

Guide pour la promotion de l'égalité de genre dans le CCAB



Mis en œuvre par



En collaboration avec



SEKEM



Cette publication a été financée dans le cadre du projet global « Centre de Connaissances pour l'Agriculture Biologique et l'Agroécologie en Afrique » (CCAB). L'objectif du projet est d'établir cinq pôles de connaissances qui promeuvent l'agriculture biologique en Afrique en diffusant des connaissances sur la production, la transformation et la commercialisation des produits biologiques et en créant un réseau continental. Le projet est mis en œuvre par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH sur mandat du ministère allemand de la coopération économique et du développement (BMZ) dans le cadre de l'initiative spéciale « Transformation des systèmes agricoles et alimentaires ».

Ce document est basé sur un processus de consultation et de co-création en coopération avec les points focaux sur le genre dans les cinq pôles de connaissances.



Photo GIZ/Agricomm

Avant-propos

Ce document est le résultat d'un travail participatif et collaboratif entre les cinq pôles de connaissances du CCAB, afin de fournir un guide unique et clair permettant de s'assurer que les questions de genre sont prises en compte dans toutes les activités du CCAB et qu'elles font partie intégrante de sa mission. Le contenu est le fruit de multiples discussions bilatérales et de groupe, prenant en compte les retours formulés par chaque pôle de connaissances. À la suite d'un état des lieux initial sur les questions de genre dans les pays partenaires, des points focaux ont été désignés pour chaque pôle. En collaboration avec ces points focaux, une liste de mesures visant à promouvoir l'égalité de

genre a été élaborée, en s'appuyant sur une série de documents existants du CCAB, ainsi que sur l'expérience et l'expertise des pôles de connaissances. Le guide pour la promotion de l'égalité de genre dans le CCAB est le résultat de ce travail. Son élaboration n'aurait pas été possible sans l'engagement et les contributions de chaque pôle de connaissances, en particulier des points focaux genre. Le contenu de ce guide n'est pas ancré dans le marbre, il est voué à évoluer en fonction des besoins et des expériences des pôles de connaissances, du projet CCAB et des évolutions sociétales spécifiques aux contextes pour lesquels il a été conçu.

Table des matières

<i>Avant-propos</i>	3
<i>Table des matières</i>	4
<i>Abréviations</i>	5
Introduction	6
Comment avons-nous développé le guide ? L'approche méthodologique	10
Ce qui nous a aidé à contextualiser le guide : l'approche théorique	11
L'objectif du CCAB en matière d'égalité de genre	12
Cadrer et évaluer les mesures de genre du CCAB	14
Mise en œuvre des mesures et surmonter les obstacles pour la promotion de l'égalité de genre	18
Stratégie de mise en œuvre	18
De l'élaboration des rapports	19
Obstacles à l'égalité de genre	20
Mesures de promotion de l'égalité de genre	27
1. <i>Conception du projet</i>	28
2. <i>Gestion du projet</i>	29
3. <i>Capacité du personnel des pôles de connaissances du CCAB</i>	30
4. <i>Communication et Diffusion des connaissances</i>	31
5. <i>Suivi & Évaluation</i>	34
6. <i>Formation, ateliers et rassemblements</i>	35
7. <i>Produits de connaissances</i>	39
8. <i>Mise en réseau et Plaidoyer</i>	40
9. <i>Protection</i>	42
<i>Conclusions</i>	42
Ressources supplémentaires pour l'action en faveur de l'égalité de genre :	43
Références	51
Annexe : Glossaire des termes	52

Abréviations

BGS

Budgétisation sensible au genre

BMZ

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

CCAB

Centre de Connaissances pour l'Agriculture Biologique et l'Agroécologie

GIZ

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit

OMS

Organisation mondiale de la santé

ONUAA

Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture

PC

Produits de connaissances

SPG

Système participatif de garantie

Introduction

L'agriculture biologique et l'agroécologie promeuvent des systèmes alimentaires qui protègent les ressources naturelles, augmentent la sécurité alimentaire et améliorent les conditions de vie, tout en intégrant des actions qui renforcent l'autonomie des femmes et s'attaquent aux inégalités de genre, selon la définition de la FAO. Les femmes travaillant dans l'agriculture en Afrique produisent près de 80 % de la nourriture des ménages (Jabril, 2020, p. 1). Cependant, les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes grâce à la production agricole, sont rarement propriétaires de terres et ont peu l'accès et le contrôle des ressources productives de manière générale, alors même qu'elles sont soumises à une triple charge dans leur vie quotidienne, puisqu'elles doivent gérer le champ, le foyer et la famille. Une approche sensible au genre (voire transformatrice des rapports de genre) dans l'agriculture doit permettre aux femmes de produire, de vendre et de consommer des produits biologiques. Elle doit également créer des ressources financières pour les femmes venant de régions en crise en Afrique afin qu'elles puissent vivre dignement. L'égalité de genre n'est pas seulement une question de justice sociale, elle est aussi cruciale pour la réalisation de l'objectif général du projet, qui est de renforcer la sécurité alimentaire par l'adoption généralisée de l'agriculture biologique. Etant donné le rôle majeur que jouent les femmes dans l'agriculture et dans la sécurité alimentaire des communautés, une priorité clé dans la mise en œuvre du projet CCAB est l'augmentation des mesures qui visent à améliorer le statut des femmes dans l'agriculture en Afrique (sensible au genre) avec l'objectif ultime de questionner les normes et les valeurs qui perpétuent ces inégalités (transformateur de genre).





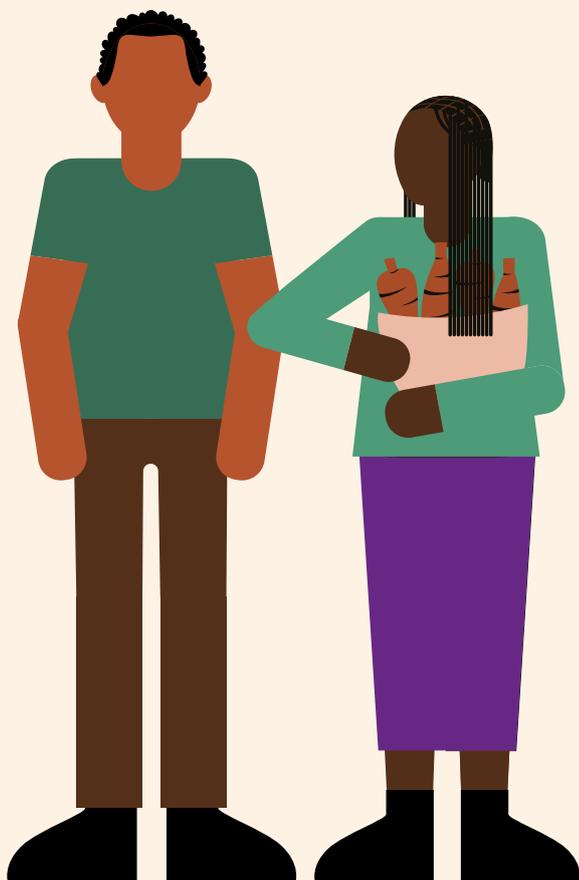
Photo GIZ/Agricomm

Le terme « genre » fait référence aux rôles, identités et attentes socialement construits des femmes, des hommes et des autres identités de genre et aux différences entre eux, ainsi qu'aux « attributs et opportunités économiques, sociaux, politiques et culturels » associés à l'appartenance à un genre spécifique (FAO, 2023, p. 214 ; Banque mondiale, 2009). Les conceptions du genre varient d'une société à l'autre et peuvent évoluer dans le temps. D'autres facteurs tels que la classe sociale, l'âge, la situation matrimoniale, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle et la race au sens social du terme déterminent également la répartition des rôles, du pouvoir et des ressources entre les différents genres, et sont ainsi considérés comme des intersections à considérer lorsqu'on travaille sur les questions

de genre. Dans un contexte agricole, le genre régit les processus de production, de consommation et de distribution, l'accès aux ressources et leur contrôle, ainsi que la division du travail. Les normes et règles sociales discriminatoires à l'égard des femmes et des filles sont au cœur des inégalités de genre dans l'agriculture et sont difficiles à faire évoluer (FAO, 2023). Le genre dans l'agriculture s'applique même à certaines cultures qui sont attribuées à un certain genre, comme le riz qui est traditionnellement considéré comme une culture féminine au Mali (Synnevag, 1997). L'approche du CCAB en matière d'égalité de genre est fondée sur l'accent mis sur les femmes, qui jouent un rôle essentiel en tant qu'actrices de changement dans les systèmes alimentaires, en dépit des discriminations dont elles sont victimes.

Il est toutefois important de noter que le genre est un sujet qui concerne tout le monde et qui n'est pas réservé exclusivement aux femmes. Par exemple, dans de nombreux pays des hommes et des femmes se battent pour que les hommes qui deviennent pères aient droit à un congé paternité conséquent, certes pour appuyer la mère mais aussi pour avoir du temps pour accueillir leur enfant. C'est une question d'égalité de genre. Mais si la plupart des actions en faveur de l'égalité de genre visent actuellement à renforcer et accompagner les femmes, c'est parce que ce sont elles qui subissent la plupart des inégalités.

En outre, l'implication des hommes dans les questions de genre est cruciale si l'on veut parvenir à une transformation significative des rôles de genre. S'appuyant sur cette dynamique, les questions de genre doivent être prises en considération tout au long de la chaîne de valeur et à tous les niveaux du projet et de ses organisations partenaires.



S'appuyant sur la dynamique de la stratégie du BMZ en matière de politique de développement féministe, ce guide sur le genre vise à renforcer l'égalité de genre de manière pragmatique au sein du CCAB. Il doit servir de feuille de route pour faciliter l'adoption de mesures ciblées sur le genre en accord avec l'objectif du projet du CCAB. Si une importance accrue était accordée aux questions de genre dans le CCAB, l'impact du projet pourrait potentiellement décupler. Les femmes jouant un rôle essentiel dans les systèmes alimentaires, impliquer davantage les multiplicatrices pourrait se répercuter jusqu'au niveau des agricultrices, en leur fournissant davantage de ressources et un meilleur réseau. À plus grande échelle, mieux impliquer et cibler les agricultrices, les multiplicatrices et les partenaires œuvrant à l'égalité de genre peut contribuer de manière significative à l'adoption de pratiques d'agriculture biologique et à la mise à l'échelle de l'agroécologie sur l'ensemble du continent. L'implication des femmes étant un facteur nécessaire à une transformation durable et juste des systèmes alimentaires, il est indispensable qu'elles deviennent des actrices majeures de ce changement au sein du CCAB et au-delà.

Le guide du CCAB sur le genre commencera par le cadre théorique et le chapitre méthodologique. La stratégie de mise en œuvre et de suivi du guide sera ensuite détaillée, ainsi que les obstacles majeurs identifiés pour la prise en compte de l'égalité de genre dans le contexte du CCAB. Les mesures qui ont été développées pour promouvoir l'égalité de genre dans toutes les activités et tous les aspects du projet seront introduites et résumées. Le guide se termine par des remarques finales et un appel à l'action, ainsi que par une sélection de ressources à utiliser pour poursuivre l'action en faveur de l'égalité de genre.

Partie I

Approche méthodologique et théorique du guide CCAB pour la promotion de l'égalité de genre

Comment avons-nous développé le guide?

L'approche méthodologique

Dans le cadre du processus d'élaboration du guide pour la promotion de l'égalité de genre au sein du CCAB, une approche méthodologique structurée a été adoptée, qui s'articule autour de deux axes majeurs : l'analyse contextuelle et l'identification des barrières liées au genre.

Premièrement, une analyse contextuelle approfondie a été effectuée, avec un diagnostic réalisé dans 15 pays et auprès de 119 membres du personnel des organisations partenaires de CCAB. Cette phase préliminaire a permis de comprendre les spécificités régionales et institutionnelles, ainsi que les dynamiques socioculturelles qui influencent les questions de genre. L'objectif de cette analyse était de mettre en lumière les dynamiques régionales et socioculturelles des relations de genre dans le secteur agricole et d'identifier les possibilités d'une stratégie commune de CCAB en matière de genre.

