenir les différents rôles joués par la femme dans les différents programmes, projets et actions de développement au niveau de sa zone d'action.

Cette Politique définit le but, la vision et les objectifs de l'INGC en matière d'égalité des genres et explique le rôle d'une structure en charge de la supervision de la politique et de l'atteinte de ses résultats. Elle accompagne et complète la Politique Environnementale et Sociale de l'INGC et répond également aux politiques d'investissement et aux normes de rapportage et de performance internationales des partenaires financiers (tels que le Fonds Vert pour le climat, le Fonds pour l'Adaptation, le système des Nations Unies, la Banque Africaine de Développement, etc.).

Son application dans les projets et programmes de l'INGC devra permettre de fournir aux décideurs des indicateurs rigoureux et pertinents pour ajuster et aligner les politiques, stratégies et programmes de développement dans la région.

Elle devra être régulièrement réexaminée et révisée pour garantir sa conformité avec les normes internationales et les cadres réglementaires et politiques nationaux.

### **3.2. Principes**

La Politique Genre de l'INGC se base sur les principes suivants, de plus en plus reconnus et admis :

- ⇒ La complémentarité des rôles des hommes et des femmes, dans le processus de développement et dans l'unité familiale, est une condition essentielle pour la solidarité et la paix sociale, bases du développement. La complémentarité doit se réaliser dans le respect de la différence, ce qui exige la recherche d'un consensus permanent.
- ⇒ La prise en compte du genre dans le processus de développement n'est pas seulement une simple question d'équité, mais également une nécessité. Les inégalités entre les sexes étant reconnues comme un véritable obstacle au développement et à la réduction de la pauvreté, le genre devient, par conséquent, une question de développement qu'il faut nécessairement prendre en compte dans les stratégies et les politiques de développement.
- ⇒ L'élimination des inégalités existantes nécessite des actions particulières en faveur des femmes et des hommes. Ces actions spécifiques entreprises pour les groupes défavorisés sont à appréhender comme étant dictées par des considérations d'équité, de justice sociale et d'intérêt général.
- ⇒ L'intégration harmonieuse et durable de l'approche genre dans tout le processus du développement requiert une mobilisation effective de toute la société et de la communauté internationale. Le genre est une question d'adhésion et d'engagement individuel et collectif.
- ⇒ Le lien de la politique Genre avec les principes universels des droits de l'homme et les autres politiques et stratégies régionales nationales est fondamental. Il se doit d'influencer les objectifs de développement et le choix des indicateurs de suivi des programmes et des plans d'action.
- ⇒ Le Plan de mise en œuvre de la politique doit être harmonisé avec les priorités universelles, régionales et nationales de développement et doit refléter les contraintes et les possibilités locales. Il permet de vérifier la cohérence des programmes et projets avec les principes de l'égalité du genre.

- ⇒ La mise en œuvre de cette politique suivra une démarche qui met l'accent sur la mesure et la prise de décision raisonnée et fondée sur des faits. La réalisation de résultats significatifs et vérifiables est un objectif important de cette mise en œuvre.
- ⇒ La définition des rôles et l'attribution de responsabilités claires permettront de rationaliser le processus de mise en œuvre, d'accroître l'efficacité et de créer un sentiment d'appartenance chez les parties prenantes.
- ⇒ Le maintien de la transparence dans la mise en œuvre de la politique et de la présentation des résultats permettra de créer la confiance et d'encourager une plus grande participation des partenaires techniques et financiers, bénéficiaires et autres parties prenantes.

### **3.3. Objectifs**

L'objectif général de la Politique Genre de l'INGC est de promouvoir un développement participatif et équitable des femmes et des hommes, en leur assurant un accès égal et équitable aux ressources et aux opportunités dans le respect de leurs droits fondamentaux.

