

## Contraintes liées au genre pour les exploitantes agricoles et la main-d'œuvre familiale non rémunérée

1. Les exploitantes agricoles sont souvent confrontées à des obstacles qui les empêchent d'améliorer leur productivité		
Causes/facteurs limitants	Stratégies	Indicateurs
Les exploitantes agricoles ont un accès insuffisant à la terre.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Appuyer la mise en vigueur des politiques et cadres législatifs existants sur l'accès au foncier.</li> <li>Explorer d'autres modes d'accès au foncier, par exemple à travers une location.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des titres fonciers émis au nom des femmes (%).</li> <li>Augmentation de la proportion de terres dont les femmes sont propriétaires (%).</li> <li>Augmentation de l'accès au foncier par les femmes à travers d'autres dispositifs (location) (%).</li> </ul>
<p>Les services fournis par le ministère de l'Agriculture ou les programmes de développement :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>s'adressent à la personne qui est considérée comme le chef de famille/fermier ou qui se considère comme tel, soit, la plupart du temps, un homme,</li> <li>ne prennent pas en compte les obstacles multiples à la participation des femmes (lieu, durée et horaires, contenu de la formation).</li> </ol> <p>Le faible nombre ou l'absence d'agents de vulgarisation agricole féminins peuvent représenter des obstacles majeurs à l'amélioration des produits.</p> <p>Les productrices pourraient ne pas adopter des pratiques et des technologies agricoles améliorées qui seraient diffusées par des agents de vulgarisation agricole masculins.</p> <p>Ceci s'explique par les normes et restrictions sociales qui leur interdisent de se trouver en présence d'un autre homme que leur époux.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Encourager les foyers à considérer l'exploitation de leur ferme comme une entreprise, tout en valorisant la contribution de chaque membre de la famille, homme ou femme.</li> <li>Mettre en place des dispositifs permettant de valoriser et de rétribuer le travail invisible fourni par les femmes.</li> <li>Appuyer le développement de services qui prennent en considération les contraintes, besoins et intérêts des femmes : par ex. des formations adaptées en termes de lieu, d'horaires et de contenu.</li> <li>Favoriser le recrutement d'agents de vulgarisation agricole féminins.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation de la participation des femmes aux formations (%).</li> <li>Augmentation de la productivité des fermières (%).</li> <li>Augmentation du nombre d'agents de vulgarisation agricole féminins.</li> </ul>
Les contraintes de temps liées aux rôles multiples des femmes, tels que les rôles productifs, de reproduction (tâches ménagères, soins aux enfants et personnes âgées) et leurs responsabilités au sein de leurs communautés.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mettre au point et diffuser des technologies permettant d'épargner du temps et d'alléger les tâches.</li> <li>Sensibiliser les hommes à l'importance de la diffusion de technologies permettant d'alléger la charge de travail des femmes.</li> <li>Sensibiliser les foyers à une répartition des tâches ménagères et communautaires plus équilibrée entre les hommes et les femmes.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de technologies diffusées permettant d'alléger les tâches.</li> <li>Nombre d'heures épargnées grâce à la diffusion de nouvelles technologies.</li> <li>Nombre (%) de femmes qui adoptent les nouvelles technologies.</li> <li>Nombre de femmes qui ont accès et décident de l'utilisation des nouvelles technologies.</li> <li>Pourcentage de foyers où la répartition des tâches liées à la reproduction et les responsabilités au sein des communautés sont équilibrées entre les hommes et les femmes.</li> </ul>
Les exploitantes agricoles n'ont que peu d'influence sur les décisions prises au sein du foyer.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Encourager les foyers à considérer l'exploitation de leur ferme comme une entreprise, tout en valorisant la contribution de chaque membre de la famille, homme ou femme.</li> <li>Mettre l'accent sur la prise de décision et la planification concertées.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pourcentage de décisions portant sur le budget familial auxquelles les femmes ont participé en ce qui concerne les biens de production, les investissements et les dépenses plus générales.</li> </ul>
En raison des normes sociales et des stéréotypes de genre à l'origine de la répartition des rôles et des tâches entre les hommes et les femmes, ces dernières ont une mobilité limitée et font face à des contraintes de temps.	Organiser des ateliers de sensibilisation sur la répartition des tâches entre les hommes et les femmes au sein du foyer et les contraintes de temps qu'elle génère pour les femmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les femmes participent à des formations et à des séances de vulgarisation agricole autrefois réservées exclusivement aux hommes.</li> <li>Changements au niveau de la répartition des tâches entre les hommes et les femmes au sein</li> </ul>

