



**CONSEIL INTERNATIONAL
DES BOIS TROPICAUX**

Distr.
GÉNÉRALE

ITTC(LI)/12 Rev.1
5 octobre 2015

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

CINQUANTE-ET-UNIÈME SESSION
16 - 21 novembre 2015
Kuala Lumpur (Malaisie)

VERSION PRÉLIMINAIRE

**LIGNES DIRECTRICES OIBT POUR L'INSTAURATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET
L'AUTONOMISATION DES FEMMES**

(Point 18 de l'ordre du jour provisoire)

Préparé pour l'Organisation internationale des bois tropicaux (OIBT)

par

Dr. James K. Gasana

Juin 2015

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
SIGLES ET ABRÉVIATIONS	2
1. INTRODUCTION	3
1.1 Argument en faveur de Lignes directrices OIBT pour l'instauration de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes (GEWE)	3
1.2 Les concepts de « genre » (sexospécificité), égalité entre les sexes, équité entre les sexes, autonomisation des femmes et intégration sexospécifique (ou « prise en compte de la problématique hommes-femmes »)	4
1.3 Champ d'application et utilisation des Lignes directrices GEWE de l'OIBT	8
1.4 Public visé par les Lignes directrices GEWE de l'OIBT	8
2 CADRE INTERNATIONAL DE L'ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION SEXOSPÉCIFIQUE	9
2.1 Un cadre international robuste en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'intégration de la dimension sexospécifique	9
2.2 Examen des stratégies d'intégration de l'égalité entre les sexes adoptées par un certain nombre d'organismes, de fonds et de conventions internationaux	14
2.3 Certaines conclusions issues d'évaluations récentes de stratégies d'organisations internationales en matière d'intégration de la dimension sexospécifique	20
3 ANALYSE DES DIFFÉRENTS INSTRUMENTS ET OUTILS DE L'OIBT	22
3.1 Défaut général d'instruments et d'outils pour la prise en compte des objectifs GEWE	22
3.2 Instruments et outils OIBT qui font le plus fréquemment référence aux besoins des femmes et à la sexospécificité	19
4. ORIENTATION GÉNÉRALE DES LIGNES DIRECTRICES DE L'OIBT POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES (GEWE)	25
4.1 Intégration de l'analyse sexospécifique dans les travaux de planification de l'OIBT	25
4.2 La théorie du changement pour parvenir à l'égalité des sexes dans les travaux de l'OIBT	27
5. LIGNES DIRECTRICES OIBT POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES	30
5.1 Énoncé des principes de l'OIBT portant sur l'égalité et l'équité entre les sexes	30
5.2 Objectifs spécifiques des Lignes directrices GEWE de l'OIBT	32
5.3 Résultats attendus sur le long terme	32
5.4 Engagements et actions en matière de politiques	32
6. CONCLUSION	38
REFERENCES	40
ANNEXES	43

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACDI	Agence canadienne du développement international
AIBT	Accord international sur les bois tropicaux
CDB	Convention sur la diversité biologique
CEDEF	Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CIBT	Conseil international des bois tropicaux
CNUED	Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FEM/GEF	Fonds pour l'environnement mondial
FIDA	Fonds international pour le développement agricole
FV	Fonds Vert pour le Climat
GAD	Égalité homme-femme et développement (<i>Gender and Development</i>) / Femmes et développement
GDF	Gestion durable des forêts
GEWE	Égalité des sexes et autonomisation des femmes
INSTRAW	Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme
OIBT	Organisation internationale des bois tropicaux
OMD	Objectif du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisations non gouvernementales
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PAS	(OIBT) Plan d'action stratégique
PFA	Plateforme d'action
PFNL	Produits forestiers non ligneux
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'Environnement
PT	Programme thématique
PTB	(OIBT) Programme de travail biennal
S&E	Suivi et Évaluation
TdC	Théorie du changement
UICN	Union internationale pour la conservation de la nature
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
WID / IFD	Intégration de la femme au développement (IFD) / "Femmes dans le développement" (<i>Women in Development</i>)

1 INTRODUCTION

1.1 Argument en faveur de Lignes directrices OIBT pour l'instauration de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes (GEWE)

1. Lors de sa cinquantième session qui s'est tenue à Yokohama en novembre 2014, the CIBT a adopté le Programme de travail biennal de l'OIBT (PTB) 2015-2016. Le PTB comporte l'activité n° 2 « Élaboration de lignes directrices de l'OIBT visant à intégrer l'égalité entre les sexes dans les activités, programmes et projets de l'organisation mis en œuvre chez ses pays membres ». Les produits attendus de ces Lignes directrices sont les suivants :
 - (a) Meilleure vision sexospécifique dans les travaux d'orientation de l'OIBT et les résultats de ses projets, en contribution à la réalisation des objectifs de l'AIBT de 2006 ;
 - (b) Les auteurs de projets, le personnel et les points focaux de l'OIBT seront sensibilisés à la place qu'occupent les problématiques hommes-femmes dans la réalisation des objectifs de l'AIBT et seront en mesure de traiter les problématiques sexospécifiques dans tous les aspects des travaux de l'Organisation ;
 - (c) Lignes directrices de l'OIBT relatives à l'égalité entre les sexes et Module de formation de l'OIBT sur les problématiques sexospécifiques ;
 - (d) Mobilisation accrue de ressources auprès des bailleurs de fonds qui considèrent que l'égalité entre les sexes constitue un élément essentiel.

2. Bien que l'activité n°2 ci-dessus ait trait à l'équité entre les sexes, le champ d'application des Lignes directrices sera élargi à la notion « d'égalité entre les sexes », pour des raisons exposées ci-après au point 1.2.

3. L'égalité entre les sexes suppose la prise en compte à pondération égale des perceptions, intérêts, besoins et priorités des femmes et des hommes dans la planification et les décisions. L'égalité hommes-femmes comporte des aspects quantitatifs et qualitatifs. Les aspects quantitatifs ont trait au souhait de produire une représentation équitable des femmes – en se rapprochant de l'équilibre et de la parité entre les sexes, tandis que les aspects qualitatifs visent à ce que l'influence qu'exercent les hommes et les femmes sur l'établissement des priorités du développement et ses acquis soient équitablement répartie.

4. L'argument qui sous-tend la promotion de l'égalité entre les sexes pour une organisation comme l'OIBT est double. D'une part l'égalité des femmes et des hommes relève des droits humains et c'est une condition de la justice sociale. En second lieu une plus grande égalité entre les femmes et les hommes est largement tenue pour préalable au développement durable. En conséquence, les perceptions, intérêts, besoins et priorités des femmes et des hommes doivent être pris en compte non seulement parce qu'il en va de la justice sociale mais aussi parce qu'il s'agit de conditions nécessaires à l'intensification du processus de développement.

