

République de Guinée
Travail-Justice-Solidarité

**MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE
LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

**DIRECTION NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR PUBLIQUE**

**INSTITUT SUPERIEUR AGRONOMIQUE AGRONOMIQUE
ET VETERINAIRE DE FARANAH**



**POLITIQUE INSTITUTIONNELLE
GENRE ET EQUITE
DE L'ISAV/ FARANAH**

Mai 2017

TABLE DES MATIÈRES

1.0 INTRODUCTION	3
1.1 CONTEXTE.....	3
1.2 RAISONNEMENT	5
1.2.1 <i>Un plan directeur pour la sensibilisation aux questions de genre ...</i>	<i>5</i>
1.2.2 <i>Un droit humain</i>	<i>5</i>
1.2.3 <i>Une condition préalable au développement durable</i>	<i>5</i>
1.2.4 <i>Un point de repère pour l'avancement des institutions</i>	<i>5</i>
1.2.5 <i>La clé de la résolution de problèmes</i>	<i>6</i>
2.0 L'ENVIRONNEMENT POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES....	6
2.1 PERTINENCE NATIONALE	6
2.2 ENVIRONNEMENT RÉGIONAL.....	6
2.3 L'ENVIRONNEMENT INTERNATIONAL.....	7
3.0 DÉFINITION DES TERMES.....	7
4.0 LA DÉCLARATION POLITIQUE GÉNÉRALE.....	9
4.1 VISION POLITIQUE	10
4.2 MISSION POLITIQUE	10
5.0 DES PRINCIPES DIRECTEURS.....	10
6.0 OBJECTIFS DE LA POLITIQUE.....	10
6.1 OBJECTIF GLOBAL.....	10
7.0 RÉOLUTIONS POLITIQUES.....	11
7.1 POLITIQUE RÉOLUTION PREMIÈRE: DIFFUSION DU PROGRAMME D'ÉTUDES.....	11
7.2 RÉOLUTION POLITIQUE DEUX: ENVIRONNEMENT SÉCURISÉ	12
7.3 <i>RÉSOLUTION POLITIQUE TROIS: INSCRIPTION, RETENTION ET PERFORMANCE DE L'ÉTUDIANT</i>	12
7.4 <i>RÉSOLUTION QUATRIÈME POLITIQUE: RECRUTEMENT, FORMATION, PROMOTION ET RECONNAISSANCE DU PERSONNEL</i>	
7.5 <i>RÉSOLUTION POLITIQUE CINQ: PARTICIPATION DES FEMMES À LA PRISE DE DÉCISIONS</i>	
7.6 POLITIQUE RÉOLUTION SIX: LA CULTURE ORGANISATIONNELLE	13
7.7 RÉOLUTION DE POLITIQUES SEPT: RÉSEAUTAGE ET PARTENARIATS	14
7.8 RÉOLUTION POLITIQUE HUIT: RECHERCHE ET INNOVATIONS	14
7.9 <i>RÉSOLUTION N O 9: MOBILISATION DES RESSOURCES ET BUDGÉTISATION DES SEXES</i>	
7.10 RÉOLUTION DE LA POLITIQUE DIX: LE PERSONNEL ET LE BIEN-ÊTRE DE L'ÉTUDIANT.....	15
7.11 <i>RÉSOLUTION ONZE POLITIQUES: CRÉATION DE LA DIRECTION DE L'INTÉGRATION DES SEXES</i> MONITORING, EVALUATION AND ACCOUNTABILITY FOR GENDER EQUALITY	16
7.12 RESPONSABILITÉ DE LA MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	

7.13 CADRES INSTITUTIONNELS ET JURIDIQUES

7.14 ENGAGEMENT À LA MISE EN OEUVRE PROACTIVE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

7.15 POLITIQUE

7.16 CONTRÔLE ET ÉVALUATION

APPENDIX1: MONITORING AND IMPLEMENTATIONMATRIX

ii

INTRODUCTION

Les initiatives développées par le gouvernement à travers le Ministère des affaires sociales, de la promotion féminine et de l'enfance pour l'élimination des disparités entre les hommes et les femmes en Guinée, n'ont d'effets que dans une synergie d'actions et d'une approche systémique de la question genre, impliquant tous les secteurs et acteurs clés dans le développement socio-économique du pays.

La solution approche trans-sectorielle des questions d'équité et d'égalité n'est pas une spécificité de la Guinée. En fait, au cours de ces deux dernières décennies, plusieurs sommets internationaux ont servi de cadres pour les activités de lobbying et plaidoyer pour dénoncer l'aggravation des disparités sociales, en particulier chez les femmes et les couches vulnérables, toutes les victimes des conséquences des régimes de développement basée essentiellement sur l'exclusion et la marginalisation. Pour marquer son adhésion à des progrès significatifs sur les droits de l'homme enregistrés à l'échelle internationale, plusieurs réformes d'ordre politique et institutionnel ont été entreprises en Guinée pour inverser une réalité socio-économique et politique fortement caractérisée par des disparités croissantes entre les hommes et les femmes.