		du foyer.
<b>2. Les femmes sont confrontées à des obstacles pour accéder au crédit et aux services financiers</b>		
<i>Causes/facteurs limitants</i>	<i>Stratégies</i>	<i>Indicateurs</i>
Les femmes ne sont pas propriétaires de biens qui pourraient servir de garantie. Elles n'ont pas de titres de propriété foncière (accès inégal aux biens de production).	Collaborer avec les institutions financières pour mettre au point des produits et services financiers adaptés et prenant en compte les besoins et contraintes des femmes et des groupes vulnérables, par ex. des prêts sans garantie, des contrats de location de biens, des services financiers compris dans les contrats des acheteurs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de produits et services financiers conçus prenant en compte les besoins et contraintes des femmes et des groupes vulnérables.</li> <li>• Augmentation des demandes de prêt en provenance de femmes (%).</li> <li>• Augmentation du nombre de femmes obtenant des prêts (%).</li> </ul>

## Obstacles à l'accès et à la participation des femmes aux organisations de producteurs

1. Les femmes ont souvent un accès limité aux services fournis par les organisations de producteurs		
<i>Causes/facteurs limitants</i>	<i>Stratégies</i>	<i>Indicateurs</i>
Critères d'adhésion basés sur la propriété foncière, excluant d'emblée les femmes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encourager les organisations à modifier les critères d'adhésion exclusifs, tels que l'accès aux facteurs de production (terre, animaux), et à adopter d'autres critères, tels que les produits issus de l'activité (litres de lait, paniers de tomates).</li> <li>2. Lorsque c'est pertinent, créer des groupes féminins pour encourager la participation des femmes dans de nouveaux secteurs.</li> <li>3. Mener des séances de sensibilisation sur les droits à la propriété foncière et faire un plaidoyer en faveur d'une distribution équitable des terres.</li> <li>4. Appuyer la mise en vigueur des lois et politiques existantes sur l'accès à la propriété foncière.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du nombre d'adhérentes aux organisations de producteurs (%).</li> <li>• Changement des critères d'adhésion.</li> </ul>
Les femmes sont victimes du préjugé selon lequel seuls les hommes sont des producteurs.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rendre visible la contribution des femmes au sein des exploitations familiales, dans les organisations et dans la chaîne de valeur.</li> <li>2. Sensibiliser les organisations de producteurs au fait que l'agriculture est une activité familiale lucrative et que ces dernières devraient adapter leurs services aux différents membres de la famille en tenant compte de leurs intérêts et de leurs besoins.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise de conscience accrue quant au rôle et à la valeur des contributions des femmes, qui sont reconnues comme des agricultrices.</li> </ul>
Les politiques d'adhésion des organisations de producteurs ne reconnaissent que les hommes comme les chefs de famille représentant les intérêts de l'ensemble du foyer.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encourager l'adhésion des épouses et autres membres de la famille aux organisations de producteurs.</li> <li>2. Promouvoir la modification des statuts des associations afin qu'elles permettent aux membres de la même famille de participer aux réunions, aux formations et d'accéder aux autres avantages et services offerts.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositions permettant à d'autres membres de la famille (femmes et jeunes) de bénéficier des services et avantages offerts par les organisations.</li> <li>• Cosignature des hommes et des femmes actifs au sein de l'exploitation familiale (et membres de l'organisation).</li> </ul>
Les services ne s'adressent parfois qu'aux membres des organisations de producteurs, excluant les femmes.	Mettre au point des systèmes de prestation de services visant les non-membres des organisations de producteurs (par ex. par des agents commerciaux ruraux).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositifs alternatifs s'adressant aux autres membres de la famille (femmes et jeunes) afin qu'ils bénéficient des mêmes services que ceux dispensés par les organisations de producteurs.</li> </ul>
2. Même si les femmes peuvent devenir membre d'une organisation, leur participation est parfois compromise par des facteurs limitants		
<i>Causes/facteurs limitants</i>	<i>Stratégies</i>	<i>Indicateurs</i>
Les femmes ne savent pas qu'elles peuvent également adhérer aux organisations de producteurs.	S'assurer que les informations concernant la création d'organisations de producteurs et la possibilité de devenir membre sont diffusées à travers les moyens de communication utilisés par les hommes et les femmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du nombre d'adhérentes aux groupes de producteurs (%).</li> </ul>
Les femmes ne peuvent payer les frais d'adhésion.	S'assurer que les droits d'inscription sont à la portée des hommes et des femmes, ou encore que le règlement des frais d'adhésion soit échelonné dans le temps.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositifs de règlement des droits d'inscription prenant en compte les contraintes de chacun.</li> </ul>
Les contraintes de temps limitent la participation des femmes aux réunions.	S'assurer que les réunions sont organisées à des horaires et dans des lieux qui permettent	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du nombre de femmes participant aux réunions organisées par les organisations de</li> </ul>

