



NiPN

National Information
Platforms for Nutrition



La prise en compte du Genre dans les politiques de nutrition et les systèmes de données

Dra Tatiana Gil
C4N-NIPN Consultante

Zambia NIPN Rassemblement Globale
Septembre 2025



NOTE D'ORIENTATION TECHNIQUE SUR LE GENRE

Révision

POINTS CLÉS



- **Contribuer à renforcer la volonté politique et la sensibilisation institutionnelle** : les plateformes NIPN peuvent formuler des recommandations intégrant des allocations budgétaires sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes, afin d'accroître les investissements dans des actions sensibles au genre.
- **Renforcer le leadership au sein des organisations partenaires de mise en œuvre**, en identifiant les lacunes en matière d'expertise sur le genre et en contribuant au développement des capacités.
- **Affiner les données, les preuves et les indicateurs liés au genre**, y compris ceux qui permettent d'analyser le lien entre le genre et les inégalités influençant l'état nutritionnel ainsi que la sécurité alimentaire et nutritionnelle.



- **Contribuer à renforcer la qualité des données et des systèmes d'information à un niveau désagrégé** : adopter une approche systématique pour générer, suivre, analyser et utiliser des données désagrégées selon le sexe, l'âge, le groupe socio-économique, le niveau d'éducation, la localisation, l'appartenance ethnique, le handicap et d'autres groupes défavorisés spécifiques au contexte.
- **Assurer une analyse situationnelle avec une approche de genre** : examiner les causes de la malnutrition et de l'insécurité alimentaire et nutritionnelle, ainsi que leur relation avec le genre.
- **Placer les filles et les femmes au centre des efforts de programmation** : les bénéficiaires finales des plateformes PNIN sont les mieux placées pour exprimer leurs préférences en matière d'interventions nutritionnelles, ainsi que pour identifier les lacunes et les obstacles.



PRODUCTION DE DONNÉES



1. Collecter et intégrer de manière systématique des **données ventilées par sexe** dans toutes les bases de données et plateformes statistiques.
2. **Analyser** les données ventilées par sexe en tenant compte de l'ensemble des aspects liés aux inégalités identifiées.
3. Élaborer des produits de communication mettant en évidence les **biais de genre**.
4. Renforcer la **base factuelle sur le genre dans le domaine de la nutrition** et de la sécurité alimentaire.



5. Élaborer des produits de communication qui **n’infantilisent pas les femmes**, ne les réduisent pas à leur rôle, et ne présument pas que certaines fonctions ou professions sont réservées à un sexe.
6. **Garantir une visibilité équitable des femmes et des hommes** à travers la diversité des expériences, en évitant les stéréotypes de genre.
7. **Éviter l’usage d’un langage biaisé du point de vue du genre**, qui perpétue les stéréotypes, dans les brochures, rapports ou autres produits de communication.



PLANIFICATION STRATÉGIQUE



1. Mener des **analyses de genre** et adapter les cadres et activités aux résultats obtenus.
2. Allouer des **budgets dédiés** aux activités liées au genre.
3. Rendre **l'expertise en matière de genre** disponible aux niveaux national et local, notamment en intégrant des formations à la sensibilité au genre dans les plans institutionnels de renforcement des capacités.
4. **Identifier et former des points focaux genre** qui peuvent consacrer au moins 20 % de leur temps à l'appui du travail d'intégration de la dimension de genre.
5. Promouvoir et organiser un **plan d'action de suivi** (par exemple tous les 5 ans) afin **d'évaluer le niveau de réalisation des résultats** en matière de genre, d'identifier et de combler les lacunes, de définir les priorités et d'allouer les ressources nécessaires à l'intégration du genre.



CONCEPTION ET MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME



1. Identifier et définir des **indicateurs et des résultats liés au genre** dans tous les cadres de mesure, à tous les niveaux, afin de suivre les progrès des programmes ciblés.
2. Repérer les **lacunes** des programmes ainsi que les **réussites** dans la réalisation de l'égalité de genre en nutrition.
3. **Formuler et traiter des questions de politique publique de manière sensible au genre**, en mettant en évidence les écarts entre les sexes et en favorisant le débat sur le genre avec différents acteurs.



RESOURCES HUMAINES



1. Le personnel des PNINS doit **promouvoir l'égalité de genre dans le cadre de ses fonctions**, en encourageant une évaluation critique des stéréotypes de genre nuisibles existants sur le lieu de travail.
2. Identifier et former des **points focaux de genre** ainsi que des **superviseurs** sur les questions de genre. Définir clairement les rôles et responsabilités du personnel dans l'intégration et la promotion de la dimension de genre.
3. Inclure des **objectifs et des indicateurs liés au genre** dans la planification des évaluations de performance du personnel.



4. Organiser régulièrement des **formations sur le genre** pour l'ensemble du personnel, en particulier lors de la prise de poste de nouveaux membres.
5. Promouvoir la **parité entre les sexes dans les panels**, ainsi que dans la présidence et l'animation de réunions, conférences et ateliers.
6. Former régulièrement les équipes et les partenaires à la **gestion de données sensibles au genre**.



TRAVAIL DE GROUP



*L'égalité est comprise comme le **droit d'être égaux**, sans tenir compte des différences biologiques et de genre entre les hommes et les femmes.*

*Puisqu'elle part du principe que les hommes et les femmes sont identiques, l'objectif est de les traiter de la même manière. **Cela semble raisonnable, n'est-ce pas ?***

Mais...

***L'égalité formelle conduit à une vision
« aveugle au genre »***



Activité 1

Le bureau de ZamStats à Lusaka recrute deux nouveaux/nouvelles employé(e)s pour son siège principal.

L'offre précise: "Poste de statisticien(ne), basé à Lusaka, ouvert aux hommes comme aux femmes. Le/la candidat(e) doit être titulaire d'un diplôme en statistiques ainsi que d'un master en épidémiologie. Le poste est à temps plein (40h par semaine), de 8 à 12 heures et de 13 à 17 heures. Des astreintes obligatoires sont prévues certains week-ends et jours fériés. Le permis de conduire est requis".

1. Pourquoi l'annonce pourrait-elle empêcher les femmes de postuler ?

2. Que peut faire le département des ressources humaines pour encourager les femmes à postuler et à avoir les mêmes chances d'accéder à ce poste ?



*Le genre est un facteur déterminant qui influence le **rôle et le statut** des individus. Les femmes et les hommes occupent des rôles et assument des responsabilités différentes, et n'utilisent pas les ressources disponibles de la même manière.*

*De ce fait, les **projets n'affectent pas les femmes et les hommes de la même manière.***

Les responsables de projets partent souvent du principe que l'ensemble de la communauté bénéficiera de manière égale du projet, ce qui est rarement le cas.



Activité 2

Une ONG locale souhaite mettre en place à Chinsali un projet nutritionnel sensible au genre*, axé sur la **formation des agriculteurs et agricultrices** à la prise de décision conjointe, à la gestion budgétaire et à l'utilisation des technologies numériques pour rechercher de potentiels clients.

Elle souhaite garantir la participation des femmes et des hommes et sollicite l'appui des équipes du PNIN pour la conception du projet.

**Un programme sensible au genre reconnaît que chaque sexe joue un rôle déterminé par le contexte et que les femmes et les hommes ont des besoins différents et n'utilisent pas leur temps de la même manière.*

1. **Quelles informations sont nécessaires pour concevoir un projet sensible au genre ?**
2. **Que peut-on mettre en place pour assurer une participation équitable, en tenant compte du contexte de votre pays ?**