En dépit de la volonté affichée et l'effort socioculturel, les séquelles d'autres facteurs discriminatoires persistent et n'ont jusqu'à présent pas permis de réduire ces disparités dont les femmes dans leur grande majorité sont victimes en termes d'accès à l'exercice du pouvoir et de la responsabilité.

Sans remettre en question la pertinence des actions déjà menées au cours de ces deux décennies, il y a clairement un besoin de repenser une autre vision du développement économique et social en Guinée, en vue de trouver la réponse à cette simple question "***à qui profite le développement et comment ?***" par la définition d'une politique globale plus cohérente.

En outre, il n'est plus "***prouver***" que les femmes comme les hommes, peuvent être actrices à part entière du processus de développement, en tant que mères et travailleurs, mais surtout à promouvoir leur capacité sociale et leur autonomie, en mettant en évidence le caractère indivisible du partenariat homme/femme dans ce processus et le joint ainsi à travers les relations de genre, une plus grande liberté pour les individus des deux sexes.

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Créée en 1976, l'Institut Supérieur Agronomique et Vétérinaire de Faranah (mieux connu sous le nom ISAV/F) est situé à environ 450 km de la capitale Conakry. L'ISAV/F dispose de 115 membres du corps professoral à temps plein qui composent le personnel enseignant et de recherche pour soutenir un programme d'études de 4 ans, dans 7 départements (agriculture, Elevage, Génie Rural, Economie Rurale, Vulgarisation Agricole, Eaux et forêts/Environnement et Agroforesterie). Il compte environ 1600 étudiants, dont à peu près 21% des femmes.

Les principales missions de l'ISAV/F sont les suivantes :

1. assurer la formation universitaire en agronomie;
2. participer au développement et à la promotion de la recherche pour l'acquisition de technologies innovantes et adaptées;
3. participer au développement et à la promotion socio-culturelle de la nation;
4. développer des échanges coopératifs avec d'autres institutions nationales et internationales spécialisées dans les domaines académiques, techniques et de recherche similaires.

L'inégalité entre les sexes est encore prononcée à l'ISAV; les femmes sont souvent en retard sur les hommes dans les fonctions de l'institution. Les relations de genre et les inégalités sont souvent des causes fondamentales de pauvreté et d'injustice sociale. Les relations entre les sexes à l'ISAV sont complexes et directement influencées par les rôles et les responsabilités traditionnelles et culturelles tant pour les hommes que pour les femmes. La question de l'égalité intellectuelle entre les hommes et les femmes est apparue à plusieurs reprises au cours des entretiens et des groupes de discussion et constitue une contrainte importante au traitement équitable et à la «discrimination positive».

Depuis sa création, l'ISAV s'est engagé à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, où tous les étudiants, le personnel enseignant, administratif et de soutien, hommes et femmes, jouissent de l'égalité des chances, des droits de l'homme et de la non-discrimination dans toutes les sphères de la vie universitaire.

Cet engagement est démontré par l'institutionnalisation de l'action positive dans le processus d'admission à l'ISAV et la mise en place d'un comité genre et équité depuis 2001.

En effet, depuis la création de ce comité pour la parité hommes-femmes en 2001, la question n'a jamais été de savoir si l'Institut a besoin d'une politique d'égalité entre les sexes, mais quand cette politique sera élaborée. Aujourd'hui, plus que jamais, la nécessité de cette politique est

essentielle à la poursuite de la croissance et à l'intégration stratégique de la perspective de l'égalité des sexes dans toutes les fonctions de l'Institution.

Les efforts déployés à divers niveaux n'ont pas encore fourni de manière significative la participation de la femme dans le débat public concernant les affaires de la ville au même titre que l'homme. Bien qu'il dénote l'implication active des femmes dans les diverses élections, par leur militantisme avéré, elles demeurent marginalisées en ce qui a trait à l'accès aux postes de responsabilités politiques et administratives.

Certaines pratiques traditionnelles et les comportements discriminatoires font que les femmes occupent souvent des postes subalternes dans la sphère publique.

La formulation de la politique générale de l'ISAV/F est insuffisante encore à la prise en compte du genre. Outre la lutte contre les IST/VIH/SIDA et la prise de conscience de l'importance de l'équité entre les sexes et de l'inclusion, l'ISAV / F n'intègre pas encore de principes clairs ou de document de politique sur l'équité entre les sexes et l'inclusion. Cependant, il est crucial pour toute institution de reconnaître et d'avoir une vision claire de l'équité entre les sexes comme pierre angulaire du développement. La mise en place de plans d'action et de politiques visant à parvenir à l'équité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes n'est pas seulement une stratégie altruiste, mais aussi dynamique et prospective qui servira de point de repère pour l'avancement institutionnel. Une politique écrite d'équité entre les sexes et un énoncé de mission serviront à appuyer l'engagement institutionnel en faveur de l'équité entre les sexes à l'ISAV / F.