	aux femmes d'y participer.	producteurs.
<b>3. Même quand les femmes parviennent à adhérer aux organisations de producteurs, elles n'occupent pas ou peu de postes de décision</b>		
<i>Causes/facteurs limitants</i>	<i>Stratégies</i>	<i>Indicateurs</i>
Préjugés quant aux compétences en leadership des hommes et des femmes.	Fournir des formations aux associations sur la bonne gouvernance en mettant l'accent sur les principes d'équité de genre dans le leadership et la prise de décision (par ex. mise en place de quotas, d'alternance hommes-femmes aux postes décisionnels, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du nombre de femmes occupant des postes décisionnels au sein des organisations de producteurs (%).</li> <li>• Nombre d'hommes et de femmes dirigeants formés au leadership.</li> </ul>
Facteurs limitants, tels que les contraintes de temps et la mobilité réduite, empêchant les femmes de participer aux activités associatives (formations, réunions, etc.).	Identifier et analyser les causes des facteurs limitant la participation des femmes et y apporter des solutions en conséquence : technologies permettant d'alléger les tâches, sensibilisation des hommes et des leaders d'opinion, horaires et lieux adaptés, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de solutions innovantes pour lever les contraintes à la participation des femmes.</li> </ul>

## Contraintes liées au genre pour les entrepreneuses

1. Les entrepreneuses font face à des contraintes additionnelles par rapport aux hommes		
<i>Causes/facteurs limitants</i>	<i>Stratégies</i>	<i>Indicateurs</i>
Les femmes ont un accès limité aux réseaux informels et aux opportunités qu'ils présentent. Elles sont victimes de stéréotypes de genre et il y a peu de modèles d'entrepreneuses permettant de lutter contre ces stéréotypes.	Mettre en valeur les réalisations des entrepreneuses et favoriser les occasions de mise en réseau entre entrepreneuses afin de créer des liens verticaux et horizontaux solides entre elles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre accru d'entrepreneuses reconnues comme telles.</li> <li>• Nombre d'entrepreneuses membres d'organisations faitières.</li> <li>• Nombre de réseaux d'entrepreneuses.</li> </ul>
Les femmes manquent de confiance dans leurs capacités et d'estime d'elles-mêmes. Les hommes ne les encouragent pas ou peu à gagner cette confiance en elles.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier et valoriser des modèles d'entrepreneuses.</li> <li>2. Sensibiliser les hommes à la nécessité de changer les mentalités et les perceptions en faveur de l'entrepreneuriat féminin.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exemples d'entrepreneuses dynamiques et couronnées de succès présentées dans les médias.</li> </ul>
2. Les entrepreneuses rencontrent des obstacles à l'accès aux services et produits financiers		
<i>Causes/facteurs limitants</i>	<i>Stratégies</i>	<i>Indicateurs</i>
Les femmes ne sont pas propriétaires de biens qui pourraient servir de garantie. Elles n'ont pas de titres de propriété foncière (accès inégal aux biens de production).	Collaborer avec les institutions financières pour mettre au point des produits et services financiers adaptés et prenant en compte les besoins et contraintes des femmes et des groupes vulnérables, par ex. des prêts sans garantie, des contrats de location de biens, des services financiers compris dans les contrats des acheteurs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de produits et services financiers conçus prenant en compte les besoins et contraintes des femmes et des groupes vulnérables.</li> <li>• Augmentation des demandes de prêt en provenance de femmes (%).</li> <li>• Augmentation du nombre de femmes obtenant des prêts (%).</li> </ul>
3. Les entrepreneuses rencontrent des obstacles à l'accès aux services d'appui à l'entrepreneuriat (SAE)		
<i>Causes/facteurs limitants</i>	<i>Stratégies</i>	<i>Indicateurs</i>
Les services ne sont pas conçus et dispensés de manière à encourager la participation des femmes (durée, horaires, lieu, contenu, etc.) Le peu ou le manque d'animatrices limite la participation des femmes en raison des normes et interdits sociaux.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Appuyer le développement de services qui prennent en considération les contraintes, besoins et intérêts des femmes : par ex. des formations adaptées en termes de lieu, d'horaires et de contenu.</li> <li>2. Favoriser le recrutement d'animatrices.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de femmes ayant accès à des services d'appui aux entreprises et à des trajectoires de développement de l'entrepreneuriat.</li> </ul>

## Contraintes liées au genre pour les employées

1. Les employées au sein des unités de transformation ou des firmes n'ont pas ou peu accès à des postes décisionnels ou à des fonctions techniques		
<i>Causes/facteurs limitants</i>	<i>Stratégies</i>	<i>Indicateurs</i>
<p>Les employées sont victimes de stéréotypes et de pratiques discriminatoires quant à leurs aptitudes et à leurs capacités à diriger des hommes. De manière générale, les femmes sont cantonnées dans des postes temporaires et acquièrent leurs compétences sur le tas, en accomplissant des tâches répétitives. Ceci ne leur permet pas d'améliorer leurs conditions salariales, de bénéficier de promotions et d'occuper des postes de direction.</p>	<p>Encourager les firmes à adopter des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines équitables et non-discriminatoires (favorisant l'égalité des chances dans le recrutement, la flexibilité des horaires, les formations pour favoriser le développement des compétences des femmes, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de politiques adoptées favorisant l'équité de genre.</li> <li>• Nombre et types de pratiques non-discriminatoires adoptées.</li> <li>• Augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction (%).</li> <li>• Augmentation du nombre de femmes occupant des postes et des fonctions techniques.</li> </ul>
2. Les employées ont peu ou pas d'opportunités de développer leurs compétences et leur carrière et d'occuper des fonctions plus valorisantes		
<i>Causes/facteurs limitants</i>	<i>Stratégies</i>	<i>Indicateurs</i>
<p>Les employées sont cantonnées dans des activités nécessitant peu de compétences et générant peu de bénéfices, ce qui limite les occasions d'acquérir de nouvelles compétences.</p>	<p>Établir des partenariats et sensibiliser le secteur privé pour favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre féminine.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du nombre d'employées occupant des postes permanents et mieux rémunérés (%).</li> <li>• Augmentation du nombre d'employées bénéficiant de formations permettant de développer leurs compétences.</li> </ul>