5. Les raisons qui rendent déterminant le traitement de l'inégalité dans la lutte contre la pauvreté sont résumées dans la figure 1 (d'après Woodroffe et Smee, 2012)¹. L'égalité entre les sexes est une des priorités mondiales et s'avère déterminante pour le développement

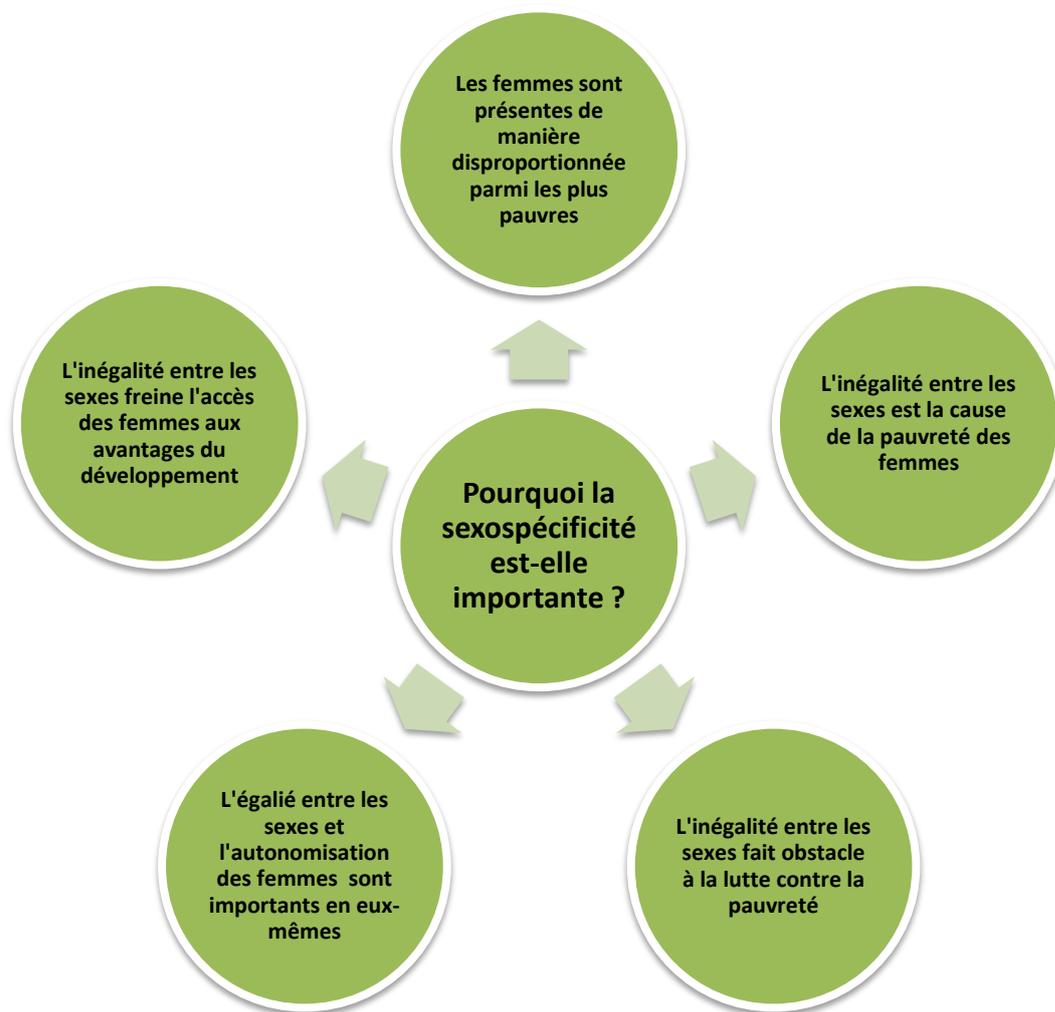
¹ Woodroffe, J. and Smee, S. (2012). Women's Empowerment and Gender Equality in the Post-2015 Framework. Addressing Inequalities - The Heart of the Post-2015 Development Agenda and the Future We Want for All Global Thematic Consultation. <https://www.worldwewant2015.org/fr/node/287981>.

durable en général. Non seulement elle est importante en tant que telle mais elle constitue aussi une condition préalable au développement des sociétés ; l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes comptent comme facteurs de développement économique et social au-delà de 2015. La corrélation croissante entre déséquilibre sexospécifique et pauvreté justifie l'intégration de la dimension sexospécifique dans la coopération pour le développement. L'autonomisation des femmes est devenue un facteur déterminant à partir de la quatrième Conférence de Beijing sur les femmes en 1995, lors de laquelle les gouvernements et les organismes de développement ont adopté la plateforme d'action de Beijing.

1.2 Les concepts de « genre » (sexospécificité), égalité entre les sexes, équité entre les sexes, autonomisation des femmes et intégration sexospécifique (ou « prise en compte de la problématique hommes-femmes »)

6. Le « **genre** » ou sexospécificité est une variable transversale qui désigne des attributions et possibilités qui, au plan social, ont trait à la masculinité et à la féminité et aux rapports entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux rapports entre les femmes et entre les hommes. Ces attributions, possibilités et rapports sont socialement construits et acquis à travers les processus de socialisation. Les systèmes sexospécifiques sont institutionnalisés par les systèmes d'éducation, les systèmes politiques et économiques, la législation, la culture et les traditions. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et estimé chez une femme ou un homme dans un cadre donné. Dans la plupart des sociétés il existe des différences et inégalités entre les femmes et les hommes relatives aux compétences attribuées, aux activités effectuées, à la jouissance des ressources et à la maîtrise exercée sur elles, et au pouvoir de décision. Ces différences conduisent à des discriminations, des disparités entre les sexes et à une aggravation de la pauvreté lorsqu'elles se recoupent avec d'autres facteurs d'exclusion que sont la caste, l'appartenance ethnique, l'appartenance de classe, l'orientation sexuelle, le handicap et l'éloignement géographique, pour constituer ce que l'on désigne comme « discriminations cumulées ».

Figure 1 : Importance centrale de la sexospécificité



7. Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Beijing en 1995, les gouvernements dans l'ensemble du monde ont réaffirmé leur engagement en faveur de « l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes » (abrégé en GEWE, de l'anglais *Gender Equality and Women's Empowerment*). Le principal résultat de la Conférence a été la Plateforme d'action, qui a défini l'intégration de la dimension du genre comme stratégie convenant à l'instauration de l'égalité entre les sexes.

8. **L'égalité entre les sexes** désigne le fait que les droits, les responsabilités et les possibilités offertes aux personnes seront indépendants de leur sexe à la naissance. C'est la notion la plus utilisée par les organismes du système des Nations Unis, de préférence à celle d'équité entre les sexes.²

9. **L'équité entre les sexes** désigne le fait d'appliquer l'équité entre les hommes et les femmes. Dans le but d'assurer l'équité de traitement, des mesures doivent souvent être mises en place destinées à compenser des désavantages, transmis par l'histoire et la

² Voir "Important concepts underlying Gender Mainstreaming"
www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf

société, qui empêchent les femmes et les hommes d'agir dans un cadre de conditions équitables. Comme le mentionne l'UNESCO (2005), l'équité est un moyen, et l'égalité le résultat. Certains ont estimé que cette notion véhiculait une interprétation de la justice sociale, fondée généralement sur la tradition, la coutume, la religion ou la culture ce qui porte souvent préjudice aux femmes. Lors de la Conférence de Beijing en 1995, c'est l'usage du terme « égalité » qui a été adopté. Cette décision a été confirmée ultérieurement par le Comité de la CEDEF dans sa Recommandation générale 28³ : « les États parties sont invités à employer exclusivement les notions d'égalité entre hommes et femmes ou d'égalité entre les sexes, et non pas celle d'équité de traitement des hommes et des femmes lorsqu'ils s'acquittent des obligations que leur fait la Convention. Cette dernière notion est utilisée dans certaines juridictions, où elle s'entend du traitement équitable de la femme et de l'homme en fonction des besoins de chacun. Il peut s'agir d'un même traitement, ou d'un traitement différent mais considéré comme équivalent en termes de droit, d'avantages, d'obligations et de possibilités ».