C'est pourquoi, depuis 2013 suite au partenariat avec l'AEMIP l'Institut a commencé à adopter un programme plus large en matière de genre en prenant des mesures définitives.

En reconnaissance de cet engagement antérieur en faveur de l'intégration de la dimension de genre, la Cellule Genre et Equité a été réactualisée en Avril 2017 et un document intitulé « *Politique Institutionnelle Genre et Equité de l'ISAV/Faranah* » a été élaboré. Ce dernier permet de déployer plus d'efforts pour l'intégration de la dimension de genre à d'autres questions transversales (assurance de la qualité et internationalisation).

En outre, malgré ces évolutions positives, il subsiste encore des lacunes en termes d'institutionnalisation de l'approche intégrée de l'égalité des sexes. Il existe des écarts marqués entre les sexes dans les principaux domaines des fonctions essentielles de l'Institut, comme indiqué ci-dessus.

Par conséquent, la suppression des barrières entre les sexes à l'apprentissage et à l'amélioration de l'équité de même que l'autonomisation des femmes, grâce à cette politique d'équité entre les sexes offrira aux femmes de l'ISAV/F de nouvelles opportunités pour faire progresser leur carrière et prendre des décisions personnelles et professionnelles importantes.

Implication politique

La vision de la mise en œuvre de cette politique d'équité entre les sexes de l'ISAV / F sera un chef de file reconnu en matière de pratiques exemplaires et de recherche en matière d'application et de promotion de l'équité entre les sexes au sein du campus.

En guise d'exemple on peut citer le programme de tutorat pour étudiantes déroulé en 2003 et 2004 en partenariat avec le Programme d'Appui au Développement de l'Enseignement et de la Recherche Scientifique (PADES), un programme national de mise à niveau des filles dans les sciences exactes, afin des les inciter à opter tout comme les hommes à des branches techniques de formation. Ce programme avait permis de tutorer 36 filles au département Génie Rural de l'ISAV.

L'infrastructure physique existante et l'établissement du personnel ne correspondent pas à l'augmentation de la population estudiantine. Alors qu'un grand nombre d'étudiants est admis chaque année à l'Institut. Celui-ci n'offre pas suffisamment de services de soutien. Cependant une discrimination positive est accordée aux étudiantes à travers l'internat, pour assurer leur rétention et la réussite de leurs programmes d'études, malgré les dispositions de suppression de l'internat au niveau national.

a. Participation des femmes à la prise de décisions

Au sein de l'ISAV, les femmes participent à la prise de décisions tout comme les hommes. Elles occupent des postes de responsabilité, dispensent des cours et conduisent des recherches scientifiques malgré le faible ratio (femmes/hommes) 5/115 du personnel enseignant. En plus, les étudiantes aussi bénéficient des mêmes avantages que les hommes car elles sont présidentes d'associations, chefs de classe et coordonnatrices des club-amicaux des étudiants.

Cette Politique Institutionnelle sur l'égalité des sexes de l'ISAV/F est l'outil essentiel pour l'intégration du genre dans les structures, les programmes et les fonctions de l'unité et de la gestion. Elle sert de guide au processus d'intégration de la dimension de genre, ainsi qu'aux acteurs chargés de suivre les progrès de la mise en œuvre et d'assurer la conformité.

b. Intégration du genre dans les unités de planification

La politique nationale d'égalité entre les sexes est une composante de l'action gouvernementale en faveur de la réduction des disparités fondées sur le sexe. C'est également un instrument de soutien à la mise en œuvre des engagements auxquels la Guinée a souscrit à l'équité, la justice sociale, la lutte contre la pauvreté et de contribuer à l'élimination des inégalités entre les sexes et à la création de meilleures conditions de vie pour toutes les catégories sociales, et en particulier les femmes.

En général, la Politique Nationale Genre (PNG) est un cadre de référence et d'orientation de l'action du gouvernement et de tous les partenaires au développement opérant dans le domaine de la nature. Le défi consiste à mobiliser et canaliser les efforts de tous les acteurs et partenaires afin de réduire ou même éliminer l'inégalité et l'injustice de genre grâce à une stratégie cohérente, intégrée et axée sur les résultats visés d'une part, et la mise à profit de possibilités de financement existant, d'autre part.

Les unités de planification à l'ISAV n'ont généralement pas adopté l'intégration de la dimension de genre dans leurs processus de planification, de budgétisation et de mise en œuvre. Au sein des unités de planification les comités genre et équité ont été invisibles, informels et pas suffisamment efficaces pour intégrer le genre dans les unités de planification respectives. Cette politique a pour mandat d'habiliter les unités de planification à intégrer la problématique hommes-femmes dans les plans, les budgets et les outils de suivi et d'évaluation, afin d'accroître l'impact sur l'égalité entre les sexes et la responsabilité mutuelle.