Ce processus a fourni des données pertinentes sur les formes d'inégalité de genre auxquelles les femmes et

les filles sont régulièrement soumises, ainsi qu'une évaluation des politiques, lois et initiatives existantes en matière d'égalité de genre. Un accent particulier a ensuite été mis sur l'identification des mesures en matière d'égalité de genre par le biais d'une approche participative et inclusive qui a impliqué la consultation et la collaboration d'une diversité d'acteurs faisant partie du réseau CCAB. L'approche a permis de recueillir une multitude de perspectives et d'expériences, enrichissant la compréhension des problèmes et des solutions potentielles, et a conduit à l'identification de mesures de genre visant à promouvoir un changement positif et à encourager la remise en question et la transformation des normes de genre.

Il est essentiel de comprendre les défis et les obstacles à la promotion de l'égalité des sexes pour élaborer des stratégies concrètes et sensibles. La méthodologie utilisée repose sur une combinaison d'analyse contextuelle, de consultation participative et d'identification des obstacles. Cela garantit la pertinence et l'efficacité des mesures formulées dans le présent guide.



Photo GIZ/Agricomm

Ce qui nous aidé à contextualiser le guide:

L'approche théorique

Ce chapitre a pour but de donner un contexte théorique pour aider à contextualiser l'approche du CCAB visant à promouvoir l'égalité de genre dans toutes les activités du projet. Afin de cadrer notre stratégie et les mesures présentées sections suivants, deux outils couramment utilisés dans les projets de coopération internationale seront présentés et interprétés à l'aune du CCAB.

L'utilisation de deux outils, le « Principe Atteindre - Bénéficiaire - Empowerment » et le « continuum de l'égalité de genre », permettra, d'une part, de cadrer les objectifs et les aspirations du CCAB en matière d'égalité de genre et, d'autre part, de mieux évaluer l'impact des mesures compilées dans ce document sur l'égalité de genre.

Au-delà de la spécification de l'objectif de genre du CCAB, de l'évaluation et du choix des mesures à mettre en œuvre à l'aide de ce document, les outils vont aider à examiner/questionner de manière critique les décisions stratégiques et les activités du projet déjà en place et/ou à définir/créer quant à leur impact potentiel sur l'égalité de genre. Ils vont fournir une base de référence pour (ré)évaluer et soutenir d'autres actions en faveur de l'égalité de genre au sein du CCAB, des partenaires et des autres parties prenantes. Les parties prenantes du CCAB s'efforceront tout particulièrement d'éviter de mettre en œuvre des activités qui pourraient être considérées comme négatives/nuisibles ou neutres (voir le continuum de l'égalité de genre).

L'objectif du CCAB en matière d'égalité de genre

A propos de l'outil : Le principe Atteindre – Bénéficiaire – Empowerment:

Le principe atteindre, bénéficiaire et empowerment offre une approche stratégique pour promouvoir l'égalité de genre, en mettant l'accent sur les mesures nécessaires pour atteindre l'égalité de genre, en garantissant un accès équitable aux opportunités, en veillant à ce que les femmes bénéficient réellement et en renforçant leur pouvoir et leur autonomie.

→ **Atteindre les femmes** signifie les inclure dans les activités du projet, par exemple, atteindre les femmes avec des formations. - Exemple du CCAB : exigence que 40 % des participant.e.s aux formations soient des femmes.

→ **Que les femmes en bénéficient** signifie accroître leur bien-être de manière spécifique, aussi en augmentant leurs revenus, en améliorant leur régime alimentaire ou leur état de santé. - Exemple du CCAB : les formations abordent des sujets qui intéressent les femmes, elles peuvent vendre leurs produits dans le cadre de foires organisées par les pôles de connaissances, également les jours de marché des agriculteurs, etc. ou encore elles peuvent être connectés à d'autres points de vente, par exemple les supermarchés, et veiller à ce qu'ils soient accessibles aux femmes. Promouvoir des modèles commerciaux inclusifs par les acteur.ice.s du

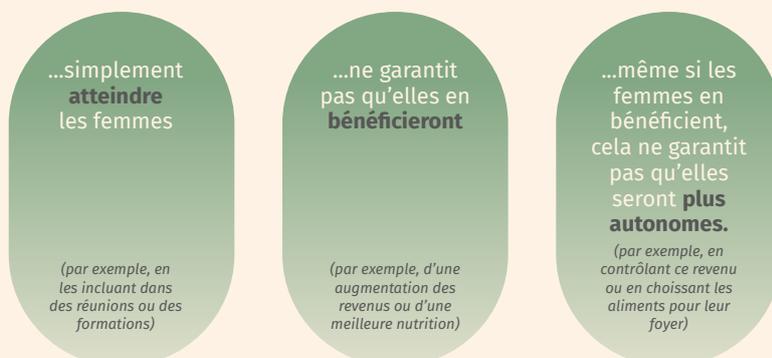
marché qui peuvent permettre aux productrices de participer aux marchés et de réaliser des bénéfices.

→ **L'empowerment des femmes** signifie renforcer leur capacité à prendre des décisions importantes et à agir en conséquence notamment en contrôlant leurs propres revenus. - Exemple du CCAB : soutenir le développement d'un réseau de femmes rurales pour l'échange d'expériences et de connaissances, qui pourrait par exemple aider les femmes à obtenir la certification SPG. Mettre en œuvre des stratégies et des mesures/activités visant à modifier les comportements et à renforcer l'action des agricultrices afin qu'elles soient en première ligne pour initier et influencer le changement social. Sensibiliser et promouvoir des échanges avec les hommes pour permettre aux femmes de prendre en charge certaines décisions contribueraient à surmonter les obstacles socioculturels à l'autonomisation des femmes.

Reach - Benefit - Empower Principle

La distinction entre atteindre, bénéficiaire, et empowerment indique que...

UN Woman, IFAD, FAO, WFP, IFPRI (2017), "Do agricultural development projects reach, benefit, or empower women?"



Atteindre

Bénéficiaire

Empowerment

Utiliser le principe Atteindre – Bénéficiaire - Empowerment pour définir l'objectif du CCAB en matière d'égalité de genre:

→ Le CCAB essaie **d'atteindre les femmes** dans la mesure du possible, dans toutes les différentes activités, notamment en utilisant des quotas.

→ Cependant, le CCAB est conscient que cela ne suffit pas pour promouvoir et atteindre l'égalité de genre.

→ Toutes les parties prenantes du CCAB essaient, par le biais des mesures présentées dans ce document, de faire en sorte que **les femmes bénéficient le plus possible** des activités du projet, en modelant/ adaptant les activités en fonction des besoins des femmes. Il s'agit de répondre aux besoins des femmes et d'accroître leurs capacités et leurs compétences. Par exemple, il peut être nécessaire d'aider les femmes à acquérir et à utiliser des technologies, des équipements et des infrastructures pour la valorisation de leurs produits biologiques.

→ Même si les femmes sont atteintes et bénéficient des activités du projet, les parties prenantes du CCAB sont conscientes que cela ne garantit pas leur **empowerment**. La promotion de l'égalité de genre passe dans la mesure du possible par l'empowerment des

femmes. Il peut s'agir de mettre en œuvre des programmes et des mesures de renforcement des capacités adaptées aux femmes et de leur fournir des mesures incitatives et une protection pour leur permettre de mieux se faire entendre par le biais d'organisations fortes telles que les associations des agricultrices. Inciter les hommes à abandonner les normes socioculturelles et à devenir des catalyseurs et/ou à soutenir l'autonomisation des femmes et à mettre à leur disposition et/ou à soutenir l'acquisition et le contrôle des facteurs de production tels que la terre, etc. par celles-ci (en encourageant les partenariats hommes-femmes qui peuvent contribuer à transformer les relations de genre à l'intérieur et à l'extérieur d'un ménage).

→ **Même si l'égalité de genre n'est pas l'objectif principal du projet CCAB, il s'agit d'un objectif indirect important, ancré dans la logique du projet.** Par conséquent, les parties prenantes du projet CCAB envisageront et essaieront d'intégrer des mesures et des activités pour l'empowerment des femmes partout et chaque fois que cela sera possible

En résumé, l'objectif ultime de l'approche genre du CCAB est d'aller au-delà de l'intégration des femmes dans les activités du projet, mais de s'assurer aussi qu'elles peuvent réellement bénéficier des activités du projet et dès que/ là où c'est possible de viser à leur empowerment. En d'autres termes, inclure les femmes dans les activités du projet et s'assurer qu'elles en bénéficient est essentiel mais n'est pas considéré comme suffisant pour promouvoir une véritable égalité entre les

possible, CCAB

genres. L'empowerment des femmes, dans la mesure du possible, devrait être l'objectif ultime, la boussole du projet pour l'égalité de genre.

Pour en savoir plus

<https://www.worldvision.com.au/womens-empowerment/#landscape>
<https://gender.cgiar.org/tools-methods-manuals/reach-benefit-empower-transform-rbet-framework>

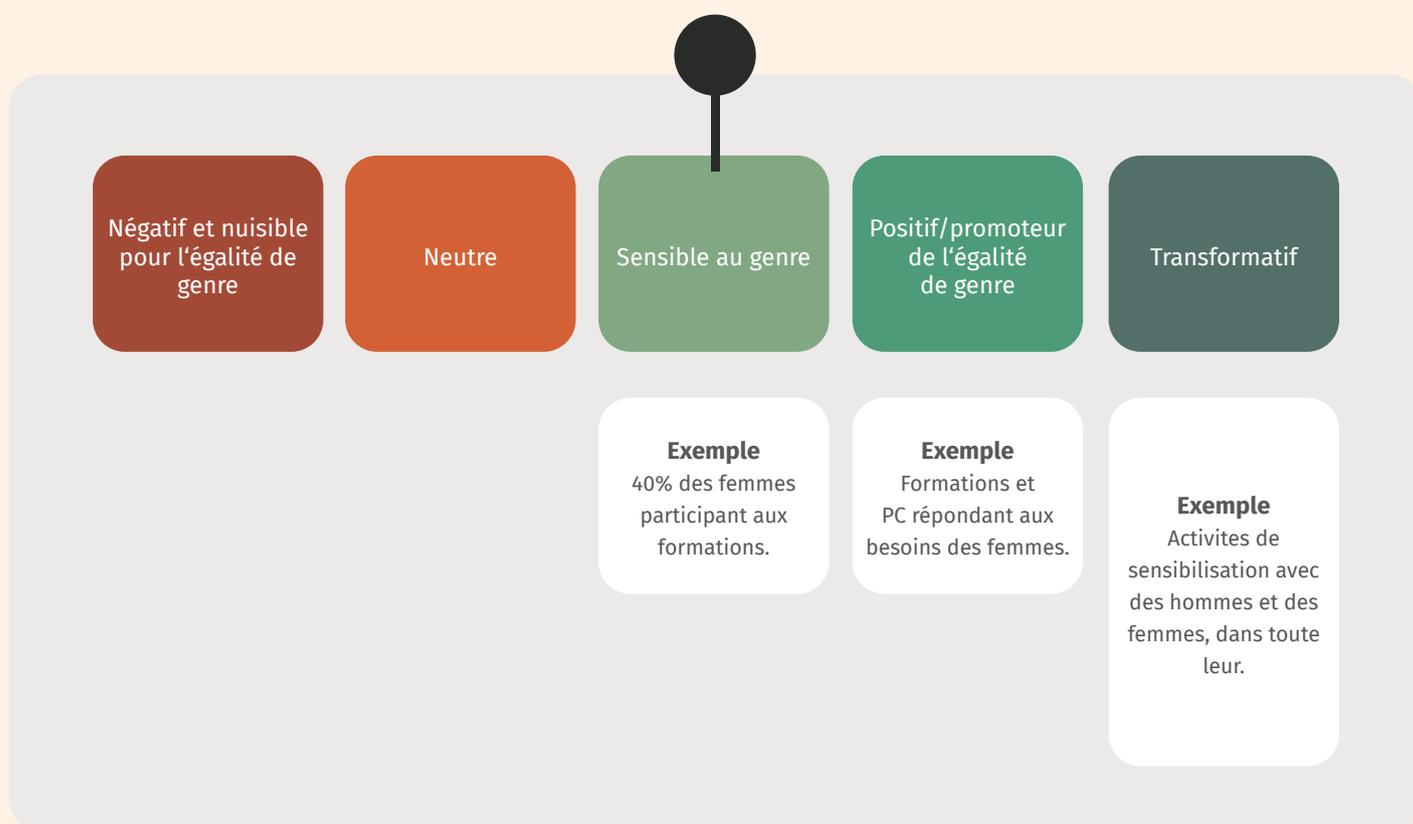
Photo GIZ/Meissner



Cadrer et évaluer les mesures de genre du CCAB

A propos de l'outil : Le continuum de l'égalité de genre

Le continuum de l'égalité de genre complète le principe atteindre, bénéficier, empowerment en fournissant un cadre conceptuel pour comprendre les différentes dimensions de l'égalité de genre et les interventions nécessaires à différents niveaux. Il va permettre dans le cadre du CCAB d'identifier les domaines où l'inégalité persiste, d'identifier les mesures/activités à mettre en œuvre pour réduire ces inégalités et d'évaluer les progrès réalisés vers l'égalité. equality.



→ **« Négatif » ou « nuisible » pour l'égalité de genre** : les activités/mesures du projet sont nuisibles, impliquent un risque

→ **« Neutre » du point de vue de l'égalité de genre** : les activités/mesures du projet ignorent et contournent les inégalités de genre existantes et, ce faisant, peuvent les perpétuer.

→ **« Sensible » au genre** : les activités/mesures du projet tiennent compte des inégalités entre les genres.

→ **« Positif » pour l'égalité de genre** : les activités/mesures du projet renforcent l'égalité de genre

→ **« Transformatif » pour l'égalité de genre** : les activités/mesures du projet changent les normes de genre et les relations de pouvoir

Description détaillée :

- **En général, une approche sensible au genre** prend en compte les différences, les inégalités, les quotas et les aspects liés au genre, par exemple en ciblant et en incluant un certain nombre de femmes dans les activités du projet sans répondre immédiatement aux besoins et/ou exigences spécifiques au genre, ou en collectant des données désagrégées par genre à des fins de suivi.
- **Une approche promotrice de l'égalité de genre** va un peu plus loin, en analysant et en incorporant les résultats de la recherche sensible au genre dans la programmation et la mise en œuvre des projets. Elle vise à garantir que toutes les personnes peuvent participer à certaines mesures et/ou en bénéficier, indépendamment de leur genre (, des formations ou des stratégies sont élaborées en tenant compte des besoins, des préférences et des contraintes liés au genre). Aussi, une approche sensible à la dimension de genre pourrait consister à offrir des possibilités de formation aux femmes d'une manière qui réponde aux rôles et responsabilités qui leur sont souvent attribués, par exemple, leurs responsabilités au foyer et/ou rôle de mère, en organisant la formation à des moments appropriés ou en proposant des structures de garde d'enfants pour permettre aux mères de participer. Bien que cela soit bénéfique pour les personnes impliquées dans les activités du projet, cela ne change pas les structures de pouvoir, les rôles et les relations sociales entre les genres.
- **Une approche transformatrice de genre**, toutefois, va encore plus loin en remettant en question les normes de genre, par exemple, pourquoi les femmes auraient la responsabilité principale du travail domestique et de la garde des enfants dans une société ou une communauté donnée et pourquoi cette tâche ne serait pas partagée et/ou assumée par d'autres. Cette perspective permettrait de planifier et d'initier des mesures, telles que des activités de sensibilisation avec les hommes et les femmes, les filles et les garçons dans toute leur diversité et toutes les formes d'expression de genre, afin de questionner et éventuellement de changer les normes et pratiques sociales sous-jacentes. L'objectif déclaré d'une intervention transformatrice de genre serait de promouvoir l'égalité des droits et des chances au niveau individuel ainsi qu'une justice et une égalité durables au niveau sociétal.

Source (pour la description détaillée) : [OCDE](#)

Cadrer les mesures de genre du CCAB à l'aide du continuum de l'égalité de genre

→ Les parties prenantes du CCAB sont conscientes que **les différentes mesures** proposées dans le document **ont un impact différent/plus ou moins profond sur l'égalité de genre** (de sensible à transformateur, voir l'outil ci-dessus).

→ Comme toutes les mesures ne peuvent pas être implémentées par tous les pôles, **chaque pôle sélectionnera certaines mesures à mettre en œuvre** dans le cadre de ses activités et veillera à ce qu'elles soient appliquées sur l'ensemble du continuum jusqu'à la transformation. Par ailleurs, comprendre le concept du continuum de l'égalité de genre permet de mieux évaluer l'impact potentiel des mesures de genre dans un contexte donné.

→ Les parties prenantes du CCAB gardent à l'esprit que **les mesures transformatives ont l'impact positif le plus élevé sur l'égalité de genre**. Ainsi, elles tentent de les

mettre en œuvre dans la mesure du possible.

→ **Les mesures transformatives pour l'égalité de genre**, qui pourraient être plus difficiles à mettre en œuvre, **ne devraient pas être systématiquement négligées au profit de mesures plus simples**. Dans le même temps, chaque mesure (simple) mise en œuvre afin de prendre au moins en compte les inégalités entre les genres (c'est-à-dire les mesures sensibles au genre) représente un pas en avant dans la bonne direction. Toutes les mesures en faveur de l'égalité de genre devraient être prises en considération.

→ **Le rapport entre les ressources engagées et l'impact positif sur l'égalité de genre doit être pris en compte**. Si l'impact est élevé (transformatif du point de vue du genre) et que les ressources sont disponibles, la mesure doit être mise en œuvre si possible.

En résumé, cet outil nous permet de mieux situer les mesures de genre du CCAB ; de sensible jusqu'à transformatif pour l'égalité de genre. Garder cet outil à l'esprit devrait aider à réfléchir à l'impact des mesures sur l'égalité de genre et donc à envisager de mettre en œuvre des mesures sensibles et transformatives du point de vue de l'égalité de genre chaque fois que cela est possible.



Partie II

Contextualisation et mesures de promotion de l'égalité de genre

Mise en œuvre des mesures et surmonter les obstacles pour la promotion de l'égalité de genre

Ce chapitre donne un aperçu sur la façon dont les pôles de connaissances sélectionneront les mesures qu'ils prévoient de mettre en œuvre et de la manière dont celles-ci seront suivies et documentées. Il met également en lumière les obstacles auxquels les femmes sont souvent confrontées en agriculture et dans les systèmes alimentaires, afin de mieux comprendre pourquoi les mesures suggérées dans la section « [Mesures de promotion de l'égalité de genre](#) » peuvent être pertinentes dans un certain contexte.

Stratégie de mise en œuvre

La stratégie de mise en œuvre, c'est-à-dire la sélection des mesures, la planification et la mise en œuvre de ces mesures, doit être spécifiée et convenue pour chaque pôle de connaissances, en fonction des ressources disponibles (temps, ressources financières et humaines) et des spécificités du contexte. Les points focaux genre, avec le soutien de la GIZ, coordonneront ce processus pour leurs pôles de connaissances respectifs.

Il est important de noter que certaines mesures qui pourraient être perçues comme faciles et peu coûteuses à mettre en œuvre pourraient ne pas avoir l'impact le plus important sur l'égalité de genre (par exemple, les mesures sensibles au genre) ; tandis que celles qui ont un impact considérable (à l'instar des mesures transformatrices des rapports de genre) pourraient être plus complexes et plus coûteuses à implémenter. L'approche choisie vise à inviter les pôles de connaissances à réfléchir aux mesures qu'ils jugent pertinentes et appropriées dans leur contexte. Ce qui peut signifier un faible nombre de mesures à mettre en œuvre si celles sélectionnées sont perçues comme étant plus complexes.

Bien que la promotion de l'égalité de genre, en particulier en ce qui concerne les femmes multiplicatrices, ait été pertinente pour le projet CCAB depuis le début, nous reconnaissons qu'il y a encore beaucoup à faire pour que le sujet reçoive le niveau d'attention et de priorité requis pour apporter des changements positifs. C'est pourquoi les mesures compilées visent à maximiser l'impact du CCAB sur l'égalité de genre. Nous invitons à cet effet, toutes les personnes impliquées dans la conception et la mise en œuvre du projet CCAB à les lire attentivement et à réfléchir à l'intégration de ces mesures dans tous les domaines en lien avec le projet, chaque fois qu'il est possible de le faire.

De l'élaboration des rapports

Une section spécifique sera incluse dans les rapports semestriels que les pôles de connaissances soumettent à la GIZ pour suivre la mise en œuvre des mesures pour la promotion de l'égalité de genre. Dans cette section, ils devront décrire brièvement le nombre et la nature des mesures qu'ils prévoient de mettre en œuvre et celles qu'ils ont pu mettre en œuvre au cours de la période couverte par le rapport. Il décrira également les expériences du pôle de connaissances en matière de mise en œuvre, autrement dit les défis et les réussites.

En outre, les efforts de promotion de l'égalité de genre au sein des pôles de connaissances seront également discutés lors des réunions régulières (Jour Fixe) qui se tiennent généralement entre l'équipe de gestion des pôles de connaissances et la personne de contact au sein de la GIZ. Les pôles de connaissances eux-mêmes sont encouragés à aborder les questions et à partager les progrès sur les questions de genre lors de leurs réunions organisationnelles internes, en particulier les points focaux de genre peuvent jouer un rôle en amenant le sujet sur la table.

Enfin, les points focaux genre de tous les pôles de connaissances restent engagés dans un échange entre eux.elles et avec les points focaux genre de l'équipe GIZ-CCAB.



Obstacles à l'égalité de genre

Lorsque l'on parle des moyens de promouvoir l'égalité de genre, il faut être conscient de certaines conditions défavorables qui tendent à être particulièrement prononcées pour les femmes. Si elles ne sont pas prises en compte, ces conditions les empêcheront de participer pleinement aux activités du projet et d'en bénéficier, d'exploiter tout leur potentiel et de contribuer pleinement à la transformation durable des systèmes agroalimentaires. Dans la suite de ce document, ces conditions ou barrières sont nommées « obstacles ». Ils ont été identifiés par les différents pôles de connaissances et sont regroupés en cinq catégories interdépendantes. Il est important de noter que les obstacles énumérés ne sont pas exhaustifs et qu'ils ne s'appliquent pas à tous les contextes.

1

Accès et contrôle limités des ressources, y compris la connaissance

Dans de nombreux contextes, l'accès aux ressources telles que la terre, les intrants agricoles ou les connaissances est limité pour ceux qui en ont besoin. Si de nombreux facteurs rendent cet accès difficile, comme l'éloignement, la pauvreté ou le manque d'électricité, les difficultés d'accès et de contrôle de ces ressources sont souvent exacerbées pour les femmes.

Dans les pays du CCAB, l'accès aux ressources suivantes a été identifié comme particulièrement difficile pour les femmes :

① La terre

Même si les femmes ont accès à la terre, elles n'ont souvent pas de droits fonciers garantis (propriété) en raison de réglementations informelles ou officielles. La propriété foncière s'accompagne d'une prise de décision ; par conséquent, il se peut que ce soit un homme de la famille qui décide de l'utilisation de la terre. Au niveau mondial, moins de 13 % des propriétaires de terres agricoles sont des femmes (ONU Women, 2020).

② Argent / Crédit

Dans de nombreux contextes, le contrôle de l'argent est considéré comme relevant de la responsabilité et de l'autorité des hommes.

③ Intrants agricoles

Même si l'accès est possible, les femmes peuvent ne pas avoir le contrôle de l'utilisation de ces intrants.

④ Technologies de l'information (TI)

L'accès aux technologies telles que les téléphones portables est généralement plus difficile pour les femmes. Cette situation, à laquelle s'ajoutent les coûts supplémentaires des données mobiles, entraîne un accès restreint à l'internet et aux réseaux sociaux.

⑤ Information et connaissances

En ce qui concerne l'agriculture (biologique) : les femmes ont tendance à être moins atteintes par les services d'accompagnement étatiques.

⑥ Accès aux opportunités

Selon le canal par lequel les informations sont partagées, les femmes peuvent être moins informées des activités et opportunités en cours.

⑦ Connaissances de leur droits et participation à la vie politique

Il est souvent difficile pour les femmes d'accéder aux informations sur leurs droits et sur les processus et décisions politiques en cours. Cela limite leur capacité à s'impliquer et à influencer les processus.

Souvent, l'accès limité à un type de ressources aggrave les difficultés d'accès à d'autres types de ressources. Par exemple, l'accès au crédit peut être difficile sans accès à la terre et vice versa, et sans accès à l'internet, l'accès à l'information est particulièrement difficile.



2

Mobilité et contraintes de temps

Les contraintes liées au temps disponible et à la mobilité sont particulièrement prononcées pour les femmes, principalement en raison de la division du travail et de l'attribution des responsabilités au sein de la famille en fonction du sexe.

Dans de nombreuses sociétés, les femmes sont exclusivement responsables du travail reproductif, c'est-à-dire des tâches ménagères et des soins à la famille (y compris les soins aux enfants, aux personnes âgées et aux malades). En outre, elles travaillent également pour produire de la nourriture et générer des revenus, et s'engagent dans le travail communautaire. Ces tâches sont laborieuses et prennent beaucoup de temps, ce qui laisse aux femmes très peu de temps à consacrer à leur éducation, à participer à des formations ou à s'engager dans des espaces et des processus publics.

Dans le monde, les femmes effectuent 11 milliards d'heures de travail non rémunéré, ce qui représente les trois quarts du total mondial ([BMJ, 2021](#)).

Les responsabilités susmentionnées confiées aux femmes limitent leur mobilité, ce qui fait qu'il leur est difficile de s'éloigner de leur domicile pour participer aux activités du projet (ateliers, formations, foires, etc.). En outre, dans certains contextes, les déplacements peuvent s'accompagner de risques accrus pour leur sécurité.

Violence à l'égard des femmes

Dans certains pays du CCAB, la violence à l'égard des femmes est très répandue et constitue une véritable menace pour les femmes dans leur vie quotidienne. En général, la croyance sous-jacente selon laquelle les hommes sont supérieurs aux femmes et qu'il appartient donc aux femmes de suivre les ordres d'un homme et de se plier à sa volonté justifie implicitement le recours à la violence à l'égard des femmes. La violence à l'égard des femmes peut également être utilisée comme un moyen de renforcer et de souligner le pouvoir des hommes sur les femmes. Si la violence physique est le type le plus évident de violence à l'égard des femmes, d'autres types de violence, comme la violence verbale ou psychologique, sont également très répandus*.

3

*For more information on violence against women (gender-based violence), see [here](#).

De nombreuses sociétés sont basées sur une répartition restrictive des rôles par genre, c'est-à-dire qu'il existe des croyances largement répandues quant au type de comportement (in)adéquat pour les femmes ou les hommes. Bien que les éléments déclencheurs de la violence soient très spécifiques au contexte, la différence entre le rôle attendu et le comportement réel peut facilement être un élément déclencheur de violence domestique, empêchant ainsi les femmes d'exploiter leur potentiel ou d'investir dans leur éducation, par exemple, en participant aux activités du projet. [L'OMS \(2021\)](#) indique qu'une femme sur trois dans le monde a été victime de violence domestique, avec des variations régionales.

Même si le projet CCAB n'a qu'une portée limitée dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes, il est essentiel d'examiner les implications des activités du projet et la manière dont elles sont mises en œuvre pour permettre aux femmes de participer et d'en tirer profit, tout en évitant de les mettre en danger.

4

Obstacles liés à la participation, à l'engagement et au leadership

Dans de nombreux contextes, la participation des femmes aux activités du projet (formation, ateliers, foires, etc.), aux espaces publics et aux processus politiques est limitée. Les raisons peuvent être un accès limité à l'information sur les activités (voir catégorie 1), des contraintes de temps ou de mobilité (voir catégorie 2) ou le risque d'une augmentation de la violence domestique (voir catégorie 3), entre autres. En outre, même lorsque les femmes sont en mesure de prendre part à une activité ou à un processus, leur participation active et leur engagement peuvent être entravés par de nombreux facteurs.

Par exemple, si le fait d'emmener des bébés ou des enfants en bas âge peut permettre aux femmes de participer à une activité, cela les oblige à diviser leur attention et à manquer certaines parties par rapport à leurs pairs masculins qui peuvent participer et contribuer avec une attention complète.

D'autres facteurs empêchant les femmes de s'engager pleinement peuvent être enracinés dans des règles culturelles de comportement qui attendent des femmes qu'elles donnent la priorité aux hommes avant de s'exprimer. En outre, les opinions exprimées par un homme peuvent être perçues comme plus pertinentes que celles exprimées par une femme. Dans certains contextes, les femmes ne sont pas autorisées à s'exprimer en présence d'hommes.

Une caractéristique importante des sociétés patriarcales est que les hommes sont censés représenter les préoccupations de la société dans les espaces publics, tels que les processus politiques, tandis que les femmes sont censées rester dans une position moins visible, en s'occupant du ménage et de la famille. Pour justifier et étayer ces rôles, les sociétés patriarcales attribuent des compétences intellectuelles et de leadership aux hommes plutôt qu'aux femmes, ce qui rend les hommes réticents à écouter les femmes et les femmes, de manière disproportionnée, peu sûres d'elles et réticentes à assumer des rôles de leadership. Avec les implications pratiques liées au temps et à la mobilité, ces attentes sociétales créent des conditions difficiles pour que les femmes assument des rôles de direction et s'engagent dans des processus publics.

Contraintes culturelles et locales

Le CCAB couvre actuellement 18 pays et chaque pays de notre réseau se caractérise par une diversité culturelle très riche. Ici, la diversité implique également l'existence de certaines normes, attentes et comportements pratiqués par une société.

5

La manière dont une personne est censée se comporter, et en particulier la manière dont une femme est censée se comporter, qu'il s'agisse de suivre ou de diriger, de s'occuper de la maison ou de prendre la parole dans un espace public, quand et comment prendre la parole ou si elle le fait, etc. peut dépendre de divers facteurs. Ces facteurs peuvent être le statut au sein d'une communauté, l'appartenance ethnique, la classe sociale, les opinions politiques, la religion, l'orientation sexuelle, entre autres, et dans une large mesure le genre.

Dans les systèmes patriarcaux il y a peu de place aux personnes qui n'adhèrent pas aux attentes de la société et le statut perçu comme supérieur des hommes est basé sur la dépendance des femmes. Bien que les attentes et les mécanismes exacts en place dépendent largement du contexte en question, il y a souvent une tendance à considérer l'autonomie des femmes comme une menace pour la vie et les valeurs familiales, y compris le rôle de l'homme en tant que chef de famille.

Ces obstacles s'expliquent par différentes raisons. Elles sont très spécifiques au contexte et ne sont pas toujours évidentes. Les différents obstacles s'imbriquent et se renforcent mutuellement, constituant ainsi des barrières structurelles complexes pour les femmes. Il est important de comprendre les obstacles en place dans votre contexte spécifique, afin d'en tenir compte lors de la planification des activités du projet et d'identifier les mesures appropriées pour s'assurer que les femmes sont impliquées et peuvent bénéficier des activités du projet pour gagner en autonomie.

Le tableau ci-dessous résume les obstacles tels qu'ils ont été présentés ci-dessus et les associe à des mesures individuelles. L'objectif est d'aider le.la lecteur.ice à comprendre quelles mesures peuvent être mises en œuvre pour aborder et surmonter certains obstacles. Veuillez noter que ce tableau est une première version et que toutes les mesures n'y figurent pas. Une version complète pourrait éventuellement être communiquée dans une deuxième version du guide.

Catégorie d'obstacles	Mesures pour aborder et surmonter les obstacles		
Accès et contrôle limités aux ressources, y compris les connaissances	2.3	6.2	8.2
	3.6	6.3	8.3
	6.1	7.8	8.9
Mobilité et contraintes de temps	1.1	6.5	
	2.5	8.4	
	6.3		
Violence à l'égard des femmes	1.2	6.6	6.10
	5.1	6.8	6.11
	6.1	6.9	9.1
			9.2
Obstacles liés à la participation, à l'engagement et au leadership	1.3	6.1	6.7
	1.4	6.3	6.12
	3.3	6.4	6.13
			8.9
Contraintes culturelles et locales	1.1	5.2	5.6
	2.1	5.3	6.6
	3.4	5.4	6.15
	5.1	5.5	6.16

Mesures de promotion de l'égalité de genre

La dimension de genre doit être prise en compte à tous les stades du projet afin de lever les obstacles identifiés et les barrières structurelles à l'accès équitable et au contrôle des connaissances, de la terre, des ressources financières, des outils agricoles, de la certification et des ressources techniques. Les composantes suivantes du projet ont été identifiées comme des points d'entrée permettant de tirer parti du potentiel du CCAB pour surmonter ces obstacles : **conception du projet, gestion du projet, capacité du personnel du CCAB, communication et diffusion des connaissances, suivi et évaluation, formations, produits de la connaissance, mise en réseau et le plaidoyer et protection**. Des mesures ont été élaborées pour chaque composante du projet, comme indiqué dans cette section. Celles  qui ont le potentiel de transformer le genre sont mises en évidence dans un encadré vert, indiquant qu'elles sont susceptibles de remettre en question les normes et les relations de pouvoir en matière de genre.



1

Conception du projet

Cette catégorie vise à garantir que le processus de conception du CCAB contribue à l'égalité de genre, du début à la fin, en tenant compte du contexte et en adaptant continuellement le projet aux besoins des femmes, en fonction des divers obstacles auxquels elles sont confrontées. Il s'agit d'inclure les femmes dans les approches de conception des projets et d'adapter la conception au cas par cas.

Mesures:

1.1 Veiller à ce que les stratégies de gestion des connaissances des KH soient conçues de manière à permettre une adaptation au cas par cas aux contextes et aux réalités locales en matière de genre, par exemple en ce qui concerne les us et coutumes locaux (statut marital et civique, âge...).

1.2 Surveiller le contexte sécuritaire, en particulier la situation des femmes, afin de pouvoir réagir à leurs vulnérabilités spécifiques dans le contexte de la crise et d'adapter les activités du projet en conséquence dans le cadre du KCOA. Pour ce faire, la GIZ utilise les canaux de la GIZ (bureaux nationaux, spécialistes de la sécurité, informations internes via les réseaux de la GIZ) et les partenaires de KCOA peuvent utiliser les réseaux locaux, le feedback de leurs partenaires et les informations contextuelles dans les médias.

1.3 Veiller à ce que les femmes soient consultées et à ce que toute préoccupation spécifique qu'elles pourraient avoir soit prise en compte lors de la définition des objectifs du programme et lors de la planification et de la conception du projet. Pour la conception des programmes de formation, voir les mesures de la catégorie 6.

1.4 Évaluer si les hypothèses de planification (à chaque niveau du cadre de planification ou du cadre logique, par exemple) reflètent de manière adéquate les contraintes qui pèsent sur la participation des femmes au programme.

1.5 Créer une consultation avec les femmes multiplicatrices afin de comprendre et d'intégrer leurs besoins.

1.6 Veiller à ce que l'encadrement soit suffisamment impliqué et à ce que les conclusions et les recommandations de l'analyse de genre informent de manière significative les décisions relatives à la conception du projet, et que les implications budgétaires de la prise en compte de ces conclusions et recommandations soient incorporées.

2

Gestion du projet

Les aspects liés à l'égalité de genre, mis en évidence dans la conception du projet, doivent ensuite être pris en compte dans sa gestion afin de garantir que celle-ci devienne une priorité transversale, du début à la fin du projet. La participation des femmes doit être encouragée. Tou.te.s les acteur.ice.s du projet se doivent de rester continuellement vigilant.e.s et engagé.e.s à œuvrer en faveur de l'égalité de genre.

Mesures :

2.1 Traquer et faire attention aux ambivalences / déconnexions / contradictions et de leur évolution sur les questions de genre dans la gestion de connaissances

2.2 Identifier et soutenir les initiatives locales positives qui sont déjà en place (par exemple, les initiatives individuelles ou collectives menées par des femmes dans le secteur agricole, les initiatives de promotion des droits des femmes dans les zones rurales et les réseaux de productrices).

2.3 Réfléchir si le programme identifie les possibilités de participation des femmes à la gestion du programme, à la fourniture et à la gestion communautaire des biens et des services, à tout changement institutionnel prévu, aux possibilités de formation et au suivi des ressources et des avantages.

2.4 La question de genre devrait être incluse en tant que thème transversal et en tant que point pertinent dans les réunions régulières de gestion de projet. Cela permettrait de faire comprendre que les questions de genre doivent être traitées par tous les membres de la KCOA et pas seulement par les points focaux de genre. Par exemple : Veiller à ce que la réflexion sur les hypothèses et les risques liés à la participation des femmes aux activités du projet fasse l'objet d'un point permanent dans les réunions trimestrielles.

2.5 Clarifier les exigences en matière d'intégration de la dimension de genre en tenant compte des implications en termes de ressources.

3

Capacité du personnel des pôles de connaissances du CCAB

Le renforcement des capacités du personnel sur les questions de genre est essentiel pour s'assurer qu'il dispose de toutes les connaissances et compétences nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques des femmes. Pour s'assurer que tous les membres du personnel de chaque pôle travaillent de façon à promouvoir l'égalité ou transformer les rapports de genre, la formation du personnel, la budgétisation et la facilitation doivent s'inspirer de ces principes afin de permettre de prendre en compte les questions de genre de manière adéquate.

Mesures:

3.1 Sensibilisation sur les mesures d'assurance du travail prises au profit des femmes.

3.2 Initiation à la budgétisation sensible au genre (BGS). Par exemple, proposer des formations sur la budgétisation sensible au genre portant sur :

- Les différents aspects de l'approche budgétaire sensible au genre et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
- Les outils nécessaires à la réalisation d'un diagnostic sensible au genre.
- La définition des objectifs et des indicateurs sensibles au genre à partir des résultats du diagnostic.
- La compréhension des adaptations institutionnelles possibles

3.3 Faciliter la formation à l'échelle du continent sur les approches de genre afin de garantir une compréhension commune des concepts clés, de l'importance et de la pertinence du genre dans le CCAB. Pour faciliter la compréhension, il sera important de veiller à ce que la formation soit adaptée au contexte du CCAB (dynamique du pouvoir dans la production de connaissances et l'accès aux connaissances, aux informations, etc.)

3.4 Au-delà de l'analyse de genre du CCAB, les pôles de connaissances peuvent mener/intégrer une analyse de genre pour comprendre les barrières structurelles dans un contexte donné, et faciliter la réflexion sur les moyens potentiels de surmonter ces barrières. Cela peut être fait dans le cadre d'une évaluation des besoins.

REMARQUE IMPORTANTE

La réalisation d'une analyse de genre dans un contexte spécifique ne nécessite pas nécessairement une quantité énorme de ressources/une longue analyse, mais peut être effectuée en consultant les communautés locales/les expert.e.s, les entretiens, les groupes de discussion, les études documentaires et les enquêtes

3.5 Renforcer la capacité des responsables du S&E à effectuer une analyse de genre et à apporter une vision de genre aux pôles de connaissances.

3.6 Renforcer les capacités des partenaires en matière de compétences de facilitation sensibles au genre afin de garantir une participation substantielle des femmes et de faire entendre leur voix.

3.7 La GIZ-CCAB, en partenariat avec les pôles, pourrait proposer des formations et des ateliers axés sur les besoins aux partenaires du CCAB, afin d'aborder les défis, les doutes et les préoccupations concernant la mise en œuvre des mesures relatives au genre. La formation serait discutée et structurée au sein du groupe des points focaux genres et des contributions des équipes des pôles de connaissances.

3.8 Organiser des formations techniques et de renforcement des capacités spécifiques au genre pour le personnel de gestion du projet et les consultant.e.s.

Communication et Diffusion des connaissances

4

L'égalité de genre ne peut être réalisée sans une représentation accrue des femmes dans la mesure où la communication joue un rôle important dans la manière dont les femmes sont perçues et dont les rôles de genre sont perpétués. Par conséquent, la manière dont nous diffusons l'information et les connaissances est particulièrement importante. La communication et la diffusion des connaissances par le CCAB devraient être guidées par les lignes directrices du projet pour une communication sensible et transformatrice des rapports de genre, qui se reflètent dans les mesures compilées dans cette catégorie. Ce faisant, elles peuvent contribuer à remettre en question et à briser des rôles de genre bien ancrés, en s'orientant vers une approche sensible au genre, voire transformatrice des rapports de genre.

Mesures: Communication

4.1 Accorder une attention particulière à la représentation (images, description) des femmes dans les produits de connaissance afin d'éviter de reproduire des images stéréotypées du rôle des femmes dans l'agriculture. Il pourrait s'agir de montrer les femmes dans des rôles actifs tels que chefs de famille, fournisseuses de connaissances, décideuses, formatrices, etc.



Photo: GIZ / Cinelab Akademie

4.2 Rendre visible les groupes vulnérables et en particulier les femmes en utilisant différents formats. Faites-en des héroïnes dans les histoires de réussite et assurez une représentation positive en fonction de leur importante contribution à l'agriculture.

4.3 Ne pas utiliser la forme masculine par défaut pour des personnes qui peuvent ou non être des hommes. L'utilisation unilatérale de la forme masculine fait de celle-ci et des idées qu'elle véhicule la norme.

4.4 Veiller à ce que vos reportages/partages d'histoires sur les hommes et les femmes soient égaux et que les femmes et les hommes soient cité.e.s de manière égale.

4.5 Utiliser des formes générales pour vous adresser à un groupe de personnes qui n'impliquent pas le renforcement d'un genre.

4.6 Mentionner les questions de genre dans toutes les présentations afin de sensibiliser à la nécessité d'intégrer la dimension de genre.

4.7 Si pertinent, préparer des présentations consacrées aux inégalités entre les genres dans l'espace agricole afin de sensibiliser le public.

4.8 Examiner si les messages du programme sont à la fois adaptés à la culture et conçus pour promouvoir l'égalité entre les genres.

4.9 Lors de l'organisation d'événements, de foires et d'expositions, veiller à impliquer les femmes dans la planification et à ce qu'elles jouent un rôle actif dans la promotion et la commercialisation de leurs produits.

4.10 Proposition d'un accompagnement technique aux organisations professionnelles déjà existantes en les invitant à consulter la plateforme numérique de connaissances du CCAB ou à être enregistrées dans le réseau de multiplicateur.rice.s du CCAB comme multiplicateur.rice.s, en particulier lorsqu'il s'agit de réseaux et structures principalement féminines ou agissant dans le domaine du droit des femmes. (voir aussi les mesures 6.4 et 8.3)

4.11 Vérifiez que les avis concernant les réunions, les ateliers et les événements sont diffusés par des canaux susceptibles d'atteindre les femmes.

4.12 Organisation de campagnes de sensibilisation spécifiques au genre pour les parties prenantes du projet, telles que des campagnes sur les droits des femmes, la sensibilisation à la répartition des tâches dans le ménage, l'orientation et le soutien financiers. Cette mesure peut être combinée avec des formations sur ces sujets.

4.13 Organisation de débats, réunions, discussions de groupe pour aborder les questions de genre en relation avec les avantages de la promotion de l'égalité de genre pour l'ensemble de la communauté, pour l'augmentation de la productivité, l'amélioration des moyens de subsistance et le développement à long terme. Lors de l'organisation, il est recommandé d'impliquer les leaders locaux.ales, les ancien.ne.s, les jeunes et une diversité de voix pour assurer une mobilisation plus large et un sentiment d'unité.

Pour des idées de méthodologies, voir, par exemple, la mesure 6.25 sur le système d'apprentissage par l'action du genre (GALS).

4.14 Tirer parti des multiplicateur.rice.s du CCAB en tant que soutiens dans la communication et le partage de contenus promouvant l'égalité de genre.

4.15 Présenter régulièrement les bonnes pratiques de genre des partenaires d'une manière qui facilite l'adoption par les différent.e.s partenaires. Par exemple, les partenaires partagent/présentent une bonne pratique qui pourrait être développée en un produit de connaissances axé sur la manière de mettre en œuvre une pratique similaire.

Diffusion de Connaissances :

4.16 Veiller à ce que les canaux de diffusion des connaissances soient effectivement en mesure d'atteindre les multiplicatrices et, indirectement, les agricultrices. Les canaux de diffusion des connaissances peuvent être des grands médias (journaux, télévision, radio), les réseaux sociaux et les plateformes numériques (LinkedIn, Facebook, sites web, WhatsApp, YouTube, etc.), les événements et activités en face-à-face et numériques (webinaires, ateliers, formations, salons, etc.) ainsi que les produits de connaissances imprimés.

4.17 Inclure les SMS en langue locale.



5

Suivi & Évaluation

Il est important de tenir compte de l'impact différencié des activités et des ressources agricoles sur les femmes et les hommes. Ces différences, ainsi que le traitement et le niveau d'opportunité qui en découlent, doivent être pris en compte dans le suivi et l'évaluation du projet, ainsi qu'en bout de ligne dans la gestion du projet.

Mesures:

5.1 Suivi sensible au genre : les résultats et les réalisations sont mesurés à l'aide d'indicateurs fondés sur le genre afin de recueillir des données ventilées par genre.

5.2 Complétez la liste des indicateurs lors des réunions, des ateliers et des événements pour enregistrer la représentation de genre.

5.3 Examinez si les indicateurs de performance du programme indiquent la nécessité de collecter des données ventilées par genre.

5.4 Utilisez des indicateurs pour déterminer le degré d'intégration de la dimension de genre dans les formations et envisagez de recourir à des entretiens qualitatifs pour déterminer la qualité de l'expérience des femmes.

5.5 Effectuer un suivi régulier du projet en utilisant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs sensibles au genre.

5.6 Utiliser des données de suivi désagrégées par genre pour éclairer les décisions prises lors de la conception du projet en vue de promouvoir l'égalité de genre.

5.7 Travaillez en partenariat avec les responsables de la communication de votre pôle de connaissances pour présenter les bonnes pratiques de genre des partenaires (voir mesure 4.15). Les responsables du suivi et de l'évaluation peuvent soutenir ces actions en observant et en prenant note des bonnes pratiques de genre.

Formation, ateliers et rassemblements

6

Quels que soient les formats et les structures utilisés, les formations et les réunions de groupe doivent être inclusives et permettre la pleine participation de toutes les personnes impliquées. L'objectif est de s'assurer que tou.te.s les participant.e.s reçoivent des connaissances pertinentes qui répondent à leurs besoins spécifiques en fonction de leur genre et de leur statut socio-économique. Ainsi, tou.te.s les acteur.rice.s du projet seront mieux informé.e.s et pourront contribuer à l'objectif d'égalité de genre. Des constellations spécifiques et ciblées pour des discussions de groupe peuvent être explorées pour offrir des espaces sûrs aux participant.e.s en fonction du contenu, de la dynamique en jeu et des parties prenantes impliquées.

Mesures générales

6.1 Veiller à ce que, dès que possible, au moins 40% des multiplicateur.rice.s formé.e.s soient des femmes.

6.2 Noter lors de tous les rassemblements (réunions, formations, ateliers) que votre organisation ou projet considère l'intégration de la dimension de genre comme une priorité et prend des mesures pour que tous les genres contribuent au projet et en bénéficient.

Préparation

6.3 Les formations doivent être accessibles en termes de calendrier, de lieu et de contenu (en tenant compte des responsabilités des femmes au sein du ménage et du fait que les femmes ont souvent moins accès à l'éducation).

6.4 Vérifiez que les avis concernant les réunions, les ateliers et les formations sont diffusés par des canaux susceptibles d'atteindre les femmes (voir aussi 4.11).

6.5 Identifier les limitations (temps, distance, charge de travail, etc.) auxquelles les femmes sont confrontées pour assister aux réunions, aux formations, aux ateliers et aux événements, et élaborer des stratégies pour les atténuer.

6.6 Si nécessaire, faire appel aux chefs traditionnel.le.s et aux autres dirigeant.e.s de la communauté pour garantir que tous les genres participent ou ont une chance égale de participer.

6.7 Veiller à ce que votre lettre ou message d'invitation souligne clairement votre volonté de garantir une représentation équilibrée de genre.

6.8 Veiller à ce que les genres soient représentés de manière égale parmi les personnes qui reçoivent l'invitation.

6.9 Veillez à ce que l'animateur.rice/le.la formateur.rice soit sensible à la dimension de genre et laisse du temps et de l'espace pour réfléchir aux besoins des tous genres.

6.10 Si pertinent, apportez des contributions lors de formations consacrées aux inégalités de genre dans l'agriculture afin de sensibiliser les participant.e.s.

6.11 Veillez à ce que la méthodologie de la réunion favorise une participation égale, même, si nécessaire, en permettant un retour d'information ou une contribution anonyme afin que tous les genres puissent faire entendre leur voix.

6.12 Dans la mesure du possible, faites alterner les rôles de président.e, de rapporteur.se et de présentateur.rice entre les genres, en particulier dans les scénarios de travail en groupe.

6.13 Déterminez si le programme a besoin d'une stratégie de communication et de méthodes d'enseignement novatrices pour les femmes et les hommes analphabètes.

Organisation du groupe

6.14 Créer un groupe de solidarité mixte qui discute et permet des avancées sur les questions de genre.

6.15 Créer différents espaces de dialogue qui rassemblent les gens pour discuter, réfléchir et échanger sur les questions de genre. Ces espaces peuvent être structurés en personne ou en ligne (par exemple, groupes Whatsapp, groupes Facebook).

Ils peuvent être structurés comme suit :

- Groupes réservés aux femmes : ce format peut permettre aux femmes de s'exprimer plus librement et d'aborder des questions qu'elles ne feraient pas en présence d'hommes. Les groupes de femmes peuvent également constituer un espace permettant aux femmes d'expérimenter, de réfléchir et d'exprimer leurs points de vue, ce qui peut les aider à s'engager dans des groupes mixtes.
- Groupes réservés aux hommes : groupes destinés à discuter avec les hommes de la manière dont ils peuvent mieux soutenir l'égalité de genre. Ces groupes peuvent également s'attacher à démontrer les avantages pour l'ensemble de la famille et de la communauté du partage des responsabilités et du leadership.
- Groupes mixtes : tous les genres sont autorisés à participer et à travailler ensemble dans un espace de dialogue ouvert sur l'égalité de genre.

REMARQUE IMPORTANTE Tous ces formats doivent tenir compte de la culture et des traditions de la communauté cible afin d'appuyer la décision d'organiser des réunions mixtes ouvertes ou de prévoir des réunions où les genres sont séparés. Tous les formats peuvent être combinés et appliqués à différents moments pour différentes cibles.

6.16  Veillez à ce que tous les genres aient l'espace et les possibilités de fournir un retour d'information constant et de signaler leurs besoins dans tous les canaux et initiatives.

REMARQUE IMPORTANTE Outre la mise à disposition d'espaces de dialogue en personne et en ligne sur l'égalité de genre (voir 6.15.), il peut être utile de prévoir des canaux de retour d'information (formulaires d'évaluation, communication de suivi, etc.) où les gens peuvent faire part de leurs besoins, signaler des griefs, proposer de nouveaux formats et activités.

Contenu de formation et thèmes

6.17  Assurer la participation des hommes aux formations qui traitent des droits des femmes et d'autres questions de genre. Cela pourrait permettre d'amplifier le soutien à l'égalité de genre en sensibilisant les hommes et en les engageant comme alliés.

6.18  **Trainings** Les formations devraient inclure les questions qui ont le plus d'impact sur les femmes (par exemple, les formations sur les cultures pertinentes pour les femmes, les droits fonciers, la gestion de la propriété et l'augmentation de la productivité, entre autres).

- Dans la mesure du possible, utiliser des méthodologies de recherche (étude documentaire, entretiens, enquêtes, consultations) pour identifier les besoins des femmes dans différents contextes.

REMARQUE IMPORTANTE La mise en place d'enquêtes visant à identifier les besoins et les défis pourrait créer des attentes irréalistes pour les communautés interrogées par le PC. Pour minimiser ce risque, il est important d'être clair sur l'objectif de la recherche et sur la manière dont les données collectées seront utilisées. La transparence sur les limites de l'utilisation des informations collectées est cruciale pour garantir un processus éthique et renforcer les relations et la confiance avec les communautés touchées par le projet.

6.19 Définir les besoins spécifiques et les thèmes requis par les femmes de manière participative (consultation) afin de garantir la légitimité et la pertinence des connaissances spécifiques au genre fournies dans le cadre des formations.
[Vous trouverez ci-dessous des idées de contenu de formation]

Idées pour le développement du contenu

6.20 Identifier si des éléments de formation complémentaires sont nécessaires pour permettre aux femmes de mettre en œuvre ce qu'elles apprennent ou de les autonomiser d'une autre manière – par exemple, une formation à l'entretien et à la réparation de technologies agricoles comme les tracteurs ou une formation à la gestion financière et commerciale

6.21 Accroître l'autonomie des femmes dans les activités de commercialisation en leur fournissant des formations et de sessions/ateliers spécifiques.

6.22 Renforcer l'alphabétisation numérique des femmes et organiser des ateliers axés sur les femmes et la manière d'utiliser la plateforme numérique de connaissances du CCAB.

6.23 Dans de nombreuses zones rurales, il y a de plus en plus de femmes qui possèdent des smartphones. En ce sens, les formations devraient exploiter ce potentiel en aidant les femmes à accroître encore leur capacité à utiliser les smartphones comme outil d'accès aux connaissances et de soutien à leurs activités dans l'exploitation.

6.24 Planifier des sessions de formation sur la sécurité du travail pour les femmes en milieu rural.

6.25 Utiliser la méthodologie « système d'apprentissage par l'action du genre » (GALS) comme un outil permettant à tous les genres de participer à des ateliers abordant les questions de genre importantes au niveau du ménage et de la communauté.

7

Produits de connaissances

Structurellement, les femmes ont souvent moins accès à la connaissance. Par conséquent, les produits de connaissances ont un fort potentiel de promotion de l'égalité de genre, s'ils sont diffusés de telle sorte à ce que les femmes y aient accès. En effet, ils constituent une source importante d'informations et de connaissances. Les mesures de cette section abordent ces questions en encourageant la conception de produits de connaissances pour et par les femmes, en abordant des sujets pertinents pour elles et l'égalité de genre dans des contextes donnés, afin de renforcer leur autonomie.

Mesures:

7.1 La collecte de connaissances doit inclure les sujets qui sont avant tout pertinents pour les femmes, par exemple, les cultures qui sont pertinentes pour les femmes.

7.2 Collecter et préparer des Produits de Connaissances spécifiques sur les questions de genre, ciblant particulièrement et explicitement les femmes (par exemple, des documents juridiques pratiques sur l'acquisition de terres et les droits fonciers).

7.3 Veiller à avoir et promouvoir des produits de connaissances créés par les femmes.

7.4 Définir les besoins spécifiques et les sujets requis par les femmes de manière participative, consulter pour assurer la légitimité et la pertinence des produits de connaissances spécifiques au genre fournis.

7.5 Les femmes participent à la vérification et à la validation des produits de connaissances.

7.6 Les questionnaires de connaissances nationaux/aes/régionaux/aes doivent examiner d'un œil critique les connaissances théoriques collectées en ce qui concerne la représentation/pertinence des femmes et envisager de les modifier, si nécessaire.

7.7 Accroître l'autonomie des femmes dans les activités de commercialisation en leur fournissant des informations par le biais des produits de connaissances.

7.8 Consulter les organisations de femmes rurales (par exemple, via des entretiens, des discussions de groupe, des enquêtes) afin d'identifier les besoins spécifiques et les sujets requis par les femmes en ce qui concerne les produits de connaissances. .

REMARQUE IMPORTANTE La mise en place d'enquêtes pour identifier les besoins et les défis pourrait créer des attentes irréalistes parmi les communautés interrogées par le PC. Pour minimiser ce risque, il est important d'être clair sur l'objectif de la recherche et sur la manière dont les données collectées seront utilisées. La transparence sur les limites de l'utilisation des informations recueillies est cruciale pour garantir un processus éthique et pour renforcer les relations et la confiance avec les communautés concernées par le projet.

8

Mise en réseau et Plaidoyer

L'expansion du réseau du CCAB et toute activité de mise en réseau entreprise par les acteur.ice.s du projet se doivent de prendre en compte explicitement l'inclusion et l'implication durable des femmes et des organisations travaillant dans le domaine de l'égalité de genre. L'objectif est d'assurer une représentation adéquate des femmes au sein du réseau et de renforcer les réseaux, mouvements et organisations œuvrant en faveur de l'égalité de genre en Afrique. Tous les types d'événements et d'activités de mise en réseau doivent également mettre l'accent sur des sujets liés au genre et être conçus pour promouvoir l'égalité de genre.

Mesures:

8.1 Engager un dialogue, une coopération et une mise en réseau avec des institutions telles que les ministères concernés, ou les ONG/réseaux travaillant pour les droits des femmes dans le secteur agricole.

8.2 Créer un réseau exclusivement de multiplicatrices.

8.3 Vérifiez que les avis concernant les réunions, ateliers et événements sont diffusés par des canaux susceptibles d'atteindre les femmes (voir aussi 4.11).

8.4 Examinez si des incitations doivent être proposées pour motiver/ permettre aux femmes de participer.



8.5 Créez une base de données d'organisations travaillant avec la même communauté cible qui entreprennent des travaux liés au genre en rapport avec l'agriculture et le travail de ce projet et notez particulièrement les domaines spécifiques d'expertise et le domaine dans lequel elles travaillent.

8.6 Créer une liste d'individus qui sont des expert.e.s dans le domaine du genre dans votre région.
(Ces listes de tous les PCs pourraient être fusionnées et rendues accessibles en ligne).

8.7 Établir des contacts formels et informels avec des organisations et des personnes travaillant dans le domaine du genre et leur demander un soutien technique, des contributions et un retour d'information sur l'approche genre du CCAB/PC. Ces organisations peuvent être des projets dans le domaine de la coopération internationale (par exemple, des projets de la GIZ), des organisations internationales (par exemple, la FAO), des ONG, des associations de la société civile, des institutions publiques, d'autres PCs, etc.

8.8 Participation aux différents réseaux spécialisés sur le sujet du genre afin de pouvoir prendre part au partage d'expériences et s'inspirer des organisations ayant déjà entamé une démarche de genre.

8.9 Mettre en place un réseau d'acteur.rice.s engagé.e.s sur la problématique du genre et qui peuvent articuler un plaidoyer politique au niveau local et national sur les droits des femmes (par exemple, plaider pour un accès égal à la terre entre les hommes et les femmes).

8.10 Valoriser des produits des femmes rurales par la certification en groupe.

9

Protection

L'égalité des genres ne peut être réalisée que lorsque la sécurité, la dignité et l'intégrité des femmes et des hommes sont suffisamment garanties. Les lignes directrices et les mécanismes de lutte contre le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir doivent être renforcés, clarifiés et pleinement ancrés dans une politique de tolérance zéro.

Mesures:

9.1 Soutenir les partenaires pour mettre en place et renforcer les mécanismes visant à garantir la protection, la sécurité, la dignité, l'intégrité et les droits des femmes et des hommes. Il s'agit notamment d'élaborer des procédures de réclamation claires en cas de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir.

9.2 Sensibilisation systématique des partenaires et des participant.e.s aux définitions, à l'approche de tolérance zéro et aux procédures de signalement du harcèlement sexuel et des abus de pouvoir.

Conclusion

Ce chapitre vise à soutenir l'intégration de l'action en faveur de l'égalité de genre dans chaque composante du projet en compilant des mesures concrètes et réalistes en faveur de l'égalité de genre au sein de la CCAB. Il devrait servir de base à des plans d'action concrets pour chaque pôle de connaissances et chaque organisation, en fonction de leur contexte spécifique.

Ces mesures ne sont ni fixes ni stagnantes. Nous accueillons volontiers les commentaires et les idées pour l'amélioration continue ou l'ajout de ces mesures dans le but d'un apprentissage croisé entre les centres de connaissances. Veuillez nous contacter à GIZ CCAB à l'adresse kcoa@giz.de et/ou prendre contact avec le point focal genre de votre centre de connaissances.

Ressources supplémentaires pour l'action en faveur de l'égalité de genre :

Cher.ère.s lecteur.ice.s, n'hésitez pas à écrire à kcoa@giz.de pour nous faire part d'autres ressources qui devraient être ajoutées à cette liste.

Ressources en ligne et littérature sur les questions d'égalité de genre :

Littérature d'introduction aux questions de genre et de féminisme

Publications du [Programme des Nations Unies pour le développement : Objectif 05 : égalité des sexes | Programme des Nations unies pour le développement \(undp.org\)](#) (base de données générale sur toutes les questions de genre des Nations unies, qui peut être filtrée par type de contenu)

Association for Women's Rights in Development (AWID) [Publications | AWID](#) (Recherche de l'AWID sur la construction des mouvements, les réalités féministes, le financement, les droits universels, les fondamentalismes, la justice économique, etc.)

International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA): [Resources | ILGA World](#) (des ressources axées sur les droits de l'homme et des données non anecdotiques, y compris des informations sur les lois et réglementations sexospécifiques au niveau mondial)

World Vision: [Committed to Gender Equality: A synthesis of experiences of women and girls around the world](#)

OIT Infostory: [Qu'est-ce qui pénalise les femmes face à l'emploi ? - InfoStories \(ilo.org\)](#)

UNEC: [La mesure de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en Afrique | Nations Unies Commission économique pour l'Afrique \(uneca.org\)](#) Les publications élaborées sous l'égide des organes conventionnels des Nations Unies, en particulier le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le Comité des droits de l'enfant et le Conseil des droits de l'homme.

UNWomen: [Cinq manières de renforcer l'égalité des sexes et la durabilité | ONU Femmes \(unwomen.org\)](#)

Outils, méthodes, manuels

Le Monde selon les Femmes' publications : [Produits – Le Monde selon les femmes \(mondefemmes.org\)](#) (outils pédagogiques, outils de plaidoyer, articles, médias numériques, recherche-action sur les

Consultative Group on International Agricultural Research (CGIAR): [Tools, methods, manuals | CGIAR GENDER Impact Platform](#) (outils, méthodes, cadres et manuels pour l'intégration de la dimension de genre dans la recherche et les programmes sur les systèmes agricoles

Gender Action Learning System (GALS) Methodology: [Gender Action Learning System \(GALS\) | CGIAR GENDER Impact Platform](#) (méthode pour aborder les questions de genre et d'injustice sociale dans le développement économique des projets financés par le FIDA en utilisant un processus inclusif et participatif qui est lui-même une stratégie d'autonomisation)

Le Réseau International pour les droits économiques, sociaux et culturels (Réseau-DESC) : [Fiche FEM-DESC.pdf \(escr-net.org\)](#)

[Action Aid's feminist leadership: ActionAid's Ten Principles of Feminist Leadership | ActionAid International](#)

ReproSist Collective Syllabus Gender: [Collective Syllabus Gender & Globalisation - Reprosist](#) (programme du cours avec inspiration et matériel de lecture/visuel sur des sujets allant de la reproduction sociale et du travail aux intimités du colonialisme, et du (trans) nationalisme et des frontières à la nature/biologie)

Littérature spécifique sur le genre dans l'agriculture

World Vision:

[Gender Training Toolkit French.pdf \(wvi.org\)](#)

[Gender Equality and Social Inclusion: Approach and Theory of Change](#)

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO):

[Publications | Gender](#) | FAO (des publications générales et également très spécifiques, certaines axées sur des régions/pays spécifiques ou des sous-thèmes liés au genre dans l'alimentation et l'agriculture)

CGIAR's publications: [Publications | CGIAR GENDER Impact Platform](#)

International Fund for Agricultural Development (IFAD)'s publications:

[Gender \(ifad.org\)](#) (différents types de publications axées sur l'approche de la transformation du genre dans l'agriculture)

Soils, Food and Healthy Communities (SFHC)'s publications (not

only gender specific): [Recent Publications – Soils, Food and Healthy Communities \(soilandfood.org\)](#) (Recherche menée par les agriculteurs pour la sécurité alimentaire et la nutrition au Malawi - documents universitaires)

[African Union Development Agency \(AUDA-NEPAD\): Gendering Agriculture: Empowering African Women Farmers Using Modern Technologies](#) (relevant blog post with additional resources cited)

[What We Are Reading | AWARD \(awardfellowships.org\)](#) (Base de données actuelle et pertinente contenant de nombreux articles sur les femmes et la prise en compte de la dimension de genre dans l'agriculture et les systèmes alimentaires)

Foodtank's publications: [Gender Agriculture Africa Sample Search](#) (nombreuses ressources sur le genre dans l'agriculture, y compris des articles et des sources médiatiques)

[International Food Policy Research Institute's \(IFPRI\) publications](#) (plus de 1000 publications spécifiques à un sexe ou à une région, y compris des études de cas spécifiques à une culture ou à un pays)

Informations sur le genre spécifiques aux régions et aux pays

Document académique: [Taking gender seriously in climate change adaptation and sustainability science research: views from feminist debates and sub-Saharan small-scale agriculture](#)

FAO Gender Country Assessments: [Country assessments | Gender | Food and Agriculture Organization of the United Nations \(fao.org\)](#): disponibles pour les pays du KCOA (Gambie, Nigeria, Ouganda, Zambie, Égypte) (fournissent une mise à jour de la situation des femmes et des hommes dans l'agriculture et le secteur rural par pays, chaque rapport décrit la situation des femmes et des hommes, ainsi que leurs rôles et opportunités spécifiques dans l'agriculture et les économies rurales)

[World Bank Gender Data Portal: World Bank Gender Data Portal](#) (les dernières statistiques sur le genre accessibles par le biais de visualisations de données afin d'améliorer la compréhension des données sur le genre et de faciliter les analyses qui éclairent les choix politiques)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)'s Global Gender Report and Gender Index: [Gender - Publications - OECD](#) (country and region-specific development reports and policy briefs going back to 2004)

[Summary | Social Institutions and Gender Index | SIGI 2023 Global Report: Gender equality in times of crisis \(oecd.org\)](#)

World Economic Forum (WOF)'s Gender Gap Report: [Global Gender Gap Report 2023 | World Economic Forum \(weforum.org\)](#) (évalue l'état actuel et l'évolution de la parité entre les hommes et les femmes dans quatre domaines clés : Participation et opportunités économiques, Niveau d'éducation, Santé et survie, et Autonomisation politique).

Gender Social Norms Index (country-disaggregated data): [2023 Gender Social Norms Index \(GSNI\) | Human Development Reports \(undp.org\)](#) (quantifies biases against women, capturing people's attitudes on women's roles along four key dimensions: political, educational, economic and physical integrity)

Podcasts

[UN Women Policy Brief: The Gender Gap in Agricultural Productivity in Sub-Saharan Africa](#) (policy brief based on original research in five countries: Ethiopia, Malawi, Rwanda, Uganda and United Republic of Tanzania)

[Noggin Notes Africa](#)

[Womanity Africa - Women in Unity](#)

[Science Allies: Africa's women farmers: Innovating in the time of COVID](#)

[AWARD AgSpirations Podcast](#)

Mise en réseau :

Organisations actives au niveau régional

[Gender and Development Network \(gadnetwork.org\)](#)

[Women in Dev – Uniting women to drive change](#)

[The Society of Gender Professionals \(SGP\)](#)

[African Women's Development and Communication Network \(FEMNET\)](#)

[African Women Leaders Network \(AWLN\)](#)

[Africa Women Agribusiness Network \(AWAN\)](#)

[Network of African Women Environmentalists \(NAWE\)](#)

[Indigenous Women and Girls Initiative Kenya \(IWGI\)](#)

Personnes-ressources/
experts clés à contacter

Dans toute l'Afrique

CGIAR Gender Experts: [Experts | CGIAR GENDER Impact Platform](#)

IFAD Gender Experts: [Gender \(ifad.org\)](#)

Communautés de pratique

[CGIAR Communautés de pratique : Communities of practice | CGIAR](#)

[UN Women Communautés de pratique: Course: GTCOP - Community of](#)

[Gender & Development Network - GADN promotes women's rights](#)

[AWID \(Association for Women's Rights in Development\)](#)

[Network of African Women Environmentalists NAWE](#)

Formations gratuites et renforcement des capacités en matière de genre :

Femmes et développement

Interagency Gender Working Group (IGWG)'s Gender Trainings: [Training | IGWG](#) (Documents PDF pour l'animation de formations, principalement des documents, des guides et des activités, sur les thèmes de l'intégration du genre, du VIH et de la sexualité, de la maternité sans risque, de la violence fondée sur le genre et de

Formation sur les approches transformatrices des rapports de genre développée par la GIZ, disponible sur Atingi :

[GenderLeader | atingi](#) (EN)

[GenLeader | atingi](#) (FR)

MIT Open Course Ware on Gender: [Search | MIT OpenCourseWare | Online Course Materials](#) (sur un large éventail de sujets liés aux études sur le genre et les femmes, y compris la théorie féministe et queer)§

[Concepts du genre et l'égalité des sexes \(Je connais le genre 1-2-3\) | Mylearningpathway](#)

University of Iceland Gender and Development Course: [Gender and Development: Critical Theories and Approaches | edX](#) (cours unique en temps réel d'une durée d'environ 11 mois) (**Remarque** : l'audit est gratuit et ne donne pas lieu à l'attribution d'une note. La version notée, pour laquelle vous recevez un certificat, coûte 75 €/82 \$).€1000+/\$1090)

UN Women Training Centre: [UN Women Training Centre eLearning Campus](#) (grosse plateforme en ligne pour la formation à l'égalité de genre) (**Remarque** : de nombreux cours en ligne à son propre rythme, la plupart gratuits, des cours de formation en groupe à un coût élevé de 1000€/1090\$)

UNSDG: Learn on Gender: [I Know Gender 1-2-3: Gender Concepts to get Started; International Frameworks for Gender Equality; and Promoting Gender Equality throughout the UN System | UN SDG:Learn \(unsdglearn.org\)](#) (Introduction aux concepts, au cadre international et aux méthodes d'action en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, afin d'établir des liens entre le genre et des domaines thématiques spécifiques tels que le travail, l'éducation, la participation politique, les situations d'urgence, la paix et la sécurité, la santé sexuelle et génésique, la diversité sexuelle et de genre et les droits de l'homme, et la violence à l'égard des femmes) (2,5 heures à tout moment, y compris le certificat, disponible en anglais, français et espagnol).

Genre et agriculture

E-learning FAO: [E-learning | Gender | Food and Agriculture Organization of the United Nations \(fao.org\)](#) (cours de courte durée, à télécharger ou à suivre en ligne à son propre rythme, en anglais, espagnol, français et arabe, sur des sujets tels que le développement de chaînes de valeur sensibles à la dimension de genre, la migration et le genre, et la gestion des terres pour les femmes et les hommes)

Training courses CGIAR: [Training Courses | CGIAR GENDER Impact Platform](#) (grande variété de formations visant à renforcer les connaissances et les compétences en matière de genre dans les systèmes alimentaires) (note : beaucoup sont gratuites, certaines coûtent quelques centaines d'euros)

[Soybean Innovation Lab: Increasing Your Gender Responsive Agricultural Development Capacity \(getlearnworlds.com\)](#) (couvre 5 modules : Importance des approches tenant compte de la dimension de genre pour la productivité agricole, termes clés relatifs à la dimension de genre, cadre d'intégration de la dimension de genre, études de cas approfondies, examen et certificat de fin d'études.)

Genre et changement climatique

[Course: Gender Equality and Human Rights in Climate Action and Renewable Energy | One UN Climate Change Learning Partnership \(unccelearn.org\)](#): Le cours se concentre sur les approches sensibles au genre et basées sur les droits de l'homme dans les mesures d'atténuation et d'adaptation au changement climatique (le cours est gratuit et est lié à d'autres ressources de l'UNCC : e-Learn, il offre un certificat à la fin de la formation).

L'apprentissage électronique a un coût :

Future Learn Gender and Development: Gender and Development - Online Course (futurelearn.com) (explores why gender matters in contemporary international and community development) (2 weeks, 3 hours/week for €94/\$103)

Formations à la présence :

Le Monde selon les femmes : Nos formations – Le Monde selon les femmes (mondefemmes.org) (french-speaking group trainings for ca. €150-1550/\$164-1689 sur des sujets tels que la violence sexuelle ou l'autonomisation - les femmes dans le leadership, à la fois à des dates précises et sur demande)

CCAB platform: [KCOA – Knowledge Center for Organic Agriculture and Agroecology in Africa \(KCOA\) \(kcoa-africa.org\)](#)

References

Council of Europe (2024). EN: *Types of gender-based violence*. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/types-of-gender-based-violence>; FR: *Les types de violence fondée sur le genre*. <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/types-of-gender-based-violence>

Food and Agriculture Organization (FAO). (2023). *The status of women in agrifood systems*. <https://doi.org/10.4060/cc5343en>

Jabril, S. (2020). *African Union: Gender-transformative skills development for women in agriculture*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), African Union Commission (AUC). https://www.giz.de/en/downloads/giz2020_en_SIFA_ATVET4W_Factsheet.pdf

Realizing women's rights to land and other productive resources (second edition). (2021, May 24). UN Women – Headquarters. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/10/realizing-womens-rights-to-land-and-other-productive-resources-2nd-edition>

Seedat, S., & Rondón, M. B. (2021). Women's wellbeing and the burden of unpaid work. *The BMJ*, n1972. <https://doi.org/10.1136/bmj.n1972>

Synnevag. (1997). *Gender Differences in Knowledge of Traditional Rice Varieties in Mali*. In FAO. (n.d.). *What is Gender?*. <https://www.fao.org/3/y5608e/y5608e01.htm>

The World Bank. (2009). *Gender in Agriculture Sourcebook*. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-7587-7>

World Health Organization: WHO. (2021, March 9). *Violence against women*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

World Wide Web Foundation. (2021, August 10). *Women's Rights Online: closing the digital gender gap for a more equal world - World Wide Web Foundation*. World Wide Web Foundation - Founded by Tim Berners-Lee, Inventor of the Web, the World Wide Web Foundation Empowers People to Bring About Positive Change. <https://webfoundation.org/research/womens-rights-online-2020/>

Annexe : Glossaire des termes

Spécifique au travail sur le genre

Genre : Les rôles socioculturels, les comportements et les attributs qu'une société donnée considère comme appropriés pour les hommes et les femmes et les identités de genre qui en découlent, influençant leurs opportunités, leurs responsabilités et leur accès aux ressources.

Égalité de genre : L'égalité des droits, des chances et de traitement des individus, quel que soit le genre, visant à éliminer la discrimination et à promouvoir l'équité dans tous les aspects de la vie.

Intégration de la dimension de genre : L'intégration des perspectives de genre dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, des programmes et des projets dans différents secteurs afin de garantir des avantages égaux pour tous les genres.

Identité de genre : L'identité de genre est l'expérience interne profondément ressentie par un individu, qui peut ou non correspondre au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Normes de genre : Attentes et rôles socialement construits attribués aux individus sur la base de la perception de leur genre, influençant le comportement et les attentes de la société.

Violence fondée sur le genre (VFG) : actes préjudiciables perpétrés à l'encontre d'individus en raison de leur genre, visant généralement les femmes et les filles en raison d'un déséquilibre social, culturel ou de pouvoir. La violence fondée sur le genre englobe diverses formes de violence, notamment les abus physiques, sexuels, psychologiques et économiques, ainsi que les pratiques traditionnelles préjudiciables. Elle trouve son origine dans des dynamiques de pouvoir inégales et des normes

de genre bien ancrées qui perpétuent la discrimination et l'inégalité. La violence liée au sexe peut se produire dans différents contextes, notamment au domicile, sur le lieu de travail, dans la communauté et dans les espaces en ligne, et se manifeste par des actes tels que la violence domestique, l'agression sexuelle, le harcèlement, le mariage d'enfants, le mariage forcé, les mutilations génitales féminines (MGF) et la traite des êtres humains. La violence liée au sexe n'inflige pas seulement un préjudice immédiat, elle a aussi des conséquences physiques, émotionnelles et sociales durables pour les survivants, en portant atteinte à leurs droits, à leur autonomie et à leur bien-être. La lutte contre la violence liée au sexe nécessite des efforts globaux pour remettre en question les attitudes discriminatoires, renforcer les cadres juridiques, fournir des services de soutien aux survivants et promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.

Empowerment : Le processus de renforcement de la capacité d'un individu ou d'une communauté à faire des choix, à exercer un contrôle et à faire valoir ses droits dans divers domaines de la vie.

Intersectionnalité : La nature interconnectée des catégories sociales telles que le genre, la race, la classe et la sexualité, conduisant à des systèmes de discrimination et de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants.

Féminisme : La promotion de l'égalité sociale, politique et économique de genre, en remettant en question et en traitant les inégalités fondées sur le genre.

Stéréotypes de genre : Idées préconçues et simplifiées à l'extrême sur les caractéristiques, les rôles et les comportements jugés appropriés pour les hommes et les femmes.

Sensibilité au genre : Approches, politiques ou programmes qui prennent en compte et traitent les spécificités de genre.

Approche sensible au genre : Approches, politiques, programmes ou actions qui prennent en compte les différents besoins, expériences et réalités des individus en fonction de leur genre. Une approche sensible au genre reconnaît et aborde les défis et les opportunités uniques auxquels les hommes, les femmes et les personnes ayant des identités de genre différentes peuvent être confrontés. L'objectif est de veiller à ce que les interventions soient conçues, mises en œuvre et évaluées de manière à tenir compte de la dynamique de genre, à promouvoir l'égalité et à éviter de renforcer les stéréotypes ou les préjugés fondés sur le genre. Il peut s'agir d'adapter les stratégies à des problèmes spécifiques liés au genre, de fournir un soutien ciblé et de favoriser l'inclusion pour faire progresser l'égalité de genre et l'autonomisation de tous les individus, quel que soit le genre.

Approche transformatrice des rapports de genre :

Approches, initiatives ou interventions qui visent à modifier fondamentalement ou à transformer les normes, les rôles et les dynamiques de pouvoir existants en matière de genre au sein des sociétés.

Les stratégies de transformation du genre vont au-delà des changements superficiels et cherchent à s'attaquer aux causes profondes des inégalités de genre. Ces approches remettent en question les normes traditionnelles en matière de genre, promeuvent des relations équitables entre les hommes et les femmes et

s'efforcent d'éliminer la discrimination et les attentes sociales fondées sur le genre. Les initiatives de transformation du genre impliquent souvent de favoriser la prise de conscience, de remettre en question les stéréotypes existants et de donner aux individus et aux communautés les moyens de s'engager activement dans le démantèlement des obstacles systémiques à l'égalité. L'objectif n'est pas seulement de remédier aux disparités immédiates entre les hommes et les femmes, mais de créer des changements durables et positifs dans les attitudes et les structures sociales.

Orientation sexuelle : L'attraction émotionnelle, romantique ou sexuelle d'un individu pour les personnes du même sexe, du sexe opposé ou des deux.

Non-binaire : Terme générique désignant les identités de genre qui ne s'alignent pas exclusivement sur les catégories traditionnelles d'homme ou de femme.

Allier : La pratique qui consiste à soutenir et à défendre les individus ou les groupes qui subissent une discrimination fondée sur leur genre, leur sexualité ou d'autres identifiants sociaux.

Harcèlement sexuel : Comportements non désirés et importuns de nature sexuelle qui créent un environnement hostile ou intimidant, affectant le bien-être d'une personne.

Langage inclusif : Une communication qui évite de renforcer les stéréotypes de genre et adopte un langage respectueux et inclusif de tous les genres.

Termes relatifs à l'agriculture

L'égalité de genre dans l'agriculture : Le principe de l'égalité des chances, des droits et de l'accès aux ressources pour les hommes et les femmes impliqués dans les activités agricoles.

Droits fonciers des femmes : Les droits légaux et sociaux qui définissent l'accès, la propriété et le contrôle des femmes sur les terres et les biens dans les contextes agricoles.

Féminisation de l'agriculture : La présence croissante et la participation active des femmes dans les activités agricoles, souvent dues à l'exode des hommes ou à l'évolution de la dynamique économique.

Division du travail en fonction du sexe : L'attribution de tâches et de rôles spécifiques aux hommes et aux femmes dans le cadre des pratiques agricoles, influencée par des normes culturelles et sociétales.

Empowerment des femmes rurales : Le processus de renforcement des capacités, de l'agence et du pouvoir de décision des femmes dans les communautés agricoles rurales.

Accès aux ressources agricoles : La disponibilité et la capacité des femmes à accéder à des ressources clés telles que la terre, le crédit, les semences et la technologie pour leur participation active à l'agriculture.

Services de conseil étatiques sensibles à la dimension de genre : Services de conseil et de formation agricoles qui tiennent compte des besoins, des préférences et des contraintes spécifiques des agricultrices.

Pauvreté en temps : Le fardeau disproportionné des tâches chronophages, telles que les tâches ménagères et les soins, qui entrave souvent la participation des femmes à des activités agricoles productives.

Coopératives de femmes : Groupes ou organisations de collaboration formés par des femmes dans l'agriculture pour relever collectivement les défis, partager les ressources et s'autonomiser les unes les autres.

Politiques intégrant la dimension de genre : Les politiques de développement agricole et rural qui prennent en compte et répondent aux besoins et rôles spécifiques des femmes, en promouvant l'égalité de genre.

Chaînes de valeur inclusives : Modèles et systèmes économiques qui intègrent les femmes à tous les stades de la chaîne de valeur agricole, de la production à la commercialisation.

Nutrition maternelle et infantile : L'accent est mis sur le rôle des femmes dans la garantie d'une nutrition adéquate pour leur famille, en liant l'agriculture à la santé et au bien-être.

Intégration de la dimension de genre : L'intégration de la dimension de genre dans tous les aspects des politiques, programmes et projets agricoles afin de garantir des résultats équitables.

Femmes chargées de la diffusion de l'information : Les femmes professionnelles qui fournissent des conseils, des formations et un soutien en matière d'agriculture aux communautés rurales et qui servent de modèles aux femmes dans le domaine de l'agriculture.

Autres concepts axés sur les hommes

Alliés masculins : Les hommes qui soutiennent et défendent activement l'égalité entre les hommes et les femmes, en travaillant aux côtés des femmes pour remettre en question et démanteler les discriminations et les stéréotypes fondés sur le genre.

Masculinité toxique : Un ensemble de normes et d'attentes culturelles qui renforcent les comportements et les attitudes néfastes chez les hommes, tels que l'agression, la domination et la suppression des émotions.

Initiatives en faveur de la paternité : Programmes et politiques qui encouragent et soutiennent l'implication des hommes dans l'éducation des enfants et la prestation de soins, en remettant en question les rôles traditionnels des hommes et des femmes.

Initiatives en faveur de la paternité : Programmes et politiques qui encouragent et soutiennent l'implication des hommes dans l'éducation des enfants et la prestation de soins, remettant en cause les rôles traditionnels de genre.

Intelligence émotionnelle : La capacité des hommes à comprendre, gérer et exprimer leurs propres émotions, ainsi qu'à comprendre les émotions des autres, en remettant en question les stéréotypes relatifs à l'expression émotionnelle masculine.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les hommes : Efforts visant à redéfinir les attentes de la société concernant le rôle des hommes sur le lieu de travail et à la maison, en encourageant une répartition plus équilibrée et plus équitable des responsabilités.

Études sur la masculinité : Recherche et discours universitaires qui examinent de manière critique les attentes de la société et les constructions de la masculinité, en explorant la manière dont elles influencent les expériences et les relations des hommes.

L'égalité de genre dans l'éducation des enfants : Encourager les hommes à jouer un rôle actif dans l'éducation des enfants, en contribuant à la création de structures familiales plus égalitaires.

**Publié par**

Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Projet Global Centre de Connaissances pour
l'Agriculture Biologique et l'Agroécologie en
Afrique (CCAB - KCOA)

Siège social

Bonn et Eschborn, Allemagne

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn, Germany
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Germany
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15
E kcoa@giz.de
I www.giz.de/en

Conception graphique et illustrations

Nepanto Design & Illustration, The Netherlands
www.nepanto.com

Rédacteur.rice.s

Anna Veillon (PCAO)
Carole Fopa (PCAC)
Henrike Hueseman (GIZ-CCAB)
Ines Amamou (PCAN)
Margaret Arwari (PCEA)
Maria Fernanda Monsalvo Basaldua (GIZ)
Natasha Ortolan Ervilha (GIZ-CCAB)
Saskia Stark-Ewing (GIZ-CCAB)
Swann Pfeiffer (GIZ-CCAB)
Tebogo Ngoma (PCAA)

En date dur

Eschborn, 2024

La GIZ est responsable du contenu de cette publication.