

REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE



POLITIQUE GENRE DU FIRCA

RAPPORT DEFINITIF

Février 2019

TABLE DES MATIERES

SIGLE.....	3
AVANT-PROPOS.....	4
INTRODUCTION.....	5
I-CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	6
II-COMPRÉHENSION DUGENRE.....	7
2.1- Définition et historique du genre.....	7
2.1.1- Qu'est-ce que l'on entend par "genre"?.....	7
2.1.2- Différence entre Sexe et Genre.....	8
2.1.3- Historique du concept Genre.....	8
2.1.4 Le genre dans le développement agricole.....	9
2.1.5 Le contexte ivoirien.....	10
2.2- Les caractéristiques de l'approche genre.....	11
2.3- Pertinence du genre.....	12
III-ENJEUX, DEFIS ET JUSTIFICATION DE LA POLITIQUE GENRE DU FIRCA.....	12
3.1- Enjeux.....	12
3.2- Défis.....	14
3.3- Justification de la politique genre du FIRCA.....	15
IV-FONDEMENTS DE LA POLITIQUE.....	16
4.1-But.....	16
4.2- Objectifs.....	16
4.3- Principes.....	16
V - AXES D'ORIENTATIONS STRATEGIQUES	17
5.1- Axes d'orientations stratégiques.....	17
5.2- Matrice des axes d'orientations.....	18
VI-CADRE DE MISE EN ŒUVRE ET DE RESPONSABILISATION DE LA POLITIQUE GENRE.....	20
6.1-Cadre de mise en œuvre.....	20
6.2-Cadre de responsabilisation.....	21
ANNEXES.....	23

SIGLE

BAD	Banque Africaine de Développement
CEDEF	Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
FIRCA	Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricoles
GED	Genre et Développement
ODD	Objectifs de Développement Durable
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONU	Organisation des Nation Unies
OPA	Organisations Professionnelles Agricoles

AVANT-PROPOS

Le Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricoles (FIRCA) est un organisme national reconnu d'utilité publique, régi par la loi n° 2001-635 du 09 octobre 2001 portant institution de Fonds de Développement Agricole (FDA) et le décret n° 2002- 520 du 11 décembre 2002. Il a pour mission d'assurer le financement pérenne des programmes de fourniture des services agricoles en Côte d'Ivoire.

Juridiquement constitué le 28 octobre 2003 au cours des premières assises de l'Assemblée Générale, tenues à Yamoussoukro, après un long processus qui a duré plus de dix (10) ans, le FIRCA intervient principalement dans les domaines de la recherche agronomique et forestière appliquée, du conseil agricole, de la formation et du renforcement des capacités des organisations professionnelles agricoles (OPA).

Sur la base des engagements du pays, le FIRCA s'est engagé à intégrer l'égalité de genre dans son organisation. Cela s'est traduit par la création d'un Service Genre et Environnement, rattaché à la Direction Exécutive Adjointe (DEA). Sa mission est d'assurer la prise en charge des questions liées (i) au genre, (ii) à l'environnement et (iii) au changement climatique par des programmes conduits par le FIRCA. Ce service est animé par un Chef secondé par une spécialiste genre, Cheffe de la Cellule Genre. Ce service intervient de façon stratégique dans les orientations politiques, institutionnelles et opérationnelles.

Pour mener à bien sa mission, ce service a élaboré une stratégie genre qui a conduit à l'élaboration de l'audit genre du FIRCA.

Bien que ces initiatives soient pertinentes, le FIRCA considère qu'elle gagnerait en portée et en retombée, si elle renforçait la prise en compte de la dimension genre dans ses activités et dans son fonctionnement et au niveau institutionnel.

C'est dans ce contexte que la présente politique Genre du FIRCA tire son bien-fondé.

Le FIRCA s'est fixé deux objectifs majeurs pour la prise en compte des questions de genre. La première est de créer les conditions de la prise en compte du genre en son sein et le second de systématiser la prise en compte du genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans, programmes et projets.

Le FIRCA, à travers cette politique genre devra concourir à la réalisation de changements fondamentaux qui vont contribuer à la concrétisation de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes aussi bien dans son fonctionnement que dans la réalisation de ses activités. La mise en œuvre de celle-ci contribuera à la répartition égale des possibilités, des ressources et des bénéfices entre les différents groupes cibles de son intervention.

INTRODUCTION

L'élaboration de la présente Politique Genre par le FIRCA traduit son attachement au respect des principes de l'égalité et de l'équité entre hommes et femmes. La mise en œuvre de cette politique permettra aux femmes et aux hommes de jouir des mêmes opportunités, droits et obligations dans toutes les sphères de leur vie active et professionnelle. Elle permettra aussi aux femmes et aux hommes d'être en mesure de prendre des décisions qui auront un impact positif sur leur condition de vie.

Pour ce faire, les interventions du FIRCA doivent répondre aux besoins prioritaires des femmes et des hommes, en vue (i) d'améliorer la productivité et (ii) d'accroître la production agricole par le biais de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès et le contrôle des innovations et des facteurs de production.

Cette politique doit concourir à la réalisation de changements fondamentaux pour contribuer à la concrétisation de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes, conformément aux objectifs de la politique genre, adoptée par la Côte d'Ivoire en 2009.

Le présent document de politique s'articule en cinq parties :

- le contexte et la justification de la politique ;
- la compréhension et l'importance du genre ;
- les enjeux, défis et justification liés à son élaboration ;
- les fondements de la politique ;
- les axes d'orientations stratégiques de la Politique ;
- le cadre de mise en œuvre et de responsabilisation de la politique genre.

I- CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Créé en 2003, le Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricoles (FIRCA) est le principal outil de financement au service des filières, de leurs Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) et de l'Etat. Il a pour missions (i) de mobiliser des ressources financières et (ii) d'assurer la fourniture des services relatifs aux programmes de recherche appliquée, de conseil agricole et de renforcement des capacités des OPA, en vue du développement d'une agriculture durable, inclusive et compétitive.