10. **L'autonomisation des femmes** est l'axe stratégique de l'équité entre les sexes. C'est le processus par lequel les femmes agissent sous leur propre gouverne en vue de surmonter les obstacles que constitue l'inégalité structurelle responsable de situations où elles sont défavorisées. La question qui se pose est celle de savoir si l'autonomisation est un processus ou un résultat. Luttrell *et al* (2009) mentionnent que de nombreux commentateurs y voient à la fois un processus et un résultat, tandis que d'autres se bornent à ne voir dans l'autonomisation qu'un moyen et privilègient ainsi sa nature de processus. Ils mentionnent en outre que l'importance accordée au processus en tant que tel conduit à s'attacher au développement des capacités d'adaptation de catégories jusque-là exclues des champs d'activité où s'élaborent, s'administrent et s'évaluent les activités de développement, ou à une intensification de leur participation à ces activités, cependant qu'en mettant l'accent sur les résultats de l'autonomisation, on s'attache davantage au relèvement économique et à un meilleur accès aux ressources économiques.

11. **L'intégration d'une dimension sexospécifique** est le processus par lequel la réduction des disparités dans les possibilités de développement entre hommes et femmes, en œuvrant à l'égalité entre eux, devient partie intégrante de la stratégie, des orientations et du fonctionnement d'une organisation, et fait l'objet d'efforts suivis visant à son accomplissement (FIDA 2003). L'intégration d'une dimension sexospécifique est largement mise en œuvre par les organismes multilatéraux et bilatéraux depuis la Conférence de Beijing sur les femmes en 1995. La Plateforme d'action énonce que « les gouvernements et les autres acteurs doivent promouvoir une politique active et visible d'intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes, de sorte que toute décision soit précédée d'une analyse de ses effets sur les femmes et les hommes ». L'ACDI (2001) explique en ces termes l'intégration de la dimension sexospécifique :

- un processus ou une stratégie œuvrant à l'objectif d'égalité entre les sexes. Ce n'est pas un but en soi ;
- Une démarche de gouvernance qui intègre les préoccupations et l'expérience des hommes et des femmes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes de tous les secteurs de la société ;

³ Comité des Nations Unies pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (2010). Recommandation générale n° 28 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement>. Texte français de la Convention : <http://www.un.org/fr/women/cedaw/convention.shtml>

- Un processus qui suppose l'évolution des politiques et des institutions dans le sens d'un encouragement actif à l'égalité entre les sexes.

12. Un des objectifs de l'OIBT est de «contribuer au développement durable et à l'atténuation de la pauvreté » (AIBT 2006, article 1, paragraphe c). L'égalité entre les sexes étant essentielle pour le développement durable et l'atténuation de la pauvreté, les progrès de la GEWE en deviennent un facteur déterminant pour l'accomplissement de cet objectif. Cela requiert de l'OIBT qu'elle accorde une attention régulière et systématique aux priorités et aux besoins des femmes et des hommes dans toutes ses politiques, plans stratégiques d'action, programmes thématiques, projets et activités. Il est évident que les hommes et les femmes contribuent de manière importante aux décisions et à l'élaboration des orientations du CIBT. Néanmoins, s'agissant des projets de l'OIBT, il y a un écart reconnu entre la place qu'occupent les femmes dans la GDF et les avantages qu'elle procure et le résultat du commerce des bois tropicaux. Il existe une marge de progression importante dans l'intensification du soutien devant permettre à un plus grand nombre de femmes des pays membres de l'OIBT de tenir un plus grand rôle dans les programmes opérationnels de l'OIBT en tant qu'exploitantes des ressources naturelles, ou comme entrepreneures s'efforçant de prendre part à la GDF ou de devenir actrices de la filière bois ou celle des produits forestiers non ligneux.

13. Une forte corrélation apparaît entre les progrès de l'autonomisation des femmes et l'avancement vers tous les autres objectifs de développement. Il est prouvé que la correction de l'inégalité entre les sexes dans l'accès aux ressources et aux services permet une augmentation de la productivité des femmes et un recul de leur pauvreté. Les femmes rendues économiquement autonomes ont de meilleures possibilités de créer des entreprises et de s'élever au-dessus des seuils de pauvreté et d'y entraîner leurs proches.

Encadré 1 : Ce que n'est pas l'intégration de la dimension sexospécifique

- L'intégration sexospécifique est jugée essentielle pour un développement effectif et durable, et point uniquement pour des raisons de justice sociale ou de droits humaines ;
- L'intégration sexospécifique a pour axe un travail de fond des organisations - il ne se limite pas à réaliser l'équilibre entre les sexes au sein de ces organisations ;
- L'intégration sexospécifique consiste à définir des actions concrètes en faveur de l'égalité des sexes – et ne consiste pas seulement à produire des analyses sur des états de fait sexospécifiques ;
- L'intégration sexospécifique rend très explicites les points de vue sexospécifiques et l'égalité des sexes comme but à atteindre dans tous les processus et tous les documents – elle ne saurait rendre ces points de vue invisibles ;
- L'intégration sexospécifique est une stratégie complémentaire à l'autonomisation des femmes – elle n'élimine pas la nécessité d'activités ciblées pour les femmes ni celle d'activités visant à instaurer une égalité entre les sexes.

Extrait de "Carolyn Hannan (2000). From Concept to Action : Gender Mainstreaming in operational activities. Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI). <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/undppaper.pdf>

14. L'intégration de la dimension sexospécifique doit être une approche progressive de l'intégration des problématiques sexospécifiques dans les travaux politiques d'orientation,

dans la planification stratégique et dans la conception et l'exécution des projets et programmes. Les présentes lignes directrices donnent des indications sur la manière dont l'OIBT fera en sorte que le souci d'égalité entre les sexes se reflète dans les décisions du Conseil et dans ses plans d'action stratégiques, ses programmes, projets et activités. La dimension sexospécifique doit être mise en avant dans les travaux du Conseil comme dans les processus institutionnels du Secrétariat, et dans les travaux programmatiques et de projet que l'Organisation met en œuvre avec ses membres. Ces lignes directrices devraient catalyser une « évolution transformatrice »⁴ dans les travaux de développement de l'OIBT. Leurs objectifs sont les suivants :

- (1) Promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes dans la réalisation des objectifs de l'AIBT de 2006.
- (2) Favoriser la participation des femmes, dans une mesure égale à celle des hommes, comme décideuses dans les processus de l'OIBT et comme bénéficiaires à titre égal avec eux des efforts d'accompagnement de la gestion durable des forêts tropicales et du commerce des bois tropicaux déployés par l'OIBT dans ses pays membres.

1.3 Champ d'application et utilisation des Lignes directrices GEWE de l'OIBT

15. Le but des présentes Lignes directrices est de fournir des conseils relatifs à la manière dont l'OIBT doit contribuer à faire avancer l'égalité entre les sexes dans ses décisions, dans l'organisation du travail du Secrétariat, ses plans d'action stratégiques, ses programmes thématiques, projets et activités. Elles dispenseront également des informations aux membres et à d'autres partenaires sur la manière dont l'OIBT entend traiter la dimension sexospécifique comme thème transversal et s'attaquer aux problématiques hommes-femmes dans ses travaux de programmes et de projets. Elles sont destinées à accompagner les autres lignes directrices de l'OIBT dans les aspects de leur application où la dimension sexospécifique doit être prise en compte.

1.4 Public visé par les Lignes directrices GEWE de l'OIBT

16. Le public visé par les présentes lignes directrices est le suivant :

- Le CIBT et les Comités, qui veilleront à ce que cette intégration soit encouragée dans toute les décisions de l'Organisation, et le Secrétariat de l'OIBT dont le personnel a pour attribution de veiller à ce que la dimension sexospécifique soient intégrée dans leurs activités institutionnelles au jour le jour ;
- Les Membres ;
- Les Partenaires de l'OIBT, parmi lesquels les organisations internationales, la société civile et les organismes du secteur privé ;
- Les auteurs de projets ;
- Les bailleurs de fonds.

