

المملكة المغربية

ROYAUME DU MAROC

INSTITUT AGRONOMIQUE
ET VÉTÉRINAIRE HASSAN II



معهد الحسن الثاني
للزراعة والبيطرة

Plan d'Action de l'Égalité des Genres de l'Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II

د

I. Contexte de l'Approche Genre au Niveau National

Le Maroc s'est engagé depuis 2002 dans l'institutionnalisation de l'approche genre en faisant de l'égalité entre les sexes l'un des piliers de sa constitution. Ce faisant, il s'est engagé politiquement à promouvoir les droits des femmes, droits politiques, civils, socio-économiques, culturels et environnementaux. En effet, la Constitution de 2011, affirme la nécessité de « bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe ». Elle vise à renforcer cet engagement par la création de nouveaux mécanismes institutionnels dédiés au respect et à la promotion des droits humains notamment des femmes, ainsi que d'autres mécanismes entièrement dédiés à la question de l'égalité et de la parité entre les hommes et les femmes tels que l'Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes formes de Discrimination (APALD).

Dans ce sens, le Maroc s'engage à œuvrer, à assurer un accès égal des femmes et des hommes, entre autres, à l'éducation, à l'emploi et au développement durable. Le Maroc, vise ainsi à harmoniser les lois nationales avec les instruments internationaux et s'oblige de réformer sa législation pour la promotion de l'égalité des genres.

La politique d'institutionnalisation de l'approche genre dans les institutions publiques, consiste en, non seulement, la prise en compte systématique et transversale de l'aspect genre dans toutes les politiques et les actions de ces institutions, mais aussi dans leur organisation interne.

L'institutionnalisation de l'égalité des genres dans le domaine de l'éducation, notamment au niveau de l'enseignement supérieur est fondamentale en tant que vecteur majeur de développement socio-économique au Maroc. Il se positionne au sommet de la hiérarchie du système d'éducation et de formation, et est assigné à répondre aux enjeux sociétaux et aux défis liés au développement national dans des contextes de plus en plus contraignants.

Au niveau du département de tutelle, il existe une cellule Intégration du Genre créée en 2018. Elle couvre toutes les directions du Ministère et s'applique, entre autres, à récolter les statistiques sexospécifiques existantes sur les activités dans le secteur.

Dans ce contexte, l'IAV Hassan II, Etablissement publique de Formation des Cadres, vise à développer un Plan d'Egalité des Genres pour institutionaliser l'approche genre et l'intégrer dans sa dimension transverse dans l'ensemble des missions assignées.



II. L'Approche Genre à L'IAV Hassan II

L'IAV Hassan II se positionne en tant que centre polytechnique publique œuvrant dans le cadre des trois missions de la formation, la recherche et le développement dans les domaines relatifs à l'agriculture qui se caractérisent par la persistance de discriminations fortes entre les hommes et les femmes, qu'elles soient d'ordre social, culturel ou économique.

L'IAV Hassan II affiche un engagement fort pour l'élaboration d'une approche pour l'intégration du genre à travers la mise en place d'outils intégrant des critères et des indicateurs de genre en vue d'appliquer de bonnes pratiques en lien avec l'égalité des chances entre les deux sexes.

Au travers du présent Plan d'Action, l'enjeu est de formaliser et de renforcer les pratiques en matière d'égalité des Genres et de prise en compte du genre dans l'organisation, le fonctionnement et la mise en œuvre des activités de l'IAV Hassan II afin de réduire les inégalités de genre et de mettre en exergue la cohérence de l'Égalité des Genres dans le développement du secteur agricole.

Ce plan d'action fait office de note d'information et de référence procédurale pouvant être consulté et exploité à tout moment par toutes les structures de l'IAV Hassan II. Ce document est à considérer comme un guide nécessaire à l'opérationnalisation des décisions prises pour l'équité et l'égalité des chances qui est le fondement de l'approche genre. C'est une première étape qui constitue une base pour un développement dynamique de cette approche et son évolution vers des plans d'action plus élaborés sur le long terme pour la réussite de la mise en œuvre de la stratégie de l'IAV Hassan II en termes de normes liées au genre.

Le présent Plan d'Action de l'Égalité des Genres s'articule autour de cinq axes principaux déclinés en objectifs et activités bien définis.

Axe 1 : Gouvernance, Pilotage et Suivi de la Politique d'Égalité Professionnelle

Axe 2 : Culture institutionnelle de l'Égalité du Genre

Axe 3 : Gestion des Ressources Humaines intégrant le Genre

Axe 4 : Formation académique intégrant le Genre

Axe 5 : Recherche, Développement et Coopération intégrant le Genre

III. Le Plan d'Action de l'Égalité des Genres de l'IAV Hassan II

Axe 1 : Gouvernance, Pilotage et Suivi de la Politique d'Égalité Professionnelle			
Objectifs	Sous objectifs	Actions	Entités/ Structures responsables
1. FORMULER ET PILOTER UNE POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES	1.1 Institutionnaliser une politique Genre et mettre en œuvre un Plan d'action pour l'égalité Des Genres	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulation d'une note de présentation Genre et du Plan d'Action 2. Communication du Plan d'Action aux enseignants chercheurs et personnel de l'IAV Hassan II 3. Communication externe sur l'engagement Genre 4. Nomination d'un comité de pilotage 	Direction Générale
	1.2 Analyser régulièrement la situation (progrès, inégalités persistantes, risques) et publier les résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etablissement des indicateurs relatifs aux Genre émanant de l'ensemble des entités et structures 2. Réalisation annuelle d'un rapport de situation comparée pour les indicateurs développés 3. Analyse et traitement des discriminations 4. Présentation annuelle du rapport de situation comparée (CE et CA) 	Direction Générale DRISFD, DEAA, DCPD, DCHA, SG
	1.3 Intégrer l'approche genre dans la communication	<ol style="list-style-type: none"> 1. Veiller à produire des contenus, des écrits, des rapports et des courriers non sexistes 2. S'assurer de la représentativité des hommes et des femmes dans les visuels 	Direction Générale DRISFD, DEAA, DCPD, DCHA, SG, Cellule Communication

