



AfricaRice

Politique d’AfricaRice en matière d’égalité des genres

Septembre 2014

SOMMAIRE

I.	Contexte.....	2
II.	But et étendue.....	2
III.	Déclaration de politique.....	2
IV.	Mise en œuvre de la politique.....	3
1.	Leadership.....	3
2.	Responsabilité	3
3.	Culture	3
4.	Capacité	3
5.	Programmes	4
V.	Suivi et examen.....	4

I. Contexte

Le Centre du riz pour l'Afrique (AfricaRice) est une institution intergouvernementale et internationale de recherche pour le développement et dont la mission est de contribuer à la réduction de la pauvreté et l'atteinte de la sécurité alimentaire en Afrique par des activités de recherche, de développement et de partenariat. L'institution a pour but d'accroître la productivité et la rentabilité du secteur rizicole de manière à veiller à la durabilité du milieu de production. Compte tenu des rôles importants que la femme africaine joue dans la chaîne de valeur du riz depuis la production jusqu'à la conservation des semences en passant par la transformation, la commercialisation et la préparation des aliments dans les ménages, il importe que les programmes d'AfricaRice impliquent et engagent à la fois les femmes et les hommes dans ses efforts de recherche, d'innovation et de renforcement des capacités. De même, compte tenu du caractère international d'AfricaRice, il est important qu'AfricaRice reflète les engagements mondiaux par rapport au genre et à la diversité culturelle. Cette diversité va contribuer à approfondir les activités de recherche pour le développement d'AfricaRice et améliorer considérablement la pertinence et l'impact de son travail.

II. But et étendue

L'intégration des questions de genre est un processus qui vise à assurer que les différents besoins des femmes et des hommes de même que le but de l'égalité des genres est inclus dans tous les domaines d'activité, y compris les politiques, les programmes, les budgets, le suivi et l'évaluation. L'intégration des questions de genre va au-delà de la simple livraison de programmes visant à autonomiser les femmes et les filles. Elle vise à assurer que les besoins ultimes, les perspectives et les expériences de la vie des femmes et des hommes sont pris en compte dans tous les domaines d'activité, et le but de l'égalité des genres est central à toutes les activités d'une organisation. La présente politique vise à atteindre une implication juste et équitable des femmes et des hommes dans toutes les activités d'AfricaRice en intégrant les questions de genre (i) dans ses programmes de recherche pour le développement et (ii) dans le lieu de travail, c.-à-d. au siège, dans les stations régionales et dans le travail avec les partenaires. AfricaRice va suivre une stratégie double en recherchant certaines activités autonomes qui promeuvent l'égalité des genres et en intégrant les questions de genre dans tous les domaines d'activité. La présente politique s'applique aux agents d'AfricaRice et aux collaborateurs en visite dans les locaux d'AfricaRice.

III. Déclaration de politique

AfricaRice reconnaît que le traitement équitable entre les genres de même que la sensibilisation sur les questions de genre favorise le changement durable et l'atteinte de résultats équitables pour les femmes et les hommes sur l'ensemble de la chaîne de valeur du riz en Afrique. AfricaRice considère les questions de genre comme étant au centre de tous les domaines d'activité, de la planification à la mise en œuvre et au suivi-évaluation à la fois dans le lieu de travail et dans toutes ses activités de recherche pour le développement. Cette politique s'appuie sur les principes suivants :

- assurer que l'ensemble du personnel et des membres du Conseil d'administration ont une compréhension des questions de genre et des principes exposés dans la présente politique ;
- respecter les valeurs et les cultures des populations avec lesquelles AfricaRice travaille ;
- reconnaître l'étroite connexion entre le genre et la pauvreté ;
- promouvoir l'égalité des genres auprès des acteurs clés ;
- reconnaître que les femmes handicapées sont confrontées le plus souvent à de multiples stigmatisations et défis pour accéder à des services de santé de qualité ; et
- reconnaître que le genre et d'autres aspects identitaires tels que la religion, la caste, l'incapacité et l'ethnie se recoupent.

IV. Mise en œuvre de la politique

La présente politique sera intégrée dans la culture et la pratique organisationnelles d’AfricaRice en particulier par rapport à cinq dimensions organisationnelles (leadership, responsabilité, culture, capacité et programmes) telles qu’exposées ci-dessous¹ :

1. Leadership

L’intégration effective des questions de genre nécessite un engagement actif des leaders d’AfricaRice. Ceux-ci incluent les membres du Conseil d’administration, des comités et du Senior management. Le leadership est au centre parce que sans leadership, les efforts visant à atteindre l’égalité des genres ne seront pas durables. Le leadership d’AfricaRice appuiera l’intégration des questions de genre et veillera à ce :

- qu’il y ait une stratégie claire pour faire avancer l’égalité des genres ;
- que les femmes soient représentées équitablement et aient une influence en tant que décideurs au sein de l’organisation ;
- qu’il y ait une capacité et un engagement avérés pour l’égalité des genres entre les leaders de l’organisation.