⁴ L'évolution transformatrice est le processus par lequel des résultats de développement positifs sont obtenus et entretenus par des politiques publiques qui les institutionnalisent.

2. CADRE INTERNATIONAL DE L'ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION SEXOSPÉCIFIQUE

2.1 Un cadre international robuste en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'intégration de la dimension sexospécifique

17. On peut dire que l'engagement de l'ONU en faveur de l'égalité entre les sexes remonte à la signature de la Charte des Nations Unies à San Francisco en 1945. Le préambule de la Charte des Nations Unies réaffirmait en effet l'égalité de droits des hommes et des femmes. Ce préambule proclame « une foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité de droits des hommes et des femmes, ainsi que des nations, grandes et petites ... ». En 1946, l'ONU créa la Division de la promotion de la femme avec pour finalité d'œuvrer en faveur de l'autonomisation des femmes et de l'égalité entre les sexes et de faire en sorte que les femmes, qui composent la moitié de la population mondiale, bénéficient partout de droits égaux et de conditions de vie dignes et égales à celles des autres citoyens. La même année, fut créée la Commission de la condition de la femme avec pour objet de promouvoir la condition féminine dans l'ensemble du monde. Cette commission se réunit pour la première fois à Lake Success dans l'État de New-York en février 1947. Le 10 décembre 1948, la Déclaration universelle des Droits de l'homme fut proclamée et adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies. Elle affirme que les droits et les libertés ne doivent pas être limités par effet de l'appartenance sexuelle de la personne, et que « tous les êtres humains sont nés libres et égaux en dignité et en droits ». Dans le milieu des années 1960, la Commission de la condition de la femme commença à travailler sur le rôle des femmes dans le développement économique et social. Des délégués de pays en développement attirèrent l'attention en particulier sur la situation des femmes dans les zones rurales en soulignant la nécessité de mieux les faire contribuer au développement et celle de se mettre à l'écoute de leurs priorités et besoins et d'y répondre⁵. En 1974, les Nations Unies, par la voix de sa Division de la promotion de la femme, déclara l'Année internationale des femmes, qui fut célébrée dans l'ensemble du monde.

18. Depuis sa création, l'ONU accompagne ses membres dans l'élaboration et l'adoption de buts, stratégies, normes et programmes visant à promouvoir la condition des femmes à l'échelle mondiale. Jusque dans les années 1970, les projets d'aide au développement étaient formulés sans être articulés dans des stratégies qui visent les différences spécifiques entre besoins des hommes et besoins propres aux femmes. À partir de cette époque, la démarche appelée « Femmes dans le développement » ou « Intégration des femmes au développement » (IFD) s'est illustrée dans l'élaboration de projets d'assistance afin de produire des résultats plus tangiblement équitables. L'IFD s'imposa comme discours et approche théorique visant à influencer sur les programmes des organismes bailleurs de fonds internationaux et à augmenter la part des ressources du développement consacrée à répondre directement aux besoins des femmes. Cette démarche n'a cependant pas eu l'impact escompté car, ainsi que le notait la Banque africaine pour le développement en 2011, « les ressources humaines et financières requises pour la mener à bien s'étaient érodées au cours de cette période, et d'autres priorités furent mises en avant ». Le PNUD (2014) reconnaît également que l'IFD a rencontré des résistances dans les milieux de l'aide au développement car de nombreux responsables ne jugèrent pas nécessaire de

⁵ Division de la promotion de la femme (2000). Commission des Nations Unies sur la condition des femmes. <http://www.un.org/womenwatch/daw/CSW60YRS/>

redistribuer le pouvoir et de canaliser des ressources relativement rares vers les femmes. La démarche appelée par l'ONU « Participation des deux sexes au développement » (*Gender and Development* en anglais, soit GAD) est apparue au début des années 1980 en réponse au déclin et aux carences des programmes IFD. La Banque africaine pour le développement (BAfD) (op. cit.) notait également qu'alors que l'IFD n'avait jamais tenté de modifier la dynamique sous-jacente des relations de pouvoir et des inégalités dans la société, et donc n'avait qu'insuffisamment fait bouger les structures sociales dans le sens de l'égalité entre les sexes, la GAD introduisait une analyse explicite des déséquilibres de pouvoir dans les sociétés en fonction des caractéristiques et des rôles attribués aux deux sexes.

19. Les démarches axées sur la GAD reposent essentiellement sur trois présupposés :

- Les rapports entre les sexes sont fondamentalement des rapports de pouvoir ;
- L'appartenance sexuelle est une construction socio-culturelle plutôt qu'un donné biologique ;
- Il est possible d'apporter des modifications structurelles aux rôles attribués aux hommes et aux femmes et aux rapports qu'ils entretiennent.

20. Pour l'UNICEF (sans date), au cœur de la démarche GAD se trouve la conviction que la transformation des rapports de pouvoir inégalitaires entre les hommes et les femmes constitue un préalable à l'apport d'améliorations durables dans la vie des femmes. Il appartient aux femmes et aux hommes de traiter et de remodeler les aspects problématiques des rapports entre les sexes. La réorientation conceptuelle, par laquelle après avoir visé « les femmes » en est venu à considérer « la sexospécificité », a ouvert la possibilité de s'intéresser aussi aux hommes et aux garçons dans cette problématique. Cette réorientation a donné un nouvel essor à l'égalité entre les sexes comme objectif de développement. L'évolution qui en a résulté s'est opérée au fil de nombreuses conférences de l'ONU depuis la 1ère Conférence sur les femmes tenue à Mexico. On retrace ci-après les plus importantes en faisant état de leurs acquis.

Première Conférence sur les femmes à Mexico

21. Cette conférence eut lieu en 1975. Il s'agissait d'une tentative mondiale d'inauguration d'une ère nouvelle dans la promotion des femmes par l'ouverture d'un dialogue d'échelon mondial sur l'égalité entre les sexes. Elle a mis en branle une dynamique d'apprentissage qui comportait des négociations, l'assignation d'objectifs et l'identification des obstacles ainsi que l'examen des progrès accomplis. La conférence a retenu pour nécessité première celle d'élaborer des objectifs d'avenir, des stratégies efficaces et des plans d'action en matière de promotion des femmes. La Conférence fonda ses travaux sur les trois objectifs suivants qui lui avaient été assignés par l'Assemblée générale de l'ONU :

- La pleine égalité entre les sexes et l'élimination de la discrimination entre hommes et femmes ;
- L'intégration et la pleine participation des femmes au développement ;
- Une contribution accrue des femmes au renforcement de la paix dans le monde.

22. Cette Conférence adopta un Plan d'action mondial qui fixait un certain nombre d'objectifs devant être atteints à l'horizon 1980. Ces objectifs avaient trait à un accès égal des femmes aux ressources que constituent l'éducation, l'emploi, la participation à la vie politique, les services sanitaires, le logement, l'alimentation et le planning familial. Cela marquait un changement très important. Alors que jusque dans la décennie 1970, les femmes avaient été considérées comme bénéficiaires passives d'accompagnement et d'assistance, dans l'ère que venait d'ouvrir cette conférence, elles étaient considérées comme pleinement partenaires des hommes et placées sur un pied d'égalité avec eux, en

disposant de droits égaux aux ressources et aux possibilités. Cela entraîna des changements de fond dans les démarches de développement, en donnant lieu à un nouveau consensus selon lequel le développement n'était pas possible sans y adjoindre la pleine participation des femmes.

23. Au sein du système des Nations Unies, cette conférence déboucha sur la création de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) et du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) devant fournir le cadre institutionnel de la recherche sur les formations et les activités dans le domaine des femmes et du développement.