Selon le Rapport sur le développement dans le monde « Égalité des genres et développement » publié en 2012 de la Banque Mondiale, « la nature des progrès et la persistance des efforts dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes sont importantes, aussi bien pour les résultats du développement que la formulation des politiques ».

Sur la base d'investigations très fouillées, le rapport note, en substance, que pour réduire les disparités entre les hommes et les femmes, il faut des politiques bien ciblées pouvant avoir un impact réel.

Par ailleurs, il est admis que l'égalité des genres constitue en soi un objectif de développement et une condition préalable à la réalisation des autres résultats en matière de développement. Il s'agit à la fois d'une question de droits humains et de développement, et de politique économique avisée.

L'égalité des genres est un moteur clé de l'économie inclusive et intelligente. Elle est devenue un enjeu social et économique important pour l'Afrique. Elle peut améliorer la croissance économique et accroître d'autres effets du développement avec (i) de vastes gains de productivité, (ii) des améliorations au niveau de la santé, la nutrition, l'éducation, etc, et (iii) des retombées sur la génération future, amplifiant l'impact de développement.

La BAD précise que dans le secteur agricole, en Afrique, les inégalités entre les hommes et les femmes persistent et compromettent la sécurité alimentaire et freinent la croissance économique et les progrès du secteur agricole.

Or, selon le rapport 2017 de la Banque Mondiale, la Côte d'Ivoire pourrait économiser près de 8 milliards de dollars, si elle réduisait les inégalités hommes-femmes dans tous les secteurs.

La Banque Mondiale affirme, que malgré des efforts récents, la Côte d'Ivoire demeure l'un des pays du monde où les inégalités entre les hommes et les femmes sont les plus marquées.

Au regard de sa vision et de ses missions, le FIRCA se propose d'élaborer une politique Genre en vue de renforcer la prise en compte de la dimension genre dans ses activités et dans son fonctionnement institutionnel.

II- COMPRÉHENSION DUGENRE

2.1- Définition et historique du genre

2.1.1- Qu'est-ce que l'on entend par "genre" ?

Le « genre » (issu de l'anglais **gender**) est un concept sociologique, utilisé dans une acception différente de la grammaire. Il se traduit en français par : « **rappports sociaux des sexes** » ou encore « **rappports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes** ». Lorsqu'on parle de genre, on parle du sexe social, construit socialement par la socialisation, et qui induit certains comportements ou certaines attitudes. Le genre est une notion qui fait référence à une construction politique et sociale de la différence des sexes. Il est interactif et transversal, il opère dans toutes les sphères de la société. Autrement dit, le genre renvoie à la classification sociale et culturelle entre masculin et féminin.

Le concept genre sous-entend que le rapport entre femmes et hommes est construit par l'ensemble du processus de socialisation. Pour reprendre Simone de Beauvoir « on ne naît pas femme, on le devient, de même on ne naît pas homme », mais on le devient par l'ensemble du processus de socialisation familiale, scolaire, professionnelle. Le genre permet d'analyser les choses en mettant en évidence que les rapports entre femmes et hommes sont des rapports sociaux, ils sont le fruit d'une construction sociale, ils ne sont pas « naturels ». Ainsi, les différences systématiques entre femmes et hommes ne sont-elles pas le produit d'un déterminisme biologique, mais bien d'une construction sociale.¹

En Côte d'Ivoire, le Genre s'entend comme une approche de développement qui vise à réduire les inégalités sociales, économiques, politiques et culturelles entre les femmes/filles et les hommes/garçons pour l'atteinte des objectifs du développement. Il révèle les injustices, les discriminations qui sont tolérées voire encouragées dans divers contextes sociaux, le plus souvent à l'encontre des femmes. Ces injustices et discriminations sont en d'autres termes les chances, les opportunités, les droits et devoirs qu'on accorde à tout individu (homme ou femme) au sein d'une société².

¹http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/L1final_01.pdf

² Politique Nationale sur l'Egalite des Chances, l'Equité et le Genre de la Côte d'Ivoire, Avril 2009

2.1.2- Différence entre Sexe et Genre

SEXE	GENRE
-Fait référence aux différences biologiques qui sont universelles	-Fait référence aux différences culturelles construites par la société et qui varient selon le milieu, le contexte, etc.
-Sexe biologique	- Sexe social
Caractère inné : défini à la naissance	Caractère acquis : appris dans la société
Ne change pas au cours du temps	Peut changer au cours du temps
Exemples: Seules les femmes peuvent mettre au monde un enfant. Seuls les hommes ont de la barbe.	Exemples : Le père et la mère peuvent donner le biberon à un enfant Les hommes et les femmes peuvent exercer des responsabilités politiques.

2.1.3- Historique du concept Genre

Le genre a vu le jour dans les années 1980 dans le monde. Il s'inscrit dans le courant du développement humain où hommes et femmes sont au centre de tout.

Le « Genre » se situe dans le contexte de l'approche Genre et Développement (GED) qui découle de plusieurs théories et pratiques sur les femmes et le développement dont l'évolution permet de se rendre, de plus en plus, à l'évidence qu'un développement humain durable doit tenir compte de leur pleine participation.

Le GED comporte trois grands principes :

- Hommes et femmes créent la société et la perpétuent, et conditionnent la répartition des tâches. Cependant, les bénéfices et les souffrances sont mal partagés. Il faut donc accorder plus d'importance aux femmes parce qu'elles ont été plus désavantagées que les hommes.
- Femmes et hommes ont des rapports différents avec la société et, malgré une certaine interdépendance, fonctionnent souvent dans des secteurs différents de la communauté. C'est pourquoi leurs priorités et leurs perspectives sont différentes. A cause du rôle des genres, les hommes peuvent borner ou élargir les options des femmes.