RAISONNEMENT

Cette politique d'égalité des sexes est une déclaration de l'engagement de l'ISAV à prendre des dispositions en matière de planification de genre pour sa subsistance, de promotion des juges de genre, de gestion et de prévention de la violence sexuelle, de la discrimination et de l'injustice.

Les principes et idéaux de leadership prônés par l'AEMIP et l'ISAV sont les suivants:

- ✓ Essayez d'imaginer un monde où les citoyens et les élus travaillent ensemble afin de réaliser le plein potentiel de maximisation du pouvoir qui existe dans la société ;
- ✓ Essayez d'imaginer un monde où chacun, une femme et un homme travaillent collectivement pour parvenir à des modes de vie plus durables.
- ✓ Essayez d'imaginer un monde où tout le monde partage le pouvoir et collabore sur les idées.
- ✓ Essayez d'imaginer un monde dont le principal objectif est de bâtir un consensus au lieu

d'infliger des impératifs de haut en bas à leur circonscription.

- ✓ Imaginez un monde où la voix de chacun est entendue et sa voix est importante.
- ✓ Imaginez un monde qui a fait des changements fondamentaux pour répondre aux inégalités de genre qui existent dans la société et où les dirigeants et les réseaux de disciples dévoués trouvent des moyens de diriger ses citoyens vers des objectifs communs et de solidarité.

Par ces motifs l'ISAV s'engage à mettre les capacités et les ressources humaines, matérielles et financières à la disposition de la quête d'une justice fondée sur le genre. Ce document sera :

➤ ***un plan directeur pour la sensibilisation aux questions de genre***

Cette politique sur l'égalité des sexes marque la position de l'ISAV sur les questions de genre dans le cadre de sa vision, de sa mission et de son cœur de métier. Elle prépare l'ISAV et fournit des directives pour juger et répondre aux questions de genre telles qu'elles se posent dans l'institution, la communauté et la société dans son ensemble.

➤ ***un droit humain***

La réalisation de l'équité et de l'égalité entre les genres est considérée comme absolument essentielle du point de vue des droits de l'homme. L'ISAV doit tenir compte des droits de tous ses membres, indépendamment du sexe. Cette politique d'égalité des sexes confirme et institutionnalise les droits, les responsabilités et les devoirs de toutes les parties prenantes de l'Institution.

➤ ***une condition préalable au développement durable***

Il est maintenant bien établi que l'égalité entre les sexes est au cœur du développement durable, où chaque membre de la société est traité avec respect et dignité, ce qui lui donne des chances égales de réaliser tout son potentiel. Afin de traiter sérieusement les effets négatifs de l'inégalité entre les sexes et le développement durable, le gouvernement Guinéen a créé en janvier 2011, sa politique nationale genre pour coordonner et gérer l'intégration du genre dans le plan d'action pour l'éradication de la pauvreté en tant que question intersectorielle. L'éducation est une force d'habilitation pour soutenir le développement durable ; c'est pourquoi l'ISAV a un rôle crucial à jouer en contribuant au but social plus large de l'égalité des sexes. Cela ne pouvant être réalisé que par l'investissement de l'Institut dans l'élimination de tous les obstacles sociaux et structurels qui entravent la pleine participation des femmes à l'enseignement supérieur et au développement agricole.

➤ ***une clé de résolution de problèmes***

L'intégration du genre dans la planification et la mise en œuvre des programmes est

perçue comme faisant partie intégrante de la résolution de nombreux problèmes institutionnels et sociétaux. Cette intégration dans les interventions de développement, en particulier dans la recherche et les innovations, assure que la pauvreté est traitée avec une perspective de genre au profit des hommes et des femmes dans la société.

La cellule genre et équité de l'ISAV en tant que cadre institutionnel doit s'impliquer activement dans la résolution des problèmes relatifs au genre.

ENVIRONNEMENT POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

a. ENVIRONNEMENT RÉGIONAL

Au sein du continent africain, l'Union africaine a fourni des repères pour la parité entre les sexes. En outre, les États membres africains ont ratifié le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo). Le gouvernement Guinéen a ratifié et signé le principe de parité hommes-femmes et le processus de ratification du protocole de Maputo est en cours. L'Union africaine a établi une référence de 50% pour la participation des femmes aux processus décisionnels.

b. PERTINENCE NATIONALE

L'inégalité entre les sexes et le manque d'accès des femmes à la prise de décision persistent encore en Guinée. Les femmes en Guinée sont les plus pauvres, les plus vulnérables et les moins équipées par rapport à leurs homologues hommes. En tenant compte de cette inégalité entre les sexes, le Gouvernement guinéen a signé et ratifié toutes les conventions internationales sur les droits de la femme et l'égalité des sexes, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). La République de Guinée veut voir tous ses citoyens, indépendamment du sexe, de l'ethnie ou de la religion, jouir pleinement de leur droit de contribuer au développement économique et social du pays. Par conséquent, grâce à cet engagement, la Guinée est attachée aux principes et valeurs universels relatifs aux droits humains et à l'égalité entre les femmes et les hommes qui, en fait, sont reconnus comme des partenaires inséparables de tout processus de développement durable.