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM)

24. Comme on l'a mentionné, la création de l'UNIFEM est un signe de reconnaissance institutionnelle de la part de l'ONU de la nécessité de privilégier l'autonomisation des femmes aux échelons mondial et local. Il fut créé en décembre 1976 en réponse à un appel d'organisations de femmes participantes à la première Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes à Mexico. En 1985 elle devint une organisation autonome créée en association avec le PNUD. Son mandat est le suivant ⁶ :

- Appuyer les activités novatrices et expérimentales profitables aux femmes, en accord avec les priorités nationales et régionales ;
- Servir de catalyseur, dans le but de permettre la participation des femmes que requièrent les activités ordinaires en faveur du développement, aussi souvent que possible au stade du pré-investissement ;
- Assurer un rôle novateur et catalyseur auprès du système des Nations Unies dans son ensemble en matière de coopération au développement.

25. L'UNIFEM dispense une assistance financière et technique aux stratégies et programmes novateurs qui promeuvent les droits humains des femmes, leur participation politique et leur sécurité économique dans le monde. L'UNIFEM s'emploie, en partenariat avec les organismes onusiens et les ONG, à corrélérer les problématiques relatives aux femmes avec les grands thèmes inscrits aux programmes nationaux, régionaux et mondiaux. Un de ses principaux axes de travail est le « renforcement des droits économiques des femmes et de leur autonomisation en vue d'assurer leur sécurité économique en tant qu'entrepreneures, productrices et travailleuses à domicile, notamment dans le cadre des nouveaux programmes relatifs aux métiers et aux technologies ».

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

26. Il s'agit d'une convention phare au plan historique, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979 et entrée en vigueur en 1981. Elle est souvent décrite comme la déclaration des droits de la femme. Elle définit le sens du terme « discrimination à l'égard des femmes » et instaure des obligations juridiques pour les États parties en vue de mettre fin à ces discriminations. En juin 2006, cent quatre-vingt-trois pays avaient ratifié la CEDEF, ce qui illustre la volonté des gouvernements d'adhérer à ses termes. Par cette ratification, ces gouvernements se sont engagés à faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une réalité, en octroyant à celles-ci une égalité des chances dans tous les domaines, qu'ils

⁶ DFID (1999). Œuvrer en partenariat avec l'UNIFEM – Fonds de développement des Nations Unies pour la femme : Stratégie institutionnelle.

http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/docs_gem/index_policy/unifem.pdf

soient politiques, civils, économiques, sociaux ou culturels, ainsi qu'au sein de la famille⁷. Cette convention comporte des articles sur l'élimination des discriminations dans la vie publique, l'état civil, l'éducation, l'emploi et d'autres aspects de la vie sociale et économique. Elle requiert des États qu'ils prennent des mesures en vue de modifier les attitudes et pratiques sociales et culturelles qui défavorisent les femmes. Elle s'applique aux actes discriminatoires des organismes du secteur privé et des entreprises autant qu'à ceux qui sont imputables aux pouvoirs publics. Elle a inspiré les femmes dans le monde entier et a eu une incidence sur l'élaboration des lois et politiques publiques à l'échelon des pays.

Deuxième Conférence sur les femmes à Copenhague

27. La Conférence de Copenhague eut lieu en 1980. Elle était axée sur l'attention à apporter à la mise en conformité : il fut en effet observé l'émergence de disparités entre les droits théoriquement garantis et la capacité des femmes à exercer effectivement ces droits. C'est précisément à partir de cette conférence que des discussions furent engagées sur l'égalité, non du seul point de vue juridique mais aussi des points de vue suivants :

- L'exercice des droits ;
- L'égalité en matière de participation des femmes ;
- Les possibilités réellement offertes aux femmes d'une part et aux hommes d'autre part et non plus seulement au plan de leur reconnaissance juridique.

28. Afin de traiter le problème de la concordance entre droits garantis et droits exercés, la Conférence identifia trois domaines où une action ciblée était indispensable pour atteindre les objectifs d'égalité, de développement et de paix définis en 1975 par la Conférence de Mexico, à savoir un accès égal à l'éducation, à l'emploi et à des services sanitaires adéquats. Le Programme d'action de Copenhague appelait notamment à adopter les mesures suivantes :

- Des mesures fortes destinées à garantir aux femmes la propriété de leurs biens et leur jouissance de ces derniers ;
- L'apport d'améliorations aux droits d'héritage des femmes ;
- La fin des comportements stéréotypés à l'égard des femmes.

Troisième Conférence sur les femmes à Nairobi

29. Cette conférence se tint à Nairobi (Kenya) en 1985. Elle fut considérée comme l'occasion d'une évaluation de la « Décennie des femmes » (1975-1985) et marquée par l'apparition d'un changement profond de point de vue : l'accès des femmes à tous les aspects de la vie sociale fut désormais considéré non seulement comme un droit mais aussi comme un besoin de toute société devant compter sur la richesse de la participation des femmes. Cette évolution conduisit à l'adoption de trois types de mesures :

- Mesures dans le domaine du Droit ;
- Mesures visant l'égalité avec les hommes au niveau de la participation sociale ;
- Mesures visant l'égalité avec les hommes dans la vie publique et les décisions.

30. Cette Conférence insistait sur le fait que l'égalité devait imprégner toutes les sphères sociales, politiques et du monde du travail. Les gouvernements furent priés d'instaurer des lignes d'action en fonction de leurs priorités en vue d'attendre à l'égalité entre les hommes et les femmes.

⁷ Nations Unies (2003). La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son Protocole facultatif – Guide pratique à l'usage des parlementaires. En français : http://www.ipu.org/PDF/publications/CEDEF_fr.pdf

Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement (CNUED)

31. La CNUED eut lieu à Rio de Janeiro en 1992. Son élément majeur fut son programme Action 21 qui traite de l'égalité entre les sexes en son chapitre 24 « Action mondiale en faveur de la participation des femmes à un développement durable et équitable » qui attribue aux femmes un rôle central de par leur contribution à la gestion de l'environnement. Ce programme définit huit (8) objectifs pour les gouvernements, parmi lesquels l'augmentation de la proportion des femmes aux postes de décision. On y lit cette déclaration forte sur la sexospécificité, « Les organismes des Nations Unies, les gouvernements et les organisations non gouvernementales qui participeront au suivi de la Conférence et à l'application du programme Action 21 devraient veiller à ce que les aspects liés aux rôles respectifs des hommes et des femmes soient pleinement intégrés à l'ensemble des politiques, programmes et activités ». Tout en reconnaissant les souffrances causées aux femmes par la dégradation de l'environnement, en particulier dans le cadre du changement climatique, elle ne traitait pas la dimension sexospécifique en profondeur. Par exemple, les femmes y furent désignées comme catégorie homogène. Même si les termes « *gender* » (dans la version anglaise du programme Action 21) et « femmes » se trouvent mentionnés en de nombreux points du texte, l'Agenda 21 ne se réfère pas explicitement au déséquilibre sexospécifique dans la répartition des pouvoirs. Dans l'ensemble, le programme Agenda 21 a aidé à introduire la dimension sexospécifique dans tous les travaux de développement et au-delà, notamment les statistiques officielles différenciées par sexe.