Axe 2 : Culture institutionnelle de l'Égalité du Genre			
2. DEVELOPPER UNE CULTURE POUR L'EGALITE DES GENRES	2.1 Former et sensibiliser le personnel	1. Information et sensibilisation du personnel 2. Mise à la disposition du personnel des formations dédiées à l'égalité des Genres	SG
	2.2 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et les discriminations	1. Mise en place un dispositif de signalement, d'écoute et d'accompagnement des victimes 2. Introduire un volet dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le document d'évaluation des risques	Direction Générale
	2.3. Favoriser l'équilibre des Genres dans la gouvernance et la prise de décision	1. Promotion d'un équilibre des Genres dans la composition des instances de gouvernance et les postes de décision 2. Promotion d'un équilibre des Genres dans la représentation de l'institution	Direction Générale
Axe 3 : Gestion des Ressources Humaines intégrant le Genre			
3. UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SENSIBLE A LA QUESTION DU GENRE	3.1 Recrutement	1. Neutralité des pratiques en matière de recrutement 2. Promouvoir une mixité dans les jurys de recrutement	SG
	3.2 Gestion de carrière	1. Garantir l'égalité dans la progression des carrières et les avancements de grade	SG
	3.3 Rémunération	1. Garantir une équité en termes d'octroi de la prime de rendement	SG
	3.4 Equilibre entre vie professionnelle/vie privée et culture organisationnelle	1. Promotion d'une articulation optimale entre la vie familiale et professionnelle en adéquation et dans le cadre des textes et règlements en vigueur.	SG
Axe 4 : Formation académique intégrant le Genre			
4. UN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR OEUVRANT A UN	4.1. Sélection des étudiant.e.s	1. Affichage de la politique en faveur de l'égalité des Genres dans l'accès aux formations de l'IAV Hassan II 2. Assurer la mixité dans la constitution de comités de (pré-) sélection	DEAA



AVENIR OUVERT POUR LES GENRES	4.2. Accompagnement durant le parcours de formation	4.3 Favoriser l'équilibre étudiante -étudiant dans la représentation de l'IAV Hassan II	4.4. Révision des contenus et de la pédagogie	4.5. Ecole doctorale	DEAA
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insertion d'un article dédié dans le règlement intérieur des études 2. Insertion d'une note sur le harcèlement sexuel dans le guide de l'étudiant 3. Mise en place d'un dispositif de signalement, d'écoute et d'accompagnement des étudiant.e.s 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promotion d'un équilibre étudiante -étudiant dans les événements et activités universitaires et para-universitaires 2. Promotion d'un équilibre étudiante -étudiant dans la représentation des associations estudiantines 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Echange avec les filières sur les possibilités/l'opportunité d'introduire le genre tant en terme pédagogique que de contenu (approche volontaire) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Affichage de la politique en faveur de l'égalité des Genres dans l'accès aux formations doctorales de l'IAV Hassan II 2. Favoriser l'égal accès des Genres à l'école doctorale 3. Favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilités scientifiques (Coordination d'unités de recherche, domaine de recherche) 4. Affirmation de l'intérêt de l'IAV Hassan II pour des travaux de thèse prenant en compte la sensibilité au Genre ou portant explicitement sur les femmes et les défis liés à l'égalité des sexes dans les zones rurales et agricoles 5. Assurer la mixité dans la constitution de comités de (pré-) sélection, comité de thèse et jury de soutenance de thèse 6. Information/Formation des doctorants aux enjeux du Genre dans les travaux de recherche 	<p>DEAA et filières de formations</p> <p>DEAA, BDE et Associations estudiantines</p> <p>DEAA et filières de formations</p> <p>DRSFD</p>
Axe 5 : Recherche, Développement et Coopération intégrant le Genre					
5. UNE GESTION DES PROJETS DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT FAVORISANT L'EQUILIBRE DU GENRE ET	5.1 Favoriser l'équilibre des Genres dans la participation, la coordination et la gestion des projets de recherche, des	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promotion de la participation des femmes dans les projets de recherche et le développement des expertises 2. Promotion de la coordination des femmes des projets de recherche et des expertises 3. Promotion de la participation des femmes dans les formations continues 4. Promotion d'un équilibre des Genres dans la représentation dans les manifestations scientifiques et les échanges avec les partenaires 			DCPD



ATTENTIVE A LA SITUATION DES FEMMES	expertises et des formations continue 5.2 Promouvoir les projets de recherche et les formations continues intégrant la question du Genre	1. Promotion de la proposition et implémentation de projets ciblés sur le genre ou intégration de ce volet pour traiter les défis liés à l'égalité des sexes dans les zones rurales et agricoles dans les projets de recherche 2. Promotion de la proposition de formation continue prenant en compte la sensibilité au Genre ou portant explicitement sur les femmes et les défis liés à l'égalité des sexes dans les zones rurales et agricoles	DCPD
---	--	--	------

Pr. Abdelaziz EL HRAIKI.



A. Hraiki

Directeur de l'Institut Agronomique
et Vétérinaire Hassan II

23 SEP. 2022