

## Soumission au Concours Genre 2018

Au nom du Groupe Genre de la GIZ Tunisie, nous avons le plaisir de soumettre notre dossier pour le Concours Genre 2018, dans la catégorie “Intégration de la dimension du genre dans l’entreprise”. Nous espérons que vous aurez plaisir à lire notre présentation et à découvrir les réalisations et contributions de ce groupe qui est actif depuis 2015.

### *Qui sommes-nous?*

Nous sommes une plateforme interne d’information, d’échange et de renforcement de capacités autour du genre. Notre groupe est composé d’une quinzaine de personnes qui participent activement et représentent les quatre clusters thématiques du portfolio de la GIZ Tunisie.



### *Notre approche*

Nous travaillons sur une approche multidimensionnelle du genre en développant l’égalité de genre et également la promotion des femmes. Le Groupe Genre de la GIZ Tunisie revendique le genre comme faisant partie de la ligne de conduite essentielle de la GIZ, au siège comme au niveau de toutes ses ramifications. Nous pensons que la GIZ devrait être un bon exemple des valeurs qu’elle diffuse auprès de nos institutions partenaires et prendre un rôle actif de modèle en ce qui concerne le genre en tant que principe d’action de l’entreprise.

Nos activités sont structurées autour de trois axes de travail:

- 1. Sensibilisation et formation du personnel de la GIZ en Tunisie**
- 2. Accompagnement des projets et activités liés à la promotion des femmes ou au genre**
- 3. Politique d’entreprise de la GIZ en Tunisie**

A travers ces trois axes dont nous allons donner des exemples par la suite, nous contribuons à améliorer l’intégration du genre dans la culture de l’entreprise. Pour ce faire, nous développons plusieurs activités proposées et portées par tout le groupe.

### *Les défis*

- Trouver le financement nécessaire auprès des projets GIZ actifs en Tunisie pour nos activités puisque nous n’avons pas de fonds propre pour notre groupe genre
- Assurer l’engagement et la motivation continus des membres du groupe genre malgré la charge de travail que cela suscite
- Faire adhérer des hommes au sein du groupe genre où ils demeurent minoritaires

### *Nos facteurs de succès*

- **Interdisciplinarité:** Nous collaborons au-delà des frontières des clusters et concevons toujours le genre comme thématique transversale
- **Teamwork:** Nous ne faisons pas cavaliers seuls et sommes profondément convaincus que la réussite et le changement sont le fruit des actions collectives. Ce principe, nous le vivons également au sein du groupe: ce sont toujours des équipes qui travaillent ensemble
- **S’amuser:** Notre message clé est que l’intégration de la dimension genre dans nos activités, en interne et vers l’extérieur, est plus qu’un exercice imposé ou un devoir fastidieux et ennuyant. Lors de nos activités, nous voulons créer une ambiance d’apprentissage ludique en évitant d’être moralisateur

Nous espérons que vous allez prendre en compte notre candidature du Groupe Genre de la GIZ en Tunisie pour le Concours Genre 2018, catégorie *Intégration de la dimension du genre dans l’entreprise*.

La récompense nous permettrait d’acquérir plus d’autonomie dans la proposition et la mise en œuvre de nos activités. Ainsi, nous prévoyons de faire une enquête sur la diversité genre dans l’entreprise est prévue par le groupe genre. Notre enquête sera composée de deux parties : (a) Analyse quantitative des données statistiques et (b) Interviews qualitatives sur la conciliation vie familiale/vie professionnelle.

Finalement, nous tenons à remercier tous les membres du groupe pour leur engagement et leur enthousiasme !

Tunis, le 01/12/2017

*Fatma Mokaddem & Kathrin Faltermeier*

Points focaux Genre de la GIZ en Tunisie



## Gender Challenge lors de la Semaine Genre 2017

### Un exemple pour l’axe de travail (1) « Sensibilisation pour le personnel de la GIZ en Tunisie » : Notre contribution pour améliorer la compétence Genre auprès de nos collègues

Le Gender Challenge s’inscrit dans le cadre de la “Gender week” qu’organise la GIZ chaque année autour de la Journée Internationale des Droits des Femmes le 8 mars. En Tunisie, nous profitons de cette occasion pour organiser des événements et d’inviter nos collègues à devenir actif. En 2017, nous avons démarré la Semaine Genre le lundi 6 mars par le lancement d’un concours digital, le Gender Challenge.