Conférence mondiale de l'ONU sur les droits humains à Vienne

32. La Conférence de Vienne se tint en 1993. Ce fut une manifestation de grande ampleur à laquelle participèrent quelque 5000 délégués de 171 pays ainsi que quelque 2000 représentants de quelque 841 NGO accréditées. On y souligna l'importance de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines du développement social et économique. La conférence adopta la Déclaration et Programme d'action de Vienne, qui souligne l'importance de l'intégration et de la pleine participation des femmes non seulement comme acteurs du développement mais aussi comme bénéficiaires de l'effort de développement. La conférence réitéra les objectifs fixés en matière d'action mondiale en faveur des femmes visant un développement durable et équitable qui avaient été mis en exergue par la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et le chapitre 24 du programme Agenda 21, adopté par la CNUED en 1992.

Quatrième Conférence sur les femmes à Beijing

33. La quatrième Conférence sur les femmes est considérée comme celle ayant eu le plus d'impact parmi toutes les conférences sur les femmes depuis 1995. Elle était axée sur l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est en effet à Beijing que des débats eurent lieu non seulement sur les femmes mais aussi sur le concept de sexospécificité qui instaure les rapports entre les hommes et les femmes à partir d'une assise culturelle, historique et sociale. Il s'en est dégagé une vision nouvelle prenant en compte les rôles attribués par la société aux hommes et aux femmes dans la vie publique, la famille, les institutions et tous les aspects des relations humaines. Ses autres aspects distinctifs étaient les suivants :

- La catégorie générique « femme » fut mise de côté afin de privilégier la diversité de la condition féminine, ainsi que les différentes circonstances dans lesquelles se présente cette diversité ;
- La conviction que les droits des femmes sont des droits humains, et que la totale participation des femmes sur un pied d'égalité dans toutes les sphères de la société est une condition fondamentale de la recherche de l'égalité, du développement et de la paix.

34. La Conférence de Beijing donna un sérieux coup de fouet à l'intégration des femmes dans les modes de développement classiques. Un de ses résultats fut l'adoption internationale d'une stratégie appelée « Programme d'action de Beijing »⁸ à l'usage des gouvernements et des organismes du développement en faveur de l'intégration de l'égalité entre les sexes. L'intégration de la dimension sexospécifique dans les modes de développement constitue un outil majeur de réalisation de l'égalité hommes-femmes.

35. Le Programme d'action de Beijing met en exergue des objectifs et actions stratégiques en rapport avec douze problématiques essentielles : les femmes et la pauvreté, l'éducation et la formation des femmes, les femmes et la santé ; la violence à l'égard des femmes, les femmes et les conflits armés ; les femmes et l'économie ; les femmes, le pouvoir et la prise de décision ; les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité hommes-femmes ; les droits humains des femmes ; les femmes et les médias ; les femmes et l'environnement ; et les fillettes. Il met l'accent sur la responsabilité des pouvoirs publics de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et la pertinence des engagements à instaurer l'égalité entre les sexes dans les politiques et programmes gouvernementaux touchant tous les secteurs, enfin il trace les contours des compétences qui dans ce domaine sont celles des ONG et des agences de développement et celles des organismes publics des pays. Cependant, il comporte des points faibles s'agissant de l'environnement et des ressources naturelles, qui sont sexospécifiques et importants dans les régimes économiques de subsistance.

Déclaration du Millénaire et Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)

36. La Déclaration du Millénaire a été adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU en septembre 2000⁹. Les OMD constituent un engagement à faire prévaloir les principes de dignité humaine, d'égalité et d'équité, et à débarrasser le monde de la pauvreté extrême. Ils sont au nombre de huit et s'accompagnent d'un ensemble de valeurs cibles mesurables et assortis de délais ; ils établissent un plan directeur en vue de régler les problèmes de développement les plus urgents de notre époque¹⁰. La déclaration requiert des membres qu'ils œuvrent à l'objectif 3 « Promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes », qui est au cœur de tous les OMD. Huit de ces objectifs ont été définis ; leur accomplissement représente une feuille de route à l'intention de la communauté internationale qui doit remplir ses engagements énoncés dans la Déclaration. Le troisième objectif se réfère de manière spécifique à la nécessité d'œuvrer à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes tout en reconnaissant que l'égalité entre les sexes reste déterminante pour l'accomplissement des autres objectifs. La Déclaration apporte un appui à la CEDEF qui est l'instrument contraignant en faveur de mesures d'intégration de la sexospécificité dans tous les domaines de la vie.

2.2 Examen des stratégies d'intégration de l'égalité entre les sexes adoptées par un certain nombre d'organismes, de fonds et de conventions internationaux

37. De nombreuses organisations internationales, fonds et conventions internationaux ont recours à la démarche d'intégration de l'égalité hommes-femmes afin de faire en sorte que les activités qu'ils effectuent dans l'exercice de leur mandat soient sensibles aux besoins sexospécifiques des hommes et des femmes. Les stratégies concernées peuvent être mises en œuvre par le biais de politiques ou plans d'action visant l'égalité des droits et des chances des femmes et des hommes. Il serait fastidieux d'en dresser ici l'inventaire

⁸ Nations Unies (1995). Déclaration et Programme d'action de Beijing (en français) : <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>

⁹ Nations Unies (2000). Déclaration du Millénaire (en français) : <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552f.pdf>

¹⁰ Nations Unies (2014). Objectifs du Millénaire pour le développement, Rapport 2014 (en français). http://www.un.org/fr/millenniumgoals/reports/2014/pdf/MDG_report2014_FR.pdf

exhaustif et d'en produire l'analyse. On se contentera de donner un certain nombre d'exemples d'organismes internationaux qui œuvrent dans les domaines de l'environnement, de la biodiversité, de l'agriculture, du développement rural et de la lutte contre la pauvreté. L'échantillon d'organismes ainsi retenu comprend la CDB, la FAO, le FEM, le FVC, la FIDA, le PNUE, le PNDP et l'ONUDI.

CDB : Plan d'action 2015-2020 pour l'égalité entre les sexes au titre de la convention sur la diversité biologique

38. L'actuel Plan d'action pour l'égalité entre les sexes (2015-2020) de la CDB définit le rôle qui doit être celui de son Secrétariat dans « la stimulation et la facilitation des efforts déployés, sur place comme avec les partenaires et les Parties aux niveaux national, régional et mondial, pour surmonter les obstacles et tirer parti des possibilités de promouvoir l'égalité entre les sexes dans ses travaux sur la diversité biologique. Il définit également les actions que peuvent prendre les Parties pour intégrer l'égalité entre les sexes dans les travaux relevant de la Convention sur la diversité biologique. » Ce Plan poursuit quatre objectifs stratégiques :

- (1) Intégrer une perspective sexospécifique dans l'application de la Convention et les travaux associés des Parties et du Secrétariat ;
- (2) Promouvoir l'égalité entre les sexes dans la réalisation des objectifs de la Convention, du Plan stratégique 2011-2020 pour la diversité biologique et des Objectifs d'Aichi pour la biodiversité ;
- (3) Démontrer les avantages de l'intégration de l'égalité entre les sexes dans les mesures propres à faciliter la conservation de la diversité biologique, l'utilisation durable des éléments de la diversité biologique et le partage juste et équitable des avantages découlant de l'utilisation des ressources génétiques ;
- (4) Accroître l'efficacité des travaux effectués dans le cadre de la Convention sur la diversité biologique.

39. Le Plan se compose de deux parties :

- Des propositions de mesures à prendre par les Parties en vue de promouvoir l'intégration de l'égalité entre les sexes relevant de la Convention sur la diversité biologique dans le contexte du Plan stratégique 2011-2020 pour la diversité biologique ;
- Un cadre pour l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les travaux du Secrétariat durant la période 2015–2020.

40. En ce qui concerne l'exécution de ce plan, les activités des Parties et celles du Secrétariat sont regroupées en quatre sphères : politique, organisation, prestations et catégories cibles.