Le gouvernement Guinéen a fourni une référence pour l'équité entre les sexes en mettant en place des comités sous l'autorité des gouverneurs, des préfets et des sous-préfets en vue de la participation des différentes parties prenantes à la mise en œuvre des activités au niveau central et local. Il existe également, un mécanisme national de coordination, constitué par les points focaux des différents départements ministériels et de trois comités sur l'égalité entre les sexes et l'équité dans l'éducation. Ces derniers sont chargés de veiller à ce que les questions d'égalité et d'équité

soient prises en compte dans tous les secteurs.

En ce qui concerne l'équité entre les sexes, le gouvernement guinéen a quatre axes stratégiques:

1. amélioration du cadre juridique pour la promotion de la femme;
2. renforcement du cadre institutionnel pour la promotion de la femme;
3. promotion du rôle culturel et amélioration de leur statut,
4. avancement économique des femmes.

c. ENVIRONNEMENT LOCAL

Au regard des nécessités de développements institutionnels, nationaux, régionaux et des positions sur les questions d'équité, d'égalité et d'autonomisation des femmes, l'ISAV à travers sa Cellule Genre et Equité en collaboration avec l'AEMIP s'engage à remplir son rôle et son mandat en tant qu'institution nationale en se situant stratégiquement au niveau de la réactivité à l'intégration de la dimension de genre dans ses fonctions. Cette politique d'égalité entre les sexes est le moteur pour propulser le processus d'intégration de la problématique hommes-femmes en avant, en plus de fournir les contre-poids.

DÉFINITION DES TERMES

Sexe

Le sexe fait référence aux différences/déterminants biologiques entre hommes et femmes qui sont universels et déterminés à la naissance. C'est une catégorie analytique utile qui distingue les différences biologiques entre les hommes et les femmes des différences socialement construites.

Genre

L'Institut de Faranah reconnaît que le concept de genre n'est pas statique. Aux fins de cette politique, le terme genre est utilisé dans le sens où la société et la culture répartissent les caractéristiques, les exigences et les attentes des hommes et des femmes. Les membres individuels d'une société se voient attribuer des normes de comportement, des rôles et des devoirs en fonction de leur sexe. La biologie n'accorde qu'une petite partie de ces attributs et rôles ; cependant, la plus grande partie de ce que nous sommes comme des hommes et des femmes nous est accordée par la culture et la société. C'est pourquoi on dit que nous sommes nés femmes et hommes mais apprenons à être féminin et masculin.

Égalité des sexes

Dans la promotion de l'égalité entre les sexes, l'ISAV ne nie pas les différences qui existent entre les hommes et les femmes. L'égalité entre les sexes exige que les femmes et les hommes aient la même jouissance des biens, des possibilités, des ressources et des récompenses

socialement valorisés. L'égalité des sexes ne signifie pas que les hommes et les femmes deviennent les mêmes, mais que leurs chances de vie soient égales. En d'autres termes, l'égalité entre les sexes est l'absence de discrimination fondée sur le sexe d'une personne, les possibilités, l'allocation des ressources et des avantages, les droits de la personne et l'accès à des services tels que l'éducation. Une politique d'égalité de genre marque la position d'une institution sur les questions de genre dans le cadre de sa vision, de sa mission et de son cœur de métier. Il prépare l'établissement et fournit des directives pour juger et répondre aux questions de genre telles qu'elles se posent dans l'institution, la communauté et la société dans son ensemble.

L'autonomisation des femmes

L'autonomisation des femmes est utilisée dans le sens de donner aux femmes les outils ou de les équiper de connaissances, de compétences et de capacités à participer pleinement à la prise de décisions et à l'accès au pouvoir. L'autonomisation suppose une pleine participation sur la base de l'égalité dans toutes les sphères de la société. Il désigne aussi les femmes qui ont la possibilité de réaliser leur plein potentiel et leurs capacités.

Discrimination

La discrimination se produit lorsqu'une personne ou un groupe de personnes est traité de manière moins favorable qu'une autre ou des groupes de personnes dans des circonstances comparables. La discrimination fondée sur le sexe implique un traitement injuste et différencié accordé aux personnes en fonction de leur sexe.