Tout le personnel de la GIZ en Tunisie a été invité à deviner, chaque jour durant la semaine, une personnalité féminine tunisienne et une personnalité féminine allemande à l’aide d’indices. L’objectif du challenge était de faire découvrir à nos collègues des femmes contemporaines, c’est à dire encore vivantes, de la Tunisie et de l’Allemagne, qui ont eu des mérites dans des domaines différents tels que le sport, l’art, la politique, les médias - et ceci de façon ludique et interactive. Nous voulions également créer un échange interculturel fructueux entre les collègues tunisiens et allemands avec l’objectif de s’intéresser d’avantage à la société et culture de “l’autre pays”.



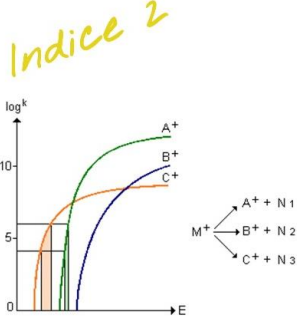
**SEMMAINE GENRE**  
**Challenge du jour 3**  
**Personnalité féminine allemande**

*Groupe GENRE*

*Indice 1*



*Indice 2*



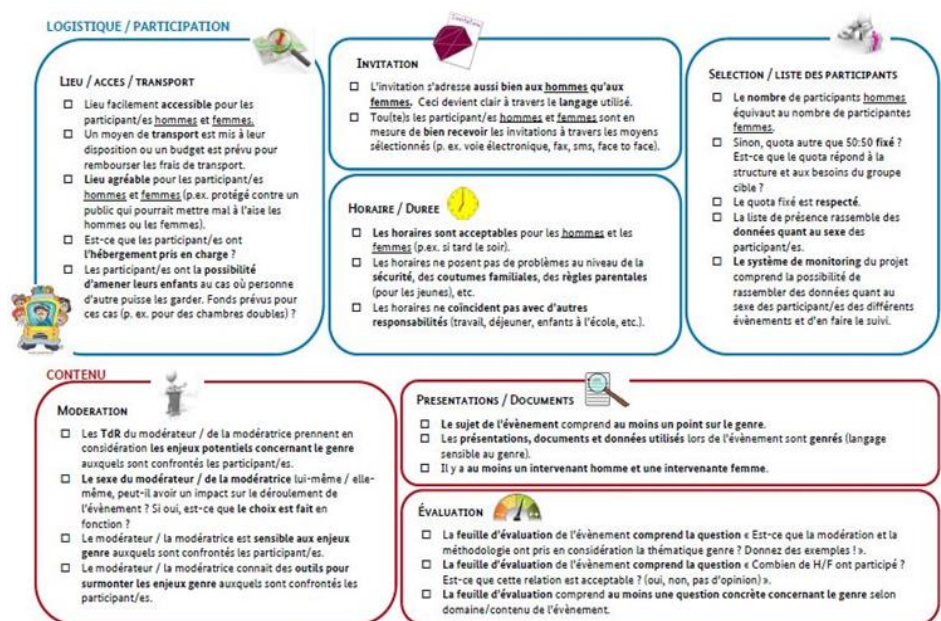
A la fin du concours, les [réponses du challenge](#) ont été partagées avec tout le monde, accompagnées des portraits des femmes recherchées. Notre initiative a été appréciée par le personnel de la GIZ Tunisie ; nous avons réussi à créer une vive communication interne tout au long de la semaine en sensibilisant sur l’égalité genre ainsi que la contribution et la visibilité des femmes dans la société et dans la vie publique.

## Checklist Genre

### Un exemple pour l’axe de travail (2) « Accompagnement des projets » : Notre appui pour les projets de la GIZ Tunisie

Le point de départ dans l’élaboration d’une [Checklist Genre](#) était l’idée de développer un instrument pratique et pragmatique pour les projets, qui disposent d’un fort degré de flexibilité concernant le genre dans la phase de mise en œuvre. Celui-ci se réduit souvent à des indicateurs qui ne se matérialisent pas toujours lors des activités menées. Or, c’est lors de cette phase que les approches sensibles au genre peuvent produire le plus de résultats durables.

Chaque année, les projets de la GIZ en Tunisie organisent de nombreux événements avec leurs partenaires, les groupes cibles et parfois même le grand public. Il s’agit de formations, de séminaires, de conférences, d’ateliers, de débats ou d’expositions. Suivant la logique du *gender mainstreaming*, nous nous devons assurer que tous ces événements soient sensibles au genre.