FAO : Politique de la FAO sur l'égalité des sexes -- atteindre les objectifs de sécurité alimentaire dans l'agriculture et le développement rural

41. Ce document de politique générale a pour but de doter la FAO d'un cadre qui oriente les efforts qu'elle déploie pour assurer l'égalité des sexes dans tous ses travaux techniques, et pour en évaluer les résultats. Il a été élaboré en congruence avec la Déclaration universelle des droits de l'homme et la CEDEF. Il précise le but et les objectifs de la FAO en matière d'égalité des sexes, et définit une structure de responsabilité pour assurer le contrôle des politiques engagées, ainsi que l'obtention de résultats. Il comporte des échéances d'exécution, un cadre de responsabilité et des mécanismes institutionnels devant assurer sa mise en œuvre et sa surveillance. Pour son exécution, la FAO prévoit d'œuvrer

de deux manières principales aux objectifs d'égalité des sexes : d'une part d'adopter l'intégration des questions de parité en interne dans l'ensemble de ses travaux et d'autre part de mener des programmes et des projets visant particulièrement les femmes. Les objectifs FAO d'égalité entre les sexes inscrits à l'horizon 2025 sont les suivants ¹¹ :

- (1) Les femmes ont, au même titre que les hommes, un rôle de décideurs dans les institutions rurales et dans la formulation des lois, des politiques et des programmes.
- (2) Les femmes et les hommes ont un accès égal à un emploi et un revenu décent, à la terre et à d'autres ressources productives.
- (3) Les hommes et les femmes ont un accès égal aux biens et services destinés au développement agricole et aux marchés.
- (4) La charge de travail des femmes est réduite de 20 pour cent grâce à l'amélioration des technologies, des services et des infrastructures.
- (5) Le pourcentage d'aide à l'agriculture consacré aux projets concernant les femmes et l'égalité des sexes passe à 30 pour cent de l'ensemble de cette aide.

42. Les premiers responsables de la réalisation de ces objectifs de la FAO en matière d'égalité des sexes sont ses pays membres. La FAO planifie, met en œuvre et assure le suivi de ses programmes et politiques en faisant en sorte qu'ils contribuent à leur réalisation.

FEM/GEF : Politique en matière d'intégration de la dimension sexospécifique ; Feuille de route pour l'égalité entre les sexes

43. En mai 2012, le Fonds pour l'environnement mondial (FEM) a adopté sa politique en matière d'intégration de la dimension sexospécifique. Ce document traite les corrélations entre égalité des sexes et pérennisation de l'environnement, et fournit des orientations sur la manière dont le FEM abordera l'intégration sexospécifique dans ses politiques, programmes et opérations. Il exprime l'engagement du FEM à augmenter le degré auquel lui-même et ses partenaires institutionnels œuvrent à l'objectif d'égalité entre les sexes au travers du fonctionnement et des interventions du FEM. Il reconnaît que « l'équité et l'égalité entre les sexes est un élément important à prendre en considération dans les financements des projets qui portent sur des questions environnementales de dimension planétaire, car les rapports entre les sexes, et leurs rôles et responsabilités, influent de manière importante sur l'accès aux ressources environnementales et leur maîtrise et sur la jouissance des biens et services que procurent ces ressources ». Ce document engage le FEM et ses partenaires institutionnels à intégrer la dimension sexospécifique dans les interventions du FEM, notamment « par des efforts d'analyse des besoins et du rôle spécifique des femmes comme des hommes, et d'y répondre comme il se doit lors de chaque intervention ». Cette politique prévoit par exemple que « tous organismes partenaires du FEM doivent, comme condition de leur admissibilité à des financements FEM pour des projets FEM, avoir instauré soit a) des politiques, ou b) des stratégies ou c) des plans d'action en faveur de l'égalité entre les sexes.

44. Le FEM applique sa politique au travers de son Plan d'action pour l'égalité entre les sexes (GEAP) qui est axé sur des actions et des résultats concrets. Le GEAP comporte cinq éléments : 1) un cycle de projets ; 2) l'élaboration de programmes et de politiques ; 3) la gestion des connaissances ; 4) la gestion fondée sur les résultats ; et 5) le renforcement des capacités. Ses résultats font l'objet d'un suivi annuel permettant de faire des bilans d'étapes dans son exécution.

¹¹ FAO (2013). Politique de la FAO sur l'égalité des sexes -- atteindre les objectifs de sécurité alimentaire dans l'agriculture et le développement rural. Rome (Italie). En français : <http://www.fao.org/docrep/017/i3205f/i3205f.pdf>

FVC (Fonds Vert) : Politique et Plan d'action pour l'égalité entre les sexes

45. Le Fonds vert pour le climat (ou "Fonds Vert") a été créé en décembre 2010 par la CdP 16 à Cancun (Mexique). Il s'agit d'une entité chargée du fonctionnement du mécanisme financier de la CCNUCC. Le Fonds vert a intégré l'égalité et l'équité entre les sexes parmi ses principes fondamentaux. Il a adopté une politique et un plan d'action en faveur de l'égalité des sexes en octobre 2014, dont l'objectif d'ensemble est de contribuer à l'égalité des sexes et à réaliser dans le cadre de la recherche des résultats, acquis et impacts meilleurs et davantage pérennisables en matière d'évolution du climat. Cette politique va au-delà de la parité entre les sexes, et comporte une dimension de conformité avec le cadre des droits humains et l'intégration de la dimension sexospécifique dans l'ensemble des postes et instruments de financements. Avec ce corps de principe, le Fonds Vert s'engage à ¹² :

- Prendre connaissance des facteurs socio-culturels sous-jacents aux inégalités sexospécifiques liées au changement climatique et la contribution que peuvent apporter les femmes et les hommes aux changements sociétaux devant construire la résilience climatique ;
- Adopter des méthodes et outils de promotion de l'égalité entre les sexes et faire reculer les disparités hommes-femmes ;
- Mesurer les résultats et incidences de ses activités sur la résilience des hommes et des femmes au changement climatique.

46. L'accès direct au Fonds doit être possible aux échelons infra-nationaux, y compris pour les collectivités, en se guidant sur des considérations d'équité entre les sexes et en y associant les femmes et des groupes de femmes et groupes sexospécifiques comme acteurs importants. Le Fonds Vert étant fortement sensible à la problématique hommes-femmes, la prise en compte des préférences des femmes signifie que doivent être exclus des financements tous processus qui, dans les pays bénéficiaires, sont susceptibles de porter préjudice à l'équité entre les sexes dans les objectifs de développement, de conforter les stéréotypes des rôles sexospécifiques, d'alourdir le fardeau des femmes ou d'enfreindre les droits humains, y compris ceux des femmes.