- Le développement se répercute de façon différente sur les hommes et sur les femmes, et les femmes et les hommes exercent une influence différente sur les projets. Les deux doivent participer à l'identification des problèmes et des solutions si l'on veut faire avancer les intérêts de la communauté³.

Le genre est marqué par plusieurs événements tels que : la création de la commission de la condition de la femme en 1946, la lutte des femmes pour leurs droits juridiques dans les années 1960, la prise de conscience et la multiplication des conférences mondiales et régionales sur les femmes à partir des années 1970, le développement de l'approche GED dans les années 1980 et l'implication des institutions internationales et gouvernementales dans la remise en question des rapports hommes-femmes à partir des années 1990.

2.1.4 Le genre dans le développement agricole

Le secteur agricole constitue la pierre angulaire du développement économique de la Côte d'Ivoire avec les 2 /3 de la population active, il contribue pour 26% au PNB et 34% au PIB total du pays. Ce secteur représente 66% des recettes d'exportation.

Les femmes représentent en Côte d'Ivoire 65.5% de la population active et constituent 62% de la main-d'œuvre agricole. Ainsi donc les femmes rurales jouent un rôle crucial dans le progrès agricole.

De nombreuses études soulignent les coûts sociaux du manque d'instruction et de moyens des femmes rurales, qu'elles mettent en relation directe avec des taux élevés de sous-alimentation, de mortalité infantile et d'infection par le VIH/SIDA. Cela comporte également des coûts économiques importants : un capital humain inutile et une faible productivité du travail qui freinent le développement rural et le progrès agricole, et finissent par menacer la sécurité alimentaire – pour les femmes comme pour les hommes.

En effet, les estimations montrent que si les femmes bénéficiaient du même accès aux ressources productives que les hommes, elles pourraient augmenter les récoltes de leurs exploitations agricoles de 20 à 30%, permettant de sortir de la famine de 100 à 150 millions de personnes (David Snyder).

La prévalence des stéréotypes de genre et les restrictions sociales excluent souvent les femmes des programmes de recherche et de vulgarisation agricole. Il a été démontré que d'importantes inégalités existent entre les hommes et les femmes dans l'accès aux ressources, la terre, le travail et le crédit entre autres (Deere et Leon, 2003 ; Doss 2005). Par conséquent, les femmes font face à des contraintes qui limitent les rôles potentiels comme leaders et agriculteurs dans

³http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/L1final_01.pdf

l'accroissement de leurs productivités et dans la diffusion des technologies à travers leurs réseaux sociaux.

La pertinence de faire une analyse genre dans le développement agricole a été bien formulée par Meinzen-Dick et al. (2010) comme suit : « elle contribue à la productivité agricole, la sécurité alimentaire, la nutrition, la réduction de la pauvreté, et l'autonomisation des femmes.

Conscient de cela, l'analyse genre ouvre la voie à l'identification des moyens par lesquels le développement agricole peut remédier à ces problèmes et contribuer à la productivité et à l'équité.

Malgré le principe de l'égalité hommes-femmes consacré par la loi et les différents textes juridiques, la vie de la femme agricultrice reste encore marquée par des inégalités hommes/femmes en sa défaveur et régie par des règles et des pratiques coutumières qui consacrent la répartition classique des rôles et tâches entre l'homme et la femme.

Les données sont concordantes sur le fait que les femmes rurales ont moins accès que les hommes aux ressources productives (terre, bétail...), aux services (financier, éducation, vulgarisation...) et aux débouchés.

Du fait des tâches qui reviennent aux femmes dans la vie sociale et économique des ménages en milieu rural, (elles assurent l'éducation des enfants, elles approvisionnent les familles en combustible ligneux, elles assurent la vente de bois en détaillant, exploitent, transforment et commercialisent les produits de cueillette qui entrent dans l'alimentation familiale ou sont utilisés à des fins médicinales ou commerciales) la compréhension du concept genre et son intégration dans l'agriculture revêt une importance capitale pour la productivité agricole.

La gestion durable de l'agriculture exige la participation de tous, spécialement celle des femmes. Mieux comprendre la contribution des femmes dans la formulation et la mise en œuvre des principales options en matière de développement agricole et plus particulièrement dans les actions de vulgarisation demeure un défi.

2.1.5 Le contexte ivoirien

La main d'œuvre féminine intervient tant dans les cultures vivrières que dans les cultures dites de rente (le café, le cacao, l'hévéa, le palmier à huile, le coton...) considérées comme l'apanage des hommes, est très souvent non ou mal rémunérée. Cette situation, à l'instar de plusieurs autres facteurs, contribue à la persistance des inégalités entre homme et femme.

Un atelier régional a été organisé du 14 au 16 juin 2011 à Lomé (Togo) à l'initiative de la FAO Côte d'Ivoire avec l'appui de l'UNFPA, du PNUD, de la CEDEAO et de l'Ecole Nationale Supérieure de Statistiques et d'Economie Appliquée (ENSEA). Cette rencontre s'est soldée par une déclaration dénommée « déclaration de Lomé » qui recommande aux Etats membres de la CEDEAO, l'intégration effective du genre dans leurs Programmes Nationaux d'Investissements Agricoles (PNIA). Dans ce contexte, des grands projets de développement tels le Projet d'appui au Secteur Agricole en Côte d'Ivoire (PSAC), ont été créés. En outre, dans le cadre de la préparation du

PSAC, une étude approfondie de l'inclusion sociale s'est penchée sur les questions liées au ciblage des petits exploitants, à l'intégration du genre, au travail des enfants, aux conflits, à l'emploi des jeunes, au partage des bénéfices et au mécanisme de règlement des griefs.

Les conclusions et recommandations de cette étude indiquent, entre autres, la nécessité de sensibiliser et former les OPA et interprofessions en matière de genre, et de mettre en place des mécanismes favorisant la participation des femmes, jeunes et autres groupes vulnérables.

L'analyse des faiblesses constatées dans la prise en compte du genre dans les projets et programmes agricoles révèle que l'obstacle majeur réside dans la faible capacité des acteurs à adresser la problématique genre. Le concept genre n'est pas bien compris. Les connaissances sur l'approche genre demeurent approximatives. Une des principales leçons tirées est la nécessité d'un renforcement des capacités des acteurs en analyse genre.

2.2- Les caractéristiques de l'approche genre

En tant que **concept**, l'approche Genre analyse les rapports de pouvoirs entre les femmes et les hommes basés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe.

Cette répartition des rôles, des responsabilités, des activités et des ressources entre femmes et hommes est source d'inégalités et limite la liberté des femmes à jouir des droits humains. Ainsi, dans certains pays, les femmes restent-elles des « mineures juridiques ». Quand bien même les cadres juridiques qui instaurent l'égalité des femmes et des hommes sont en place, les femmes ne bénéficient pas forcément des mêmes droits réels et continuent à subir des discriminations liées aux coutumes et aux traditions. Elles subissent des inégalités dans l'accès et le contrôle des ressources, par exemple dans l'accès à la terre, ou sur le contrôle du budget familial, dans leur liberté de parole et de mouvement, ainsi que dans leur liberté à faire des choix à toutes les étapes de leur vie.

En tant **qu'objectif**, l'approche Genre promeut l'égalité des droits, ainsi qu'un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes.

L'approche Genre promeut des droits formels et réels égaux pour les femmes et les hommes, l'amélioration de l'accès aux espaces d'expression et de pouvoir, au capital humain incorporé (santé, éducation) et aux facteurs de production. L'approche genre comprend aussi la prévention et la répression des violences fondées sur le sexe, un partage équitable des ressources et des responsabilités, ainsi qu'un développement humain plus complet et durable pour tous et toutes.

En tant que **méthodologie**, l'approche Genre produit une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes tant d'un point de vue économique que social, culturel et politique. Elle est

transversale et aborde tous les champs du développement. Elle conduit à la remise en cause des représentations et pratiques inégalitaires, individuelles et collectives.

2.3- Pertinence du genre

Le genre a pour objectif de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes en prenant en compte les différences et la hiérarchisation socialement construite. De ce fait, il place les hommes et les femmes au centre de toutes les actions en faveur de leur épanouissement et de l'amélioration de leurs situations et conditions de vie sociale, économique, politique, etc.

Le « Genre » permet alors de :

- prendre en compte les rôles, les responsabilités et les besoins des hommes et des femmes;
- identifier les écarts entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles;
- s'assurer que les objectifs des projets et programmes de développement ne sont pas au détriment des femmes et vice-versa ;
- s'assurer que les résultats des actions de développement profiteront tant aux hommes qu'aux femmes ;
- susciter la participation des hommes et des femmes de façon équitable ;
- planifier des activités spécifiques aux femmes, aux hommes ou aux deux ;
- suivre et d'évaluer les impacts potentiels et les retombées sur les hommes et les femmes.

III- ENJEUX, DEFIS ET JUSTIFICATION DE LA POLITIQUE GENRE DU FIRCA

3.1- Enjeux

Les hommes et les femmes contribuent au développement agricole. Et pourtant les exemples dans diverses chaînes de valeur (notamment celle du cacao) montrent que la contribution de la femme n'est pas appréciée à sa juste valeur. Le travail de la femme tend à être invisible et moins reconnu par les acteurs impliqués.

Selon une étude conduite par Assienan K. C. Juillette en 2013, la prise en compte des femmes par une approche genre dans le développement agricole se heurte à une faible capacité des acteurs à adresser la problématique genre. Le concept genre n'est pas bien compris. Les connaissances sur l'approche genre demeurent approximatives.

Le système de culture des femmes, leurs contraintes, ce qui fonde leurs décisions, les relations de subordination qui les lient aux hommes ne sont pas suffisamment analysées et intégrées dans l'élaboration des programmes et projets de développement.

Au niveau des méthodes de travail, les approches de développement sont centrées sur les spéculations et insuffisamment sur les hommes (capital humain).

La connaissance du milieu d'intervention intègre faiblement les données socioculturelles et les relations de pouvoir entre les acteurs.

Les stratégies de communication utilisées dans la mise en œuvre des programmes ne favorisent pas une modification des relations de genre.

Les données différenciées par genre ne sont pas encore systématisées pour tous les indicateurs. Quand ces données existent, elles ne font pas l'objet d'exploitation, d'analyse et de commentaires en vue d'une réorientation des interventions.

Les technologies diffusées ne sont pas évaluées dans une perspective genre pour analyser les effets et impacts sur les femmes et sur les hommes.

Les difficultés liées à la pénibilité et charges de travail des femmes sont très peu adressées par les différents projets et programmes.

Les appuis aux organisations agricoles ne sont pas systématiquement fournis. Il n'y a peu de synergie d'action entre les techniciens spécialisés en production animale et spéculacion végétale et ceux spécialisés en appui aux Organisations Professionnelles Agricoles.

Dans un tel contexte le genre apparait comme une stratégie appropriée pour analyser, mettre en évidence les disparités et identifier des stratégies de correction en vue d'une meilleure synergie des interventions.

En effet, le genre est une stratégie qui se caractérise par la reconnaissance, l'examen et le traitement des inégalités et des disparités entre hommes et femmes à toutes les étapes d'une action de développement. Elle œuvre pour changer les mentalités et les comportements. Elle veille à rendre visibles et considérer les besoins, les intérêts et les contributions des femmes et des hommes. Elle envisage des mesures positives pour améliorer les cibles discriminées. Le genre peut donc aider à mesurer les effets et impacts des interventions en agriculture sur les hommes et les femmes.