Mais, concrètement, comment cet objectif peut-il être atteint ? Quels défis doivent être considérés ? Comment assurer que l’évènement organisé permettra aux femmes et aux hommes de participer et de s’impliquer de manière égale et active ? Comment intégrer une approche sensible aux inégalités de genre dans les domaines différents d’intervention, d’une manière implicite et souple ? Comment choisir le lieu, l’horaire, le/la modérateur/-trice ?

Notre checklist apporte des outils concrets pour une meilleure intégration de la thématique genre dans la préparation, la mise en œuvre et la capitalisation des événements organisés par la GIZ. Son utilisation devrait être un standard aussi bien pour les expert(e)s techniques que pour les expert(e)s administratifs/-ves, et devrait être vérifiée par les responsables de mission. L’évènement idéal, d’un point de vue genre, serait conforme à tous les points de la checklist.

Toujours-est-il que l’essentiel est d’adopter une approche genre en se posant les questions clés et en essayant de remplir le maximum de critères possibles pour chaque événement organisé. Un jour nous n’aurons plus besoin de la checklist, car nous aurons développé la conscience nécessaire. D’ici là, nous espérons que cette liste sera un bon outil d’accompagnement.



## *Dossier Congé Maternité*

### **Un exemple pour l’axe de travail (3) « Politique d’entreprise » : Notre appui à l’amélioration des conditions du congé maternité pour le personnel national**

« La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle » - telle est la thématique que nous avons choisie dans le cadre du troisième axe de travail du Groupe Genre qui vise la politique d’entreprise de la GIZ en Tunisie. Ce qui a orienté et déterminé notre choix était surtout le fait que le label d’entreprise « family friendly » obtenu par la GIZ en 2006 et renouvelé en 2016 (Audit berufundfamilie®) ne faisait guère écho sur le personnel national en Tunisie. Ainsi, nous avons identifié le prolongement de la durée du congé maternité pour le personnel national de la GIZ Tunisie comme premier axe d’intervention.

En effet selon le code du travail tunisien, le congé maternité est limité à seulement 30 jours pour le secteur privé. Comme ce congé est en plus de nature « post-natal », la femme enceinte est contrainte de travailler jusqu’au jour de son accouchement. Pour les pères, à part un congé de trois jours à l’occasion de la naissance de leur enfant, il n’y a aucune possibilité pour un congé paternité; le concept de congé parental n’existe pas non plus. Or, récemment, plusieurs mesures d’ajustement sont en cours en Tunisie pour revoir la situation légale, notamment pour la fonction publique qui prévoit déjà un congé maternité de 3 mois.

Dans ce contexte, le Groupe Genre a adressé une lettre à la direction de la GIZ Tunisie. Dans cette lettre, nous avons exprimé nos questionnements face au décalage entre les 30 jours de congé maternité accordé par l’entreprise et les [normes internationales](#) définies par l’Organisation Internationale du Travail qui recommande un congé maternité de 14 semaines. Nous avons fait appel à la GIZ Tunisie afin d’ajuster cette réglementation.

Pour étayer notre argumentation, le Groupe Genre a élaboré un dossier, constitué de deux parties: (1) Une recherche sur le contexte législatif en termes de protection de la maternité existant en Tunisie, mais également dans d’autres pays. (2) Un travail de benchmarking auprès des organismes de coopération internationale basés en Tunisie.

Il s’est avéré que les résultats de ce dossier ont largement renforcé notre demande: Ainsi, aucune autre organisation internationale active comme la GIZ dans le secteur de la coopération internationale n’avait choisi de s’accorder à la législation tunisienne, la jugeant dépassée ou inappropriée, voire défavorable pour le bien-être des futures mamans. Quelques-unes accordent même un congé paternité, alors que ce concept est complètement inexistant dans la législation tunisienne. Ces données nous ont donc poussés à remettre en question le principe de l’entreprise, selon lequel il faudrait s’accorder à la législation nationale, surtout lorsque cette dernière n’est pas conforme aux normes internationales.

Grâce à notre action, la durée du congé maternité pour le personnel national en Tunisie a doublé: la GIZ Tunisie accorde désormais 2 mois au lieu de 30 jours. Certainement ceci est dû à l’ouverture de notre direction face à notre plaidoyer; néanmoins d’autres actions du Groupe Genre sont prévues, dont une enquête sur le genre et work-life balance dans les prochains mois.