FIDA : Intégration de la dimension sexospécifique dans les interventions du FIDA

47. Le Fonds international d'aide à la l'agriculture (FIDA) estime que l'égalité des sexes est un élément essentiel du développement économique durable et que l'autonomisation des femmes rurales est indispensable pour permettre aux populations pauvres d'améliorer leurs moyens d'existence et de vaincre la pauvreté. Sa politique d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes prend en compte le fait que les femmes en milieu rural n'ont qu'un accès limité aux terres, au crédit, aux information et aux technologies, et qu'elles sont confrontées à des difficultés dans leur mobilité et leur participation à la vie politique. Il s'attaque aux inégalités hommes-femmes et à la discrimination sexospécifique en axant ses interventions sur des domaines où les femmes peuvent devenir autonomes économiquement et socialement, avec un accès aux terres, à l'eau, à l'éducation, aux formations professionnelles, aux marchés et aux services financiers. La politique du FIDA en la manière définit cinq objectifs stratégiques correspondant à cinq domaines d'action, à savoir :

¹² Fonds vert pour le climat (2014). Plan d'action pour l'égalité entre les sexes.
http://www.gcfund.org/fileadmin/00_customer/documents/MOB201503-9th/10-Gender_Policy_and_Action_Plan_20150304_fin.pdf

- (1) Prise en compte systématique de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les programmes de pays et les projets.
- (2) Amélioration de la contribution du FIDA au plaidoyer, aux partenariats et à la gestion des connaissances.
- (3) Renforcement de la capacité des partenaires à traiter les problèmes d'égalité des sexes dans l'agriculture et le développement rural.
- (4) Élaboration de démarches et de procédures institutionnelles à l'appui de l'égalité des sexes et d'une diversité équilibrée.
- (5) Appui des ressources institutionnelles et des systèmes de suivi et de responsabilité à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

48. Pour chacun de ces domaines d'action, un premier ensemble d'indicateurs de résultats a été défini ainsi que des produits clés assortis de leurs activités correspondantes. La démarche et les indicateurs sont plus amplement développés au niveau régional afin de traduire les priorités et réalités sur le terrain.

PNUD : Stratégie pour la promotion de l'égalité entre les sexes (2008-2015)

49. La Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes (2008-2015) mentionne que l'égalité entre les sexes est un droit humain en même temps qu'un moteur du développement. Elle explicite l'engagement de l'Organisation à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. La Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes est mise en œuvre en parallèle avec le Plan stratégique du PNUD couvrant la même période. Cette stratégie expose la manière dont le PNUD œuvre aux objectifs définis dans le Plan stratégique suivant des modalités qui aident les pays à accélérer leurs progrès vers l'égalité des sexes comme composante intégrale du développement humain. Elle procure dans le cadre de ses résultats un large éventail de produits et d'indicateurs sexospécifiques pour chaque domaine de résultats du Plan stratégique.

50. Le Plan stratégique du PNUD 2014-2017 délimite trois secteurs d'activité principaux : a) les modes de développement durable ; b) la gouvernance démocratique inclusive et efficace ; et c) le renforcement de la résilience. Dans le cadre de secteur d'activité « modes de développement durable » du PNUD, la possibilité est donnée de traiter les inégalités et de remanier les politiques afin de permettre une autonomisation des femmes et des filles dans l'éventail de leur diversité, en faisant ainsi en sorte qu'elles deviennent des agents catalytiques du changement et des partenaires sur un pied d'égalité avec les hommes dans la recherche d'un mode de croissance qui soit inclusif, juste, équitable et pérennisable. Le document exposant cette stratégie mentionne qu'avec l'engagement des femmes, vaincre la pauvreté, promouvoir des schémas de consommation et de production pérennisables et gérer les ressources naturelles sur un mode pérenne deviennent des objectifs réalisables. Au secteur de la gouvernance démocratique, le PNUP se propose de créer des possibilités de promouvoir les droits juridiques des femmes et de favoriser leur autonomisation, d'accroître leur accès à la justice, d'assurer des services sexospécifiques dans un souci d'équité, et de promouvoir la parité dans les instances et modalités de décision. S'agissant du secteur d'activité relevant du renforcement de la résilience, la Stratégie mentionne que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes font partie intégrante du développement de la résilience des personnes, des institutions et de la société en général.

51. Suite aux études qui ont révélé qu'il faut en moyenne 7,1 années aux hommes pour être promus au grade professionnel P5 alors qu'il en faut 10 aux femmes, la Stratégie du PNUD pour la promotion de la parité hommes-femmes comporte un certain nombre de mesures parmi lesquelles , i) un assouplissement du principe de la « durée d'occupation du poste » afin de permettre aux femmes de postuler à des postes P4/P5 après deux ans seulement d'occupation de fonctions à un même poste ; ii) des principes de recrutement pour des bureaux où la représentation féminine se situe en deçà de 45 pour cent, qui prévoient des appels à candidatures réservés aux femmes ; iii) l'exigence que tous les

bureaux promeuvent la parité hommes-femmes par le biais d'options de mise à la retraite des hommes rendent compte de cette problématique dans le cadre du réalignement de leurs capacités lors de période de pression fiscale ; iv) une exigence que tous les administrateurs entretiennent une culture de l'inclusion au travail.

52. Le PNUD a produit des manuels et guides pratiques sur l'intégration de la dimension sexospécifique. Il a consacré un site Web à la sexospécificité et au développement. Ce site contient une section Hommes et Sexospécificité.

PNUE : Plan d'action du PNUE sur la sexospécificité

53. Le PNUE a eu un rôle pionnier dans la mise en corrélation des femmes et de l'environnement. Il a tenu des assises extraordinaires sur les femmes et l'environnement lors de la Troisième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Nairobi en 1985. Il considère que l'égalité et l'équité entre les sexes sont des préalables à l'élimination de la pauvreté et au développement durable. La stratégie PNUE d'intégration de la dimension sexospécifique est guidée par son Plan d'action sur la sexospécificité pour 2006-2010, qui comporte les trois objectifs suivants¹³ :

- (1) Faire en sorte que l'égalité, l'équité et les droits humains soient bien respectés entre les sexes ; que les postes soient améliorés afin de créer un équilibre et une égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux, en particulier aux postes de décision des échelons P5 à D2 ; et qu'il y ait une participation active et équilibrée entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et des travaux du PNUE ;
- (2) Promouvoir l'égalité des chances et des traitements entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'environnement aux différents niveaux (national, régional et mondial) ; et
- (3) Augmenter la qualité et l'efficacité des travaux du PNUE dans le domaine de la conservation de l'environnement et du développement durable.

54. Le Plan est exécuté à deux niveaux : celui du siège du PNUE et au sein des bureaux régionaux du PNUE. Toutes les divisions du PNUE doivent promouvoir l'égalité et l'équité entre les sexes et mettre au point des indicateurs de réussite en allouant des ressources à la promotion de l'égalité des sexes dans tous les plans de travail. Chaque bureau régional élabore et applique son plan d'action sur la sexospécificité de manière indépendante. Le premier conseiller en matière de sexospécificité rend compte tous les ans de l'exécution du Plan d'action sur la sexospécificité, selon les exigences du Conseil d'administration et celles des hauts responsables du PNUE.

ONUDI : Politiques en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

55. L'ONUDI reconnaît que « l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont une incidence positive importante sur la croissance économique soutenue et le développement industriel inclusif et durable (abrégé en i.s.i.d), qui sont les moteurs de la lutte contre la pauvreté, de l'intégration sociale et de la pérennisation de l'environnement ». La démarche d'instauration de l'égalité entre les sexes comporte deux volets. Le premier volet est celui de la poursuite des objectifs programmatiques de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes destinés à favoriser le bien-être des femmes et des hommes dans tous les pays,

¹³ PNUE (2006). Plan d'action du PNUE sur la sexospécificité. En anglais : http://www.unep.org/roa/amcen/Projects_Programme/climate_change/PreCop15/Proceedings/Gender%20strategies/Unep%20Gender%20Plan%20of%20Action_5_Feb07.pdf

par l'i.s.i.d. Le second passe par l'engagement à réaliser l'objectif d'équilibre des sexes au sein de l'Organisation.

56. La politique d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes de l'ONUDI a produit des lignes directrices pour l'instauration d'une stratégie d'intégration de la dimension sexospécifique qui :

- Fait en sorte que la dimension sexospécifique soit intégrée dans ses programmes, politiques et pratiques institutionnelles ;
- Promeut l'objectif d'ensemble d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes, en particulier l'autonomisation économique des femmes ;
- Intensