

## DE QUOI PARLE T-ON ?

Si les femmes sont bien présentes dans les exploitations, on observe qu'elles sont bien souvent moins impliquées dans les activités de conseil, peu décisionnaires et moins représentées dans les instances des OP.

Face à ce constat général, il est important d'accompagner les Organisations de producteurs à mieux comprendre la place occupée par les femmes dans les EAF et les OP et agir pour favoriser l'équilibre entre femmes et hommes.

## ELEMENTS DE LANGAGE

**GENRE** : Construction sociale et culturelle des identités féminines et masculines.

**EGALITÉ** : L'égalité consiste à traiter de manière identique en garantissant les mêmes droits et chances pour tous les individus, hommes et femmes.

**EQUITÉ** : L'équité vise à corriger et compenser les inégalités rencontrées en offrant des ressources, des opportunités et des traitements adaptés à leurs besoins spécifiques.

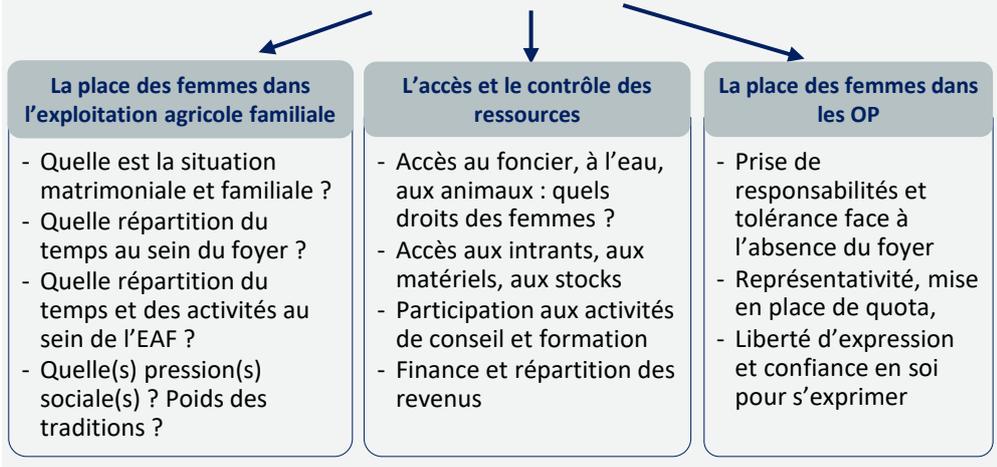
**INCLUSION** : Ensemble des actions visant à assurer la pleine et égale participation des hommes et des femmes dans toutes les activités en éliminant les discriminations et en leur offrant les mêmes opportunités.

**EQUILIBRE** : Objectif plus global, où les femmes et les hommes bénéficient d'une répartition juste et harmonieuse dans la société, intégrant à la fois l'égalité des droits et des actions spécifiques pour favoriser l'équité et l'inclusion des deux sexes.

## LES ETAPES

### 1 SE QUESTIONNER ET DIAGNOSTIQUER LA SITUATION

Avant tout, il faut comprendre la place des femmes dans le contexte où l'on intervient.



### 2 EN FAIRE L'AFFAIRE DE TOUS

- Sensibiliser les équipes, discuter de ces sujets
- Créer des espaces pour engager les discussions et questionner... avec des moments de non-mixité, et des moments en mixité
- Avoir le réflexe et la sensibilité pour aborder ce sujet sans en faire un sujet à part, mais l'intégrer dans chacune des discussions, techniques, économiques...
- S'appuyer sur les alliés : les leaders, les PR, les « bons maris », les conseillers... Que tout le monde s'y mette ! Avoir un tiers médiateur allié qui aborde ce sujet dans le foyer
- Et être un peu « poil à gratter » dans le cadre des lieux dédiés et en aparté

### 3 AGIR

#### AU SEIN DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

- Education des maris et des parents : faire témoigner des couples « modèles »
- Associer femmes et hommes ensemble dans les activités de conseil et formation, en proposant un maximum d'activités en proximité du foyer et de courte durée
- Demander aux femmes ce qu'elles veulent faire; faire l'effort d'aller les chercher
- Face aux freins liés à l'accès aux ressources : développer et adapter des outils et équipements (ex : compostage en tas, accès aux intrants, alphabétisation)
- Favoriser la prise de responsabilités des femmes là où elles sont reconnues et/ou elles peuvent être autonomes : par ex. : gestion du budget, sur les questions de qualité, nutrition, sur un atelier spécifique...
- Mettre en avant l'intérêt économique du travail des femmes

#### POUR LA REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES OP

- Organiser des modules de formation sur la place des femmes
- Avoir une commission Femmes qui coordonne / un référent qui suit le sujet
- S'assurer de la représentation des femmes dans les CA et de leur capacité à s'exprimer en public (formation à la prise de parole)
- Impliquer les élus pour aller voir les familles pour débloquer des situations
- Favoriser la prise de responsabilités des femmes là où elles sont reconnues : par ex. : trésorière (bonne gestionnaire)



## LES FONDAMENTAUX À RETENIR

L'équilibre entre les femmes et les hommes nécessite d'être abordé de manière globale, en tenant compte des facteurs économiques, sociaux, juridiques et culturels... il faut comprendre tous ces facteurs pour agir.

- C'est l'affaire de tous, ce n'est pas un sujet à traiter à part; mais une attention de tout le monde, à toutes les échelles : PR, conseiller, leader, responsables d'OP... Il faut donc que tous ces acteurs soient sensibilisés, qu'ils portent une attention à la participation des femmes et acquièrent le réflexe de questionner la place des femmes.
- Au-delà des freins techniques, économiques ou organisationnels, les freins socioculturels sont importants : l'évolution des mentalités et des stéréotypes prend du temps. Cela peut se faire par la formation, et/ou la mise en avant d'expériences de femmes inspirantes.
- Il faut faire attention à ne pas créer d'opposition, être diplomate et surtout faire prendre conscience aux hommes que c'est dans leur intérêt de mieux répartir et partager les tâches, responsabilités et ressources.



## PAROLES DE LEADERS

« C'est difficile de se faire écouter même si vous avez des idées intéressantes. Il faut de la **persévérance** et ne jamais accepter de se faire marcher sur les pieds. Mes expériences et formations en tant que leader m'ont aidée. »

« Mon mari m'a beaucoup aidée aussi, en me soutenant dans mes activités. Il est fier et a **confiance** en moi. »

« Les techniciens sont au quotidien à l'écoute du monde agricole. C'est à eux d'écouter particulièrement ce que souhaitent les femmes et **les encourager** à se former. »

« C'est plus compliqué pour une femme que pour un homme de s'impliquer. Il faut savoir de quoi on parle et pour cela, il faut prendre le temps d'observer et de comprendre le système dans lequel on évolue. C'est ce qui nous donne avant tout de la **légitimité**. Si vous savez de quoi vous parlez, vous serez écoutée. »



## POUR EN SAVOIR PLUS

- [Webinaire « Les femmes en agriculture »](#) du 05/06/2020
- [Diagnostic sur le rôle des femmes dans les exploitations agricoles et les organisations de producteurs à Madagascar – Mars 2020, Holy RAHARINJANAHARY](#)



OP féminine au Burkina Faso



Femme récoltant du thé à Madagascar



Paysanne relais au Burkina Faso