Les objectifs spécifiques permettant d'atteindre l'objectif général sus-cité sont les suivants :

- ⇒ Les femmes et les hommes participent activement au processus de développement et ont un accès équitable aux opportunités et aux ressources ;
- ⇒ Les femmes et les hommes ont un accès égal au soutien, programmes et projets et actions de l'INGC ainsi que de leurs résultats et impacts (équité des genres) ;
- ⇒ Les femmes jouissent de droits, pouvoirs, responsabilités et opportunités égaux à ceux des hommes dans les opérations et les fonctions de l'INGC (égalité entre les sexes) ;
- ⇒ Les activités de l'INGC n'entravent pas les avancées en matière de l'égalité des sexes, l'équité des genres ;
- ⇒ L'information, la sensibilisation et la formation sur le Genre sont intégrées dans les programmes et projets de l'INGC.



### 3.4. Engagements

En adoptant sa politique Genre, l'INGC s'engage à

- ✓ Créer un environnement propice, favorable et durable en matière de Genre ;
- ✓ Mettre en place un cadre et des mécanismes pour lutter contre la discrimination et pour assurer l'égalité des sexes ;
- ✓ Mobiliser des partenaires et des ressources pour la mise en oeuvre de la politique Genre de l'INGC ;
- ✓ Rationaliser et harmoniser les documents stratégiques et les programmes de l'INGC en matière de Genre ;
- ✓ Renforcer les capacités du personnel et des experts de l'INGC intervenant dans la mise en oeuvre de ses activités pour l'intégration du genre ;
- ✓ OEuvrer à intégrer le genre dans tous les programmes, projets et activités de l'INGC.

## 4. LA POLITIQUE GENRE A L'HORIZON EUROPE

La vision de l'INGC en matière de genre vise à promouvoir la considération du genre aussi bien au niveau interne de sa structure que dans les programmes et les projets qu'il met en oeuvre. Ainsi cette politique est ainsi tournée aussi bien vers les structures et instances de l'INGC que vers l'extérieur au niveau des programmes et projets.

### 4.1. Au niveau interne

#### - Mécanisme de conformité

Pour garantir la mise en oeuvre effective de cette stratégie, l'INGC mettra en place des règles pour garantir que son personnel se conforme aux procédures opérationnelles et respecte les normes et les étapes fixées pour l'intégration des questions de genre.

#### - Cadre institutionnel

Pour mener à bien le programme découlant de sa politique Genre, l'INGC mettra en place les structures et le cadre de responsabilité et proposera des solutions visant à renforcer l'intégration des questions de genre dans toutes les activités qu'il met en oeuvre. Dans ce cadre, il veillera à la production de rapports d'avancement et à la mise en place de mécanismes indépendants de revue par des pairs.

- **Formation et partage du savoir**

L'INGC instaurera une formation sur l'égalité des genres pour favoriser la compréhension de ces questions par son personnel, pour promouvoir des politiques et des mécanismes de renforcement contre le harcèlement sexuel, les pratiques sexistes et la discrimination.

- **Personnel**

En 2021, la proportion des femmes au sein des effectifs de l'INGC s'élevait à 23.6%, dont 64.5% sont recrutées en tant que cadre. L'INGC continuera d'accorder une attention particulière à la composition de ses effectifs et à la diversité afin que les femmes et les hommes accèdent sur un pied d'égalité aux postes vacants, y compris aux postes de direction.

- **Un environnement de travail respectueux des spécificités des genres**

Dans la mesure du possible, l'INGC œuvrera à la création d'un environnement de travail qui attire et fidélise les meilleurs talents professionnels féminins et masculins. Il visera à promouvoir des politiques favorables à la famille pour, par exemple aider les femmes à reprendre le travail après un congé de maternité, à fournir une souplesse pour les mères qui allaitent, à revoir les dispositions relatives au congé de paternité et de maternité pour veiller à ce qu'elles soient alignées sur les bonnes pratiques mondiales.

#### **4.2. Au niveau externe**

Dans le cadre de ses projets et activités, l'INGC œuvrera pour aligner ses programmes d'action avec les grandes priorités de sa politique Genre.

Cette approche se fonde sur trois aspects :

- **Statut juridique et droit à la propriété**

Des facteurs complexes font obstacle à la réalisation de l'égalité des genres au niveau de la zone d'action de l'INGC. Il existe des disparités en ce qui concerne les droits juridiques, l'autonomisation économique et sociale, la santé et l'éducation pour les femmes travaillant dans le domaine agricole et ménagères. Pour réduire ces disparités, il est indispensable de mettre en place les cadres juridiques, politiques et institutionnels nécessaires. Les projets et actions de l'INGC seront conçus de manière à contribuer au changement de culture et de mentalité nécessaire pour intégrer ces mesures.

### **- Autonomisation économique**

Les différences de statut juridique et social entre les hommes et les femmes, et le partage traditionnel des tâches domestiques conditionnent la capacité des femmes à tirer parti des opportunités économiques en occupant un emploi ou en créant des entreprises. Dans la conception et la mise en œuvre de ses projets, l'INGC œuvrera pour doter les femmes d'outils égaux à ceux de l'homme pour les aider à mener des activités qui pourront leur générer des revenus.

### **- Renforcement des capacités et Gestion du savoir**

Le renforcement des capacités et l'amélioration des connaissances sur les questions de genre permettront à l'INGC d'acquérir les compétences et les aptitudes à mener la conception et la mise en œuvre de politiques pertinentes, à émettre des rapports de résultats prenant en compte les questions de genre et à mieux suivre les impacts visés. L'INGC œuvrera pour réduire les lacunes de connaissances dans l'intégration des questions de genre à travers des études spécifiques et réflexions stratégiques sur ces questions.

## **5. PLAN D'ACTION OPÉRATIONNEL (2022-2027)**

La politique Genre de l'INGC sera mise en œuvre à l'horizon 2020 à travers le plan d'action opérationnel structuré autour des axes et indicateurs de résultats suivants :

### **5.1. Axe 1 : Renforcement des capacités pour favoriser l'intégration du genre dans les programmes et projets de l'INGC**

- Elaboration et mise en œuvre d'un plan de formation en genre ;
- Existence d'un plan de formation sur le genre ;
- Nombre d'ateliers de formation en genre organisés ;
- Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de formation ;
- Production et mise à la disposition du personnel de l'INGC d'outils simplifiés pour une meilleure intégration du genre ;
- Nombre et type d'outils créés et mis à la disposition du personnel de l'INGC ;
- Identification d'indicateurs sensibles au genre ;
- Nombre d'hommes et de femmes impactés par les projets et programmes ;
- Systématisation au niveau des projets et programmes de la collecte, du traitement et de la diffusion de données désagrégées par sexe ;
- Existence de données désagrégées par sexe au niveau des projets et programmes ;
- Soutien à la réalisation d'études et recherches sur les questions liées au genre en rapport avec des thématiques développées à l'INGC ;

- Nombre de projets et programmes qui ont intégré les questions liées au genre.

## **5.2. Axe 2 : Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre**

- Soutenir la mise en œuvre de la stratégie genre de l'INGC
- Renforcement organisationnel
- Nombre de documents administratifs mis à jour tenant compte du genre ;
- Mobilisation des ressources financières
- Montant des ressources consacrées à la mise en œuvre de la stratégie genre de l'INGC.
- Encouragement du réseautage avec d'autres institutions et organisations qui s'intéressent à la promotion du genre et à la gestion de l'environnement et des ressources naturelles.
- Nombre de partenariats tenant compte du genre.
- Intégration du genre dans le plan de communication de l'INGC.
- Nombre de supports de communication produits intégrant le genre.

## **5.3. Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour du genre et ses enjeux**

- Favoriser une meilleure adhésion et appropriation du genre par le personnel.
- Renforcement des actions d'information et de sensibilisation sur le genre et sur les enjeux de l'approche genre.
- Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de sensibilisation.
- Rendre visibles les réalisations de l'INGC en matière de genre.
- Production et diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles, brochures, site web) sur le genre.
- Existence de supports de communication qui prennent en compte les questions de genre.

## **5.4. Axe 4 : Suivi –Evaluation**

Relativement au suivi et à l'évaluation du plan d'action, les orientations et engagements opérationnels feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre général défini par l'INGC. Cela revient à mettre en place des mesures ainsi que des indicateurs identifiés dans un dispositif de suivi évaluation de l'INGC. Le point focal « Genre » sera en charge de rendre compte des résultats en matière d'égalité des sexes de manière annuelle et sera responsable du suivi de l'application de la présente politique au sein de l'INGC. Le présent plan d'action fera l'objet de révision en fonction des progrès accomplis et des réformes entreprises au niveau de l'INGC.