L'approche genre contribuera certainement à promouvoir l'égalité de participation aux décisions, ainsi que la valorisation et la reconnaissance sociale et économique des contributions des hommes et des femmes dans les interventions du FIRCA.

Le FIRCA a en effet pour mission d'« assurer le financement pérenne des programmes de fourniture de services dans les domaines des productions agricoles, animales et forestières ». De ce fait, il contribue à la création de richesses, gage d'un développement durable. L'atteinte de cet objectif passe par la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes. Or l'effectivité de la réalisation de l'égalité de genre demande au FIRCA de se doter d'un document de Politique Genre, outil d'orientation en matière d'intégration du genre au plan institutionnel, dans ses interventions à travers les projets et programmes, etc.

3.2- Défis

Le FIRCA ambitionne de devenir une institution sensible au genre de référence en Côte d'Ivoire. Mais cela passe par un programme de transformation interne en termes d'implication effective de l'ensemble du personnel et en amenant celui-ci à s'approprier la systématisation de l'intégration du genre dans tous les documents politiques, programmes et projets. Pour relever au mieux le défi de l'égalité et de l'équité afin de garantir l'équilibre des relations entre les femmes et les hommes à tous les niveaux au FIRCA, une étude diagnostique organisationnelle genre du FIRCA a été réalisée. Elle a permis d'analyser les structures existantes et de relever des défis constituant des freins majeurs. Il s'agit :

- de l'absence d'une politique genre du FIRCA;
- du traitement homogène des différents groupes comme une seule entité sans tenir compte des rapports sociaux de sexe, et de façon concrète, l'analyse des statuts, rôle sociaux, relations entre les hommes et les femmes c'est à dire la prise en compte des différences et la hiérarchisation socialement construite dans les stratégies, programmes et objectifs des départements du FIRCA;
- de la prévision budgétaire avec les ressources financières insuffisantes allouées à la prise en compte du genre dans le fonctionnement global du FIRCA;
- du désintérêt pour les questions relatives à la prise en compte du genre au sein du personnel du FIRCA et des partenaires locaux ;
- de l'insuffisance des initiatives visant à renforcer les capacités du personnel et des partenaires locaux dans la prise en compte du genre dans les projets et programmes ;
- de la connaissance et la compréhension approximatives des questions de genre tant au niveau de l'orientation et de la conception (Direction Exécutive) qu'au niveau opérationnel (départements, services et projets);
- de l'absence d'un mécanisme de suivi-évaluation intégrant le genre.

L'analyse des différents documents du FIRCA (Plan stratégique, projets) révèle certaines insuffisances en matière de prise en compte de genre.

Dès lors, il urge d'élaborer un document de politique genre qui sera la boussole en matière d'intégration du genre.

3.3- Justification de la politique genre du FIRCA

La politique Genre du FIRCA traduit la volonté de la structure de contribuer à la mise en œuvre des engagements internationaux, régionaux, sous-régionaux et nationaux pris par la Côte d'Ivoire en matière d'égalité des sexes.

En effet, la Côte d'Ivoire depuis son indépendance a consacré le principe de l'égalité entre tous ses fils et ses filles dans tous les secteurs à travers ses Constitutions de 1960, de 2000 et confirmées dans celle du 08 novembre 2016 (préambule et articles : 35, 36 et 37).

En outre, à l'instar des Etats membres des Nations Unies, la Côte d'Ivoire est partie prenante de tous les instruments juridiques internationaux, régionaux, etc. que sont entre autres : (i) la Convention sur les Droits Politiques de la Femme (ratifiée en 1995), la Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF (ratifiée en 1995),le Programme d'action de Beijing(1995),le pacte international relatif aux droits civils et politiques (ratifié en 1992), la Résolution 1325/2000 du Conseil de Sécurité des Nations Unies, les Objectifs du Millénaire pour le Développement(OMD) en 2000, les Objectifs de Développement Durable (ODD) en 2015 ; (ii) le protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes (ratifié en 2011), la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etats de l'Union Africaine sur l'égalité et la parité homme /femme (2004), l'Agenda 2063 de l'Union Africaine (2015) pour une Afrique responsable qui valorise les ressources humaines, (iii) l'acte additionnel relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes pour un développement durable dans l'espace CEDEAO; etc.

La Côte d'Ivoire a aussi adopté en 2009 un document de politique genre qui est un document d'orientation sur les questions d'équité et de genre dans sa politique de développement.

Sur la base de ces engagements, le FIRCA a pris des initiatives visant l'intégration de l'égalité des genres dans son organisation. Bien que ces initiatives soient pertinentes, le FIRCA considère qu'elles gagneraient en portée et en retombée, si elle renforçait la prise en compte de la dimension genre dans ses activités et dans son fonctionnement.

C'est dans ce contexte que la présente politique Genre du FIRCA tire son bien-fondé.

Par ailleurs, Il faut retenir que la réalisation de l'égalité des sexes est (i) une opportunité pour la croissance économique tant pour les pays que pour les entreprises et (ii) aussi une question de justice sociale.

De ce fait, la politique genre du FIRCA contribuera à la réalisation de sa vision qui est : *“le développement d'une agriculture durable et compétitive, orientée vers la promotion des filières*

agricoles, à travers la génération et la diffusion de technologies pouvant améliorer durablement la productivité et le niveau de vie des exploitants agricoles”.

IV- FONDEMENTS DE LA POLITIQUE

La politique Genre du FIRCA est un outil d'orientation pour une meilleure prise en compte du genre aux niveaux institutionnel et de la programmation. Elle repose sur un but, des objectifs et des principes qui vont conquérir à renforcer son dispositif institutionnel et améliorer ses interventions au profit des femmes et des hommes de façon juste, équitable et durable.

4.1- But

Le but de cette politique consiste à renforcer l'égalité des sexes, tant au niveau de son organisation, son fonctionnement ainsi que dans ses plans, programmes et projets.

4.2- Objectifs

La Politique genre vise les objectifs suivants :

- Créer les conditions de la prise en compte du genre au niveau institutionnel ;
- Faciliter la prise en compte systématique du genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans, programmes et projets du FIRCA.

4.3- Principes

Pour mener à bien la prise en compte du genre en son sein et dans ses interventions, le FIRCA fonde sa politique sur les principes suivants :

- Les orientations en matière de genre du FIRCA seront en cohérence avec les politiques et programmes définis au niveau national et international
- Le FIRCA accordera une attention particulière à la composition de ses effectifs et à la diversité afin que les femmes et les hommes accèdent sur un pied d'égalité aux postes vacants, y compris aux postes de direction ;
- Le FIRCA adoptera une plus grande transparence en matière de politique de rémunération et ne tolérera aucun écart salarial entre hommes et femmes exerçant les mêmes activités, à compétences égales ;
- Le FIRCA s'assurera que les actions de formation soient suivies par les femmes comme par les hommes ;

- Le FIRCA s'appliquera à prendre en compte systématiquement le genre dans toutes ses interventions et veillera à ce que les filières agricoles intègrent le genre dans leurs activités afin de les rendre plus compétitives.

V - AXES D'ORIENTATIONS STRATEGIQUES

5.1- Axes d'orientations stratégiques

Au vu des défis relevés par l'analyse genre de la situation organisationnelle du FIRCA, des entretiens avec les filières agricoles, trois (3) axes d'orientations stratégiques ont été défini pour la mise en œuvre de la politique genre. Il s'agit du :

a) **Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre**

Le FIRCA à travers cet axe d'orientation va veiller à l'amélioration de l'égalité entre les genres au sein de ses effectifs et à la pratique d'une culture organisationnelle plus favorable à l'égalité homme- femme. La mise en œuvre de cet axe se fera à travers les actions suivantes :

- + Garantir la prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines, dans les domaines du recrutement, du renforcement des capacités, dans le profil de carrière ;
- + Mettre en place un mécanisme de promotion de la représentativité des femmes dans les positions décisionnelles ;
- + Instituer un prix pour récompenser les départements ou services qui auraient mieux pris en compte le genre dans leurs activités afin d'inciter le personnel à s'approprier la culture genre ;
- + Réaliser des études et des recherches sur les questions liées au genre en rapport avec des thématiques développées au FIRCA ;
- + Mobiliser des ressources internes et externes pour la mise en œuvre de la politique genre.

b) **Développement des compétences du personnel du FIRCA et de ses partenaires en analyses Genre, et à l'intégration de la dimension Genre dans les processus de planification, de gestion, de budgétisation et d'évaluation ;**

Cet axe d'orientation stratégique va favoriser la prise en compte du genre dans toutes les interventions du FIRCA. Cela se fera par le renforcement des capacités de son personnel et ses partenaires en intégration du genre dans la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation des plans, programmes et projets. Ainsi, les actions suivantes vont concourir à sa mise en œuvre :

- + Elaborer et mettre en œuvre un plan de formation en matière d'analyse et d'intégration des questions de genre dans les plans, programmes et les projets ;

POLITIQUE GENRE DU FIRCA

- ✚ Elaborer et diffuser des outils d'intégration du genre auprès du personnel du FIRCA et de ses partenaires afin de les utiliser dans la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation des plan, programme et projet ;
- ✚ Produire un recueil d'indicateurs sensibles au genre ;
- ✚ Rendre Systématique la désagrégation par sexe lors de la collecte, du traitement et de la diffusion des données.

c) Renforcement de la communication en matière de genre

Au niveau de cet axe, il s'agira pour le FIRCA de conduire des actions d'information et de sensibilisation de son personnel et de ses partenaires sur les avantages de la prise en compte de genre. Egalement, de rendre visible les interventions du FIRCA en matière de genre. Et ce à travers les actions suivantes :

- ✚ Concevoir un plan de communication en prenant en compte le genre en vue de rendre visibles les activités du FIRCA ;
- ✚ Organiser des séances de sensibilisation sur le genre et ses enjeux à l'endroit du personnel et des partenaires du FIRCA ;
- ✚ Produire et diffuser des supports d'information et de sensibilisation (articles, brochures, revue etc.) qui capitalisent les interventions du FIRCA en matière de genre;

5.2- Matrice des axes d'orientations

RESULTATS	ACTIONS	INDICATEURS
Axe 1 : Renforcement du dispositif institutionnel pour une meilleure prise en compte du genre		
L'intégration systématique des principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects et à tous les niveaux de la gestion humaine et organisationnelle est effective et garantie	Garantir la prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines, dans les domaines du recrutement, du renforcement des capacités, dans le profil de carrière ; Mettre en place un mécanisme de promotion de la représentativité des femmes dans les positions décisionnelles ;	Nombre de dispositions prises à divers niveaux pour s'assurer de l'effectivité de la culture genre au niveau des ressources humaines Pourcentage de l'effectivité des femmes et des hommes du personnel de FIRCA Nombre et % de femmes occupant un poste de niveau décisionnel
Effectivité de l'appropriation de la culture	Instituer un prix pour récompenser les départements ou services qui	Existence de prix pour récompenser les départements ou

POLITIQUE GENRE DU FIRCA

du genre par le personnel du FIRCA	auraient mieux pris en compte le genre dans leurs activités afin d'inciter le personnel à s'approprier la culture genre ;	services qui auraient mieux pris en compte le genre dans leurs activités Nombre de départements ou de services ayant bénéficié de ce prix
Des études et des recherches sur les questions liées au genre en rapport avec des thématiques développées au FIRCA réalisées	Réaliser des études et des recherches sur les questions liées au genre en rapport avec des thématiques développées au FIRCA	Nombre d'études et de recherches réalisées Nombre de projets et programmes qui ont intégré les questions liées au genre.
Des ressources ont été mobilisées pour la mise en œuvre de la politique genre	Mobiliser des ressources internes et externes pour la mise en œuvre de la politique genre.	Montant des ressources consacrées à la mise en œuvre de la politique genre
Axe 2 : Développement des compétences du personnel du FIRCA et de ses partenaires en analyses Genre, et à l'intégration de la dimension Genre dans les processus de planification, de gestion, de budgétisation et d'évaluation		
Un plan de formation en matière d'analyse et d'intégration des questions de genre dans les plans, programmes et les projets est élaboré et mis en œuvre	Elaborer et mettre en œuvre d'un plan de formation en matière d'analyse et d'intégration des questions de genre dans les plans, programmes et les projets	Existence d'un plan de formation sur le genre ; - Nombre d'ateliers de formation en genre organisés ; - Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de formation
Le personnel du FIRCA et de ses partenaires utilisent les outils créés et mis à leurs dispositions	Elaborer et diffuser des outils d'intégration genre auprès du personnel du FIRCA et de ses partenaires afin de les utiliser dans la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation des plan, programme et projet ;	Nombre et type d'outils créés et mis à la disposition des agents du FIRCA et de ses partenaires.
Un recueil d'indicateurs	Produire un recueil d'indicateurs	Existence un recueil d'indicateurs

POLITIQUE GENRE DU FIRCA

sensibles au genre produit	sensibles au genre	sensibles au genre Nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires par des projets et programmes
Les données sont systématiquement Désagrégées par sexe lors de la collecte, du traitement et de la diffusion	Rendre Systématique la désagrégation par sexe lors de la collecte, du traitement et de la diffusion des données	Existence de données désagrégées par sexe au niveau des projets et programmes
Axe 3 : Renforcement de la communication en matière de genre		
Les actions du FIRCA sur le genre sont rendues visibles au niveau politique, institutionnel et opérationnel	Concevoir un plan de communication en prenant en compte le genre en vue de rendre visibles les actions du FIRCA	Copie du plan de communication
Des ateliers de sensibilisation sur le genre et ses enjeux sont organisés	Organiser des ateliers de sensibilisation sur le genre et ses enjeux à l'endroit du personnel et des partenaires du FIRCA ;	Nombre d'ateliers de sensibilisations organisés Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers de sensibilisation
Des supports d'information et de sensibilisation (articles, brochures, revue etc.) qui capitalisent les interventions en matière de genre du FIRCA produits et diffusés	Produire et diffuser des supports d'information et de sensibilisation (articles, brochures, revue etc.) qui capitalisent les interventions en matière de genre du FIRCA ;	Existence de supports des expériences réussies en matière de prise en compte du Genre Nombre de diffusions effectuées

VI- CADRE DE MISE EN ŒUVRE ET DE RESPONSABILISATION DE LA POLITIQUE GENRE

6.1- Cadre de mise en œuvre

La mise en œuvre de la Politique Genre se fera à travers :

➤ **Des Instruments de planification**

L'élaboration d'un plan d'action triennal qui définira à partir des objectifs énoncés de la Politique, des axes d'orientations stratégiques et des mesures préconisées.

Ce plan exposera les résultats escomptés, les actions, les indicateurs, les modalités de réalisation, les risques et mesures d'atténuation, un calendrier d'exécution et un budget ;

L'élaboration d'un plan de travail annuel concis et concret sous forme de tableau de bord incluant les résultats immédiats, les activités, un calendrier et un budget.

➤ **Un mécanisme de suivi-évaluation**

Les orientations et engagements opérationnels feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans un cadre général défini par le FIRCA. Autrement dit, les mesures ainsi que les indicateurs identifiés vont intégrer le dispositif de suivi évaluation du FIRCA. Des rapports semestriels et annuels seront produits pour faire le point sur la mise en œuvre du plan de travail annuel, et pourront alimenter le suivi de la mise en œuvre des programmes et projets du FIRCA. Enfin, il convient de souligner que la matrice des axes d'orientations stratégiques pourra faire l'objet de révision en fonction des progrès accomplis et des réformes en cours au niveau du FIRCA.

➤ **La création d'un dispositif genre**

La création d'un service autonome ou d'une unité en charge exclusivement du genre sera d'une importance capitale dans la mise en œuvre de la politique genre. Ce service sera composé d'un chef de service, d'une cellule renforcement des capacités et d'une cellule en charge du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre, ainsi que du rapportage.

➤ **Le partenariat et réseautage :**

Le FIRCA pourra traiter avec des organisations nationales, sous régionales et internationales dans le cadre de la formation et des échanges de bonnes pratiques du genre. Ces organisations peuvent être les partenaires avec lesquels le FIRCA à l'habitude de travailler ou de nouveau partenaire. Le FIRCA pourra capitaliser sur ce partenariat et réseautage pour développer et intensifier ses initiatives de renforcement des capacités en genre. Ce partenariat pourra également faire l'objet d'interventions conjointes des expert-e-s genre du FIRCA et des autres partenaires locaux, nationaux et internationaux.

6.2- Cadre de responsabilisation

Le succès de la mise en œuvre de la Politique Genre du FIRCA dépend en grande partie de l'engagement des instances décisionnelles de l'organisation. Le premier responsable de la mise en œuvre de la présente politique genre, est le Conseil d'Administration qui a un rôle majeur à jouer pour l'adoption de la Politique Genre et des plans d'actions triennaux.

Ensuite, la Direction exécutive du FIRCA qui aura un rôle stratégique et technique de la mise en œuvre et du suivi de la Politique Genre. En vue de mener à bien ce mandat, la Direction exécutive mettra en place un service autonome ou une unité en charge du genre.