Intégration du genre

Dans le contexte de l'ISAV, l'intégration de la dimension de genre est une stratégie pour faire des femmes et des hommes des préoccupations et des expériences et une dimension intégrale des fonctions de l'Institut. Afin que les femmes bénéficient également, l'assurance que l'inégalité entre les sexes ne se perpétue. L'intégration de la dimension de genre n'implique pas simplement l'inclusion des femmes dans l'agenda global de l'Institut déjà décidé par les hommes, mais implique un processus transformateur qui nécessite des changements dans les structures, les procédures et les cultures. Les objectifs de l'intégration de la dimension de genre à l'ISAV sont donc de faire en sorte que les préoccupations et les expériences des femmes fassent partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes, structures, politiques et pratiques et de toutes les décisions dans les fonctions de l'Institut.

Une politique sexospécifique

Une politique tenant compte des sexospécificités intègre des principes fondamentaux pour faire face aux déséquilibres et aux inégalités résultant des différences sociales et culturelles entre hommes et femmes dans une société donnée. Il s'agit en fait d'un modèle ou d'une ligne directrice pour la mise en œuvre de l'action.

LA DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

L'objectif stratégique de l'ISAV sur la politique de l'équité des genres est de réduire les disparités entre les sexes, et la non discrimination pour tout le personnel et les étudiants. A cet effet, l'Institut envisage explicitement d'intégrer la problématique genre en tant que question intersectorielle dans ses fonctions de base et de soutien.

En tant qu'unique institution d'enseignement supérieur agronomique du pays, l'ISAV s'est engagé à conduire la prochaine génération sur la voie de l'égalité des chances entre femmes et hommes, que ce soit étudiants, membres du personnel ou utilisateurs externes de nos installations.

Pour réaliser l'égalité entre les sexes, l'ISAV s'efforcera de faire tout ce qui est en son pouvoir pour ne pas négliger la diversité entre les membres de la communauté institutionnelle, notamment le handicap, la classe sociale et l'âge.

En tant que processus à long terme, la réalisation de cet objectif requiert l'engagement de toutes les parties prenantes au sein et à l'extérieur de l'Institut.

VISION POLITIQUE

L'ISAV se veut être une institution sensible au genre et réactive, dans laquelle une équité de genre inconditionnelle est reconnue.

MISSION POLITIQUE

Cette politique permet à l'ISAV d'exceller dans la fourniture d'un environnement organisationnel sensible au genre et d'intégrer le genre dans ses fonctions essentielles notamment l'enseignement et l'apprentissage, la recherche et l'innovation, pour le changement institutionnel et organisationnel afin d'atteindre l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.

PRINCIPES DIRECTEURS

Conformément aux principes nationaux de politique de genre qui mettent l'accent sur l'égalité et l'équité entre les sexes, l'action positive et la nécessité de prendre en considération l'impact des relations familiales sur l'égalité des sexes, cette politique d'égalité des sexes à l'ISAV est basée

sur le fait que :

- Les femmes et les hommes de l'institut ne sont pas un groupe homogène; il faut donc tenir compte des différences entre les sexes pour parvenir à une égalité et à une équité;
- L'égalité entre les sexes signifie que les différents comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, valorisés et favorisés également;
- Les relations familiales entre les ménages peuvent avoir des effets néfastes sur le fonctionnement de l'institut;
- La transformation en conscience individuelle de l'égalité des sexes et des droits des femmes ainsi que de la culture organisationnelle et de la gouvernance sont des conditions préalables à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes;
- Le développement durable n'est possible que s'il est fondé sur l'égalité de partenariat et le respect mutuel entre les femmes et les hommes.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Cette politique d'égalité entre les sexes est un instrument pour les changements nécessaires à tous les niveaux des fonctions de l'institut, et pour traiter les causes profondes de l'inégalité entre les sexes et les subtilités dans lesquelles ils sont soutenus dans les pratiques de l'institut. En tant qu'instrument de changement, les principaux objectifs et actions de la politique se concentrent sur le changement au niveau personnel et sur la transformation des règles et pratiques formelles et informelles de l'organisation basées sur des normes et des idéologies patriarcales. Ce sont là les déterminants des règles de l'inégalité entre les sexes dans toutes les organisations.

STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE

Pour que l'ISAV/F soit mieux préparé à mettre en œuvre le plan d'action stratégique visant à améliorer l'équité entre les sexes dans l'inscription des étudiants, la formation et les nominations au corps professoral, les plans d'actions stratégiques suivants sont nécessaires:

1. Opérationnalisation de la cellule genre et équité

- Mettre à la disposition de la cellule genre et équité entre les sexes un bureau visible et accessible à tous les étudiants et membres du corps professoral.
- Équiper les membres de la cellule genre en ressources matérielles, techniques et financières adéquates afin de promouvoir le rôle du genre plus efficacement, non seulement à l'ISAV, mais au sein de la société.

- Mieux former les membres de la cellule sur des questions sexospécifiques de l'équité entre les sexes et sur les questions liées au genre. Pour qu'ils tiennent de nombreuses activités de sensibilisation sur le campus et au sein de la communauté en vue de promouvoir l'égalité des sexes au niveau institutionnel et communautaire.
- Suivre et évaluer les activités sexospécifiques et leurs impacts tous les trois mois.
- Apporter à l'ISAV/F plus d'experts en matière d'égalité des sexes afin de renforcer les capacités des membres de la cellule, des enseignants et des étudiants sur l'importance de l'intégration systématique des questions de genre et de dynamiser l'institution sur la mission et le rôle dévolus.
- Offrir des cours, sur l'égalité, l'équité et l'inclusion entre les sexes et l'autonomisation des femmes à travers la cellule genre et équité à tous les étudiant(e)s et autres parties prenantes sans distinction de sexe.
- Evaluer la cellule genre et équité chaque année afin de mesurer ses progrès et son efficacité.

2. Implication du corps professoral

Pour créer une dynamique globale sur la question, chaque enseignant chercheur doit inclure la notion genre et équité sur les enseignements et examiner au début des classes le niveau d'appréhension de l'inclusion genre de ses étudiants. Les outils pour y parvenir sont :

- a. des méthodes pédagogiques recommandées pour un traitement équitable des étudiants,
- b. la déclaration de l'ISAV de sa politique institutionnelle genre et équité ;
- c. la note de service portant création de la cellule genre et équité de l'ISAV/F encourageant le strict respect de la mission de genre.

Cette dynamique ne peut bien fonctionner que, lorsque le corps professoral reçoit son horaire de travail au début de chaque semestre et qui pourrait être discuté dans chaque département.

- Faire en sortes que des ONG extérieures et/ou associations des femmes soient invitées à fournir des formations continues et/ou des sensibilisations au genre au sein de l'Institut. Les droits et responsabilités de l'ISAV/F au cours de ces formations impliquent, d'aborder les rôles traditionnels des étudiants et des étudiantes et leur facultés à surmonter ces stéréotypes en classe et comment les étudiantes y sont traitées.

- Rétablir le "tutorat" sur des programmes spécifiques et dans des cours techniques comme les mathématiques, l'informatique et la communication.
- Inclure une évaluation des professeurs par les étudiants grâce à un article «*Éthique et intégrité*» pour indiquer le professeur ayant « *le niveau de sensibilisation au genre plus élevé*» lors des enseignements. Cela pour montrer aux étudiants qu'ils peuvent aider à façonner la conscience sur le genre de l'encadrement.
- S'assurer que toutes les informations concernant les opportunités offertes à l'ISAV parviennent aux femmes, grâce à un réseau d'information qui doit être établi entre la cellule genre et la Direction Générale de l'ISAV à deux volets.
- Encourager les femmes à prendre la parole lors de toutes les rencontres. Cela devrait être l'une des fonctions d'emploi du chef de service pour s'assurer que les femmes participent pleinement aux différentes activités par «*discrimination positive*».
- Faire comprendre aux femmes que les garçons/ hommes ont autant de besoins, de priorités, de points forts et faibles qu'elles, pour une meilleure conscientisation à leur égard.

Étant donné les problèmes d'éducation reconnus de la petite enfance en Guinée et notamment pour les filles dans la société traditionnelle, en raison de ses rôles et responsabilités d'aider la mère dans les tâches ménagères, et l'existence de normes culturelles et traditionnelles, les étudiant(e)s qui entrent à l'ISAV ont besoin d'une sensibilisation sur l'égalité des sexes, sur les droits, les devoirs et les responsabilités qui incombent aux étudiants et aux professeurs masculins et féminins qui sont entre autres :

1. Avoir la possibilité de parler haut et fort dans environnement sûr ;
2. Disposer des compétences en communication et de travailler en d'équipe ;
3. Avoir des compétences en résolution de conflits ;
4. Être conscient du plaidoyer en faveur des femmes ;
5. Développer des programmes pour aider à la conscience positive de soi et l'estime de soi.

3. Implication des étudiant(e)s

Pour garantir une implication effective des étudiants dans la promotion de l'équité-genre, un groupe d'étudiants et d'étudiantes peuvent être désignés comme «*ambassadeurs*» du genre et de l'équité au sein de l'ISAV. Ces derniers peuvent parler des questions de sensibilité et d'opportunités d'intervention sur l'intégration du genre et remonter l'information à la cellule. Pour y parvenir nous proposons les actions ci-après :

- inclure à l'ISAV, que parmi les responsables des classes, un ou une chargé des questions « *Genre et Equité* » soit élu(e) pour faire office d'ambassadeur de sa classe auprès de la Cellule;
- faire participer les femmes aux groupes de discussions qui ont une valeur éducative, car elles ont besoin d'un système de soutien de diverses formes. A cet effet, on pourrait privilégier entre autres, le soutien intégré dans l'enseignement supérieur - préparation académique et dans les disciplines. Offrir aux étudiants des cours d'intégration de la dimension de genre par la formation. A ces occasions, le counseling, le mentorat et l'encouragement sont particulièrement importants pour les étudiantes. Tout en retenant que les influences sociales de leur famille et de leur communauté contiennent des insuffisances multiples qui découragent leur future réussite scolaire.
- Participer au leadership institutionnel, aux organisateurs à but non lucratif, aux décideurs de l'État et aux fonctionnaires - politiques d'aide financière pour les étudiants qui travaillent, les familles monoparentales, les besoins scolaires et financiers des étudiants non traditionnels.
- Encourager la résistance et la résilience des étudiantes à travers le portrait des femmes de Guinéenne en général et celles de Faranah en particulier qui ont réussi à résister à des opinions qui limiteraient leur accès à l'éducation et leur résilience, et à persévérer indépendamment de la façon dont leurs décisions pourraient être séparées des communautés et, parfois, même des membres de leur famille. Comme actions stratégiques à long terme pour les étudiant(e)s, il faut :
 - ✓ reconnaître que le problème de l'éducation des filles est multidimensionnel et accentué par la pauvreté, le faible taux d'éducation de la mère, les croyances culturelles concernant les filles et le

mariage, les adaptations religieuses pour justifier l'absence ou l'éducation séparée des filles et même la peur ;

✓ tirer parti de la valeur locale de l'éducation, pour enrichir le programme d'études du gouvernement à celui qui respecte les coutumes culturelles ou locales ;

✓ renforcer le rendement de l'éducation des filles en améliorant : la qualité des programmes scolaires, la formation et l'évaluation de l'enseignement, et le retour des filles à l'investissement éducatif sur le marché du travail tout en s'attaquant aux préjugés sexistes au sein de la société ;

✓ promouvoir une hausse de la proportion de femmes dans la profession d'enseignant chercheur et l'existence de modèles féminins à l'école pourrait stimuler les taux de scolarisation et de rétention des filles ;

✓ sensibiliser les parents sur la nécessité de la planification familiale afin d'avoir un nombre d'enfants gérable et de réduire la pression du revenu familial pour assurer l'éducation de leurs filles ;

✓ sensibiliser les parents, les chefs religieux, les leaders communautaires, les leaders d'opinion et les enseignants sur la nécessité et les avantages de l'éducation des filles pour leurs familles, la société et leur pays ;

✓ mettre en place un programme de mentorat pour former des étudiantes de l'ISAV afin de les encourager à envisager une carrière professionnelle dans l'enseignement supérieur, la recherche scientifique et l'agriculture.

Etant donné l'ampleur du harcèlement sexuel des filles dans les milieux scolaires et universitaires, il est important que l'ISAV/F prenne toutes les mesures pour lutter contre ce phénomène et rassurer les parents qui craignent que l'école ne soit un lieu sûr pour leurs filles.

4. Recrutement du personnel, formation, promotion et reconnaissance

Le Conseil de l'institut investit dans des infrastructures et des ressources pour appuyer des activités visant à améliorer l'équilibre entre les sexes dans le recrutement, la promotion, la fidélisation et le rendement des membres du personnel à tous les niveaux académique et administratif.

Entre autres actions stratégiques il faut:

- Examiner les critères de nomination du personnel pour inclure des considérations tenant

compte du genre.

- Examiner les critères d'accès aux possibilités de perfectionnement du personnel afin de tenir compte des divers rôles et besoins des membres du personnel.
- Reconnaître et récompenser les membres du personnel qui ont excellé dans leurs domaines et leur service à l'institut et à la communauté dans son ensemble.

MECANISME DE SUIVI ET EVALUATION

L'institut a pour objectif d'éliminer de manière proactive la discrimination fondée sur le sexe et de mettre l'accent sur l'égalité substantielle entre les sexes plutôt que sur l'égalité formelle.

Pour assurer un bon fonctionnement de sa cellule genre et équité, un dispositif de suivi-évaluation sera mis en place.

La matrice de suivi et de mise en œuvre décrit les mesures que l'institut prendra pour rendre opérationnelles les résolutions politiques identifiées. L'institut doit identifier et mettre à disposition les ressources appropriées pour mettre en œuvre la matrice de suivi et d'action. Les matrices de suivi et de mise en œuvre actuelles et subséquentes constituent les Plans d'action stratégiques de l'institut sur l'égalité entre les sexes qui constituent les principaux outils de suivi de la mise en œuvre de la politique d'égalité des sexes et de réalisation de ses objectifs. Ces outils doivent tenir compte à la fois des mesures qualitatives et quantitatives de la réalisation de l'égalité entre les sexes.

Le suivi régulier et en temps opportun des progrès concernant cette politique et les plans d'action connexes seront réalisés par le Conseil de l'Institut et le cas échéant, par tout autre organisme désigné à cet effet et un rapport sera remis à la cellule pour servir de point de repère et d'amélioration.

Cette politique prendra effet dès son approbation par le Conseil.