## ANNEXES

## Annexe 1 | Glossaire

**Genre** : les opportunités et attributs économiques, sociaux, politiques, et culturels associés au fait d'être homme ou femme. Ceux-ci varient dans le temps et d'une société à l'autre et se manifestent dans les rapports sociaux de sexe qui se caractérisent par leur interpénétration et transversalité.

**Analyse de genre** : application de la perspective genre aux questions de développement. Ceci induit une analyse de la division du travail selon le genre, l'identification des besoins et priorités des hommes et des femmes ainsi que l'identification de leurs contraintes et opportunités pour définir des objectifs de développement et choisir une stratégie d'intervention appropriée.

**Reconnaissance des problèmes liés au genre** : aptitude à identifier les problèmes qui découlent des inégalités et discriminations basées sur le genre

**Manque de conscience des spécificités selon le genre** : inaptitude à percevoir les différences de rôles et responsabilités entre les hommes et des femmes et, conséquemment, incapacité à concevoir que les politiques, programmes et projets peuvent avoir une incidence différente sur les hommes et les femmes.

**Données désagrégées selon le genre** : collecte de données et analyse des résultats selon le genre exemple : données sur le statut social et les rôles socio-économiques des différents groupes de femmes et d'hommes ou données basées sur les caractéristiques biologiques des hommes et des femmes.

**Discrimination fondée sur le genre** : attitude différente envers les personnes en fonction de leur sexe.

**Division du travail selon le genre** : système social total où les deux sexes jouent chacun une série de rôles qui découlent du genre. Cette répartition n'est pas basée sur les aptitudes mais sur le genre. La division du travail selon le genre est l'enjeu fondamental des rapports sociaux de sexe en vue de légitimer les rapports hiérarchiques entre les hommes et les femmes.

**Égalité entre les hommes et les femmes** : suppose que les femmes et les hommes jouissent de façon égale des biens, opportunités, ressources et récompenses reconnus par la société. Pour réaliser cette égalité, il faut modifier les pratiques institutionnelles et les relations sociales qui renforcent et entretiennent les disparités entre les hommes et les femmes.

**Intégration effective des questions de genre (mainstreaming)** : processus d'identification, de prise en compte générale et d'intégration des besoins et des intérêts des femmes et des hommes dans tout programme, politique, stratégie, activité administrative ou financière.

**Sensibilité au problème de genre** : aptitude à reconnaître les besoins et contraintes des femmes et des hommes ainsi que leurs intérêts et perceptions liées à leur différence de statut dans la société.

**Indicateur de sensibilité au genre** : chiffre, fait ou perception visant à indiquer à quel degré ou à quel niveau un programme ou un projet réalise les objectifs fixés et parvient à améliorer l'équité entre les genres.

**Équité de genre** : traitement juste et impartial des personnes de toutes les catégories sociales, sans considération de critères tels que le genre, la race, la religion, etc. L'équité de genre est le fait de garantir les mêmes chances et les mêmes droits aux hommes et aux femmes. Ce concept remet en question la division du travail selon le genre ; et pour arriver à résoudre la question de la discrimination ayant résulté de ces divisions, l'équité des genres doit inclure des actions affirmatives (ou mesures incitatives).

**Inégalités de genre** : différences existantes entre les hommes et les femmes quant à leur accès aux ressources, aux statuts, au bien être dont bénéficient habituellement les hommes, et qui sont souvent institutionnalisées par les lois et les coutumes.

## Annexe 2 | Liste des actions et projets de l'INGC en rapport avec le genre

L'INGC dispose de plusieurs projets ciblant directement les femmes.

Des exemples de ces projets sont :

- Food Security, ICARDA
- The conservation agriculture and preservation of livestock CLCA, CANA/ICARDA
- Contribution à la sécurité alimentaire par l'appui au transfert des innovations techniques pour améliorer les rendements des grandes cultures, FAO