2. Responsabilité

Les efforts visant à intégrer les questions de genre dans les organisations sont perdus si ces dernières ne sont pas responsables de leurs actions et de leurs engagements. Très souvent, les organisations font de véritables tentatives d’intégration des questions de genre, mais échouent dans la mise en œuvre des systèmes et des processus requis pour assurer que ces efforts soient effectifs et durables dans le temps. AfricaRice va faire preuve de responsabilité pour l’intégration des questions de genre et par conséquent va :

- chercher activement à comprendre les questions d’égalité des genres au sein de l’organisation ;
- allouer les ressources financières requises pour la mise en œuvre de la politique genre et la stratégie d’intégration ;
- présenter des rapports publics sur les progrès faits dans les engagements pris en faveur de l’égalité des genres.

3. Culture

L’intégration des questions de genre sera plus durable lorsque le soutien en faveur de l’égalité des genres est intégré dans les valeurs, les systèmes, les politiques et les procédures de l’organisation à tous les niveaux. Il n’est pas toujours facile de quantifier la culture d’une organisation en termes exacts. AfricaRice mettra en place une culture favorable à l’égalité des genres et :

- fournira un environnement de travail juste et équitable pour les femmes et les hommes
- encouragera le personnel, les volontaires et les membres à s’engager dans un dialogue ouvert sur le genre et le pouvoir.

4. Capacité

Une organisation doit avoir la capacité technique nécessaire pour entreprendre l’intégration des questions de genre. Cela nécessite un investissement constant dans le développement des capacités du personnel et des membres du Conseil d’administration et des comités, mais aussi une contribution aux efforts plus élargis visant à atteindre l’égalité des genres. AfricaRice va mettre en place une capacité technique pour l’intégration des genres en :

- ayant l’expertise d’un spécialiste des questions de genre au sein de l’organisation ;
- assurant que les questions de genre est la responsabilité de tout le personnel ;
- contribuant à la capacité/expertise en matière de genre de la communauté dans son ensemble.

¹ Selon Barclay, A. and Dicker, K. (2014): *Think Out Loud. A practical guide to gender mainstreaming in community organizations.*

5. Programmes

Les programmes se réfèrent aux principales activités de l'organisation. Il peut s'agir de projets ou de programmes, d'initiatives de plaidoyer, de formation ou toute autre chose qui est l'activité de base de l'organisation. AfricaRice va intégrer le genre dans ses programmes en :

- concevant ses programmes et ses activités en utilisant une analyse comparative entre les genres et une preuve solide, y compris des données désagrégées sur le genre ;
- impliquant activement les femmes et les hommes dans la conception et la mise en œuvre des programmes et des activités ;
- utilisant un cadre sensible aux questions de genre pour suivre et évaluer les programmes et les activités.

La politique sera mise en œuvre comme suit :

- Les activités spécifiques et les objectifs mesurables tels que liés aux dimensions organisationnelles 1 à 4 sont définis dans le « Plan d'action d'AfricaRice pour l'égalité des genres dans le lieu de travail », et seront suivis et mis à jour où besoin sera ;
- Les activités spécifiques et les objectifs mesurables tels que liés à la dimension organisationnelle 5 sont définis dans la « Stratégie genre du GRISP – Intégration des questions de genre dans la recherche rizicole et le développement de technologies » (actuellement version 2.0, datée d'octobre 2013) et seront peaufinés davantage conformément aux localités d'AfricaRice et suivis et mis à jour où besoin sera.

V. Suivi et examen

L'atteinte des objectifs fixés en vue de promouvoir l'égalité des genres comme indiqué ci-dessus sera suivie deux fois par an. Le progrès fait sera présenté lors des réunions du Conseil d'administration d'AfricaRice.

De plus, une « Fiche de rapport de l'intégration des questions de genre » sera mise en place pour examiner le progrès fait en matière *d'intégration des questions de genre dans tous les domaines d'activité* de l'organisation, le long des cinq dimensions organisationnelles : leadership, culture, capacité, responsabilité et programmes. Une « Fiche de rapport de l'intégration des questions de genre » sera mise en place et suivie une fois par an en même temps que l'enquête de satisfaction du personnel de l'institut pour examiner le progrès fait et identifier les lacunes dans l'intégration des questions de genre dans l'ensemble des domaines d'activité de l'organisation. Là où des problèmes de conformité sont identifiés, le management d'AfricaRice et le Point focal genre d'AfricaRice travailleront avec le personnel et d'autres acteurs pertinents pour résoudre ces problèmes rapidement.

Toute mise à jour et révision faite à la présente politique doit être approuvée par le Directeur général du Centre avant d'être soumise au Conseil d'administration d'AfricaRice pour approbation. Les changements de politique seront reflétés le cas échéant, dans les manuels opérationnels mis à jour.