Ce service donnera les orientations de la mise en œuvre et du suivi/ évaluation de la politique genre. La Direction exécutive est responsable (i) de la diffusion de la Politique Genre, (ii) de sa déclinaison en plans opérationnels, (iii) de la production, du suivi et du rapportage de ses résultats, (iv) de la coordination des efforts des divers partenaires et du renforcement de leurs capacités, (v) de la mobilisation des ressources humaines et financières (internes et externes) et du dialogue politique avec les partenaires nationaux et internationaux. La Direction exécutive devra aussi rendre compte des progrès et des résultats atteints par la Politique Genre et formuler des recommandations au Conseil d'Administration.

ANNEXES

Glossaire genre

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHARTRE D'ENGAGEMENT DU FIRCA POUR L'INTÉGRATION EFFECTIVE DU GENRE

L'égalité hommes-femmes constitue plus que jamais une composante à part entière du développement durable. De ce fait, le FIRCA le place au centre de sa vision ambitieuse pour le secteur agricole. Ainsi dans le cadre de cette politique genre, il s'engage à :

- s'assurer que l'égalité homme/femme est systématiquement incorporée dans le développement des politiques et des outils opérationnels du FIRCA ;
- s'assurer que ces politiques et directives sont correctement communiquées sur le terrain et que les équipes de mise en œuvre sont redevables de leur application ;
- utiliser des méthodes participatives avec des équipes terrain équilibrées dans leur distribution des genres à chaque fois qu'il est nécessaire d'avoir accès à toute la population et impliquer les femmes et les hommes dans tous les aspects du cycle de projet ;
- baser la conception des programmes sur une analyse sexo-spécifique et sur des données désagrégées par sexe et par âge, dans le but de mettre en place des services équitables et accessibles de façon sûre à tous les membres de la population ciblée ;
- promouvoir un équilibre homme/femme au travail et dans les politiques de Ressources Humaines du FIRCA ;
- faciliter de façon systématique l'accès du personnel aux formations sur le genre ;
- renforcer les capacités de son personnel et de ses partenaires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin qu'ils puissent mieux intégrer le genre dans leur travail.

POLITIQUE GENRE DU FIRCA

Plan de formation pour diffuser la Politique du Genre à l'attention du personnel et de la direction du FIRCA.

Formations proposées	Composantes	Nombre personnes à former	Date et durée	Lieu de la formation	Coûts en F CFA
Historique du genre et engagements pris par la Côte d'Ivoire en matière de Genre. Présentation de la politique genre du FIRCA,	-Conseil d'Administration -Direction Exécutive (les différentes unités) - Direction Exécutive adjointe (les différents services)	25	Janvier 2019 1heure	FIRCA	300 000
	-Département Cultures Annuelles et Ressources Animales (DCARA) Département Cultures d'Exportation et Productions Forestières (DCEPF) Département Café Cacao et Autres Cultures Stimulantes (DCCAPS)	31	Janvier 2019 1heure	FIRCA	500 000
	Département Administration, Finances	29	Janvier 2019 1heure	FIRCA	350 000

POLITIQUE GENRE DU FIRCA

	et Comptabilité (DAFC)				
Concept genre et Outils d'intégration genre dans les projets et programmes	Direction Exécutive (les différentes unités) - Direction Exécutive adjointe (les différents services) Département Cultures Annuelles et Ressources Animales (DCARA) Département Cultures d'Exportation et Productions Forestières (DCEPF) Département Café Cacao et Autres Cultures Stimulantes (DCCAPS)	25	Février 2019 4 jours	Hôtel	7 000 000
	Direction Exécutive (les différentes unités) - Direction Exécutive adjointe (les différents services) Département Cultures Annuelles et Ressources Animales (DCARA) Département Cultures d'Exportation et Productions Forestières	25	Mars 2019 3 jours	Hôtel	7 000 000

POLITIQUE GENRE DU FIRCA

	(DCEPF) Département Café Cacao et Autres Cultures Stimulantes (DCCAPS)				
	Direction Exécutive (les différentes unités) - Direction Exécutive adjointe (les différents services) Département Cultures Annuelles et Ressources Animales (DCARA) Département Cultures d'Exportation et Productions Forestières (DCEPF) Département Café Cacao et Autres Cultures Stimulantes (DCCAPS)	25	Avril 2019 4 jours	Hôtel	7 000 000
Genre et budgétisation	Département Administration, Finances et Comptabilité (DAFC)	15	Mai 2019 3 jours	Hôtel	3 500 000
	Département Administration, Finances et Comptabilité (DAFC)	14	Mai 2019 3 jours		3 300 000
Historique du genre et engagements pris par la	Filière agricole et autres partenaires du FIRCA	30	Juin 2019 5 jours	Hôtel	8 000 000

POLITIQUE GENRE DU FIRCA

Côte d'Ivoire en matière de Genre. Concept genre et Outils d'intégration dans les projets et programmes					
Genre et chaîne de valeurs agricoles	Département Cultures Annuelles et Ressources Animales (DCARA) Département Cultures d'Exportation et Productions Forestières (DCEPF) Département Café Cacao et Autres Cultures Stimulantes (DCCAPS)	25	Juillet 2019 3 jours	Hôtel	5 000 000
Genre et chaîne de valeurs agricoles	Filière agricole et autres partenaires du FIRCA	30	Aout 2019 3 jours	Hôtel	6 000 000
Audit et analyse genre	Direction Exécutive (les différentes unités) - Direction Exécutive adjointe (les différents services) Département Cultures Annuelles et Ressources Animales (DCARA) Département Cultures d'Exportation et	30	Septembre 2019 3 jours	Hôtel	6 000 000

POLITIQUE GENRE DU FIRCA

	Productions Forestières (DCEPF) Département Café Cacao et Autres Cultures Stimulantes (DCCAPS)				
Audit et analyse genre	Filière agricole et autres partenaires du FIRCA	30	Octobre 2019 3 jours	Hôtel	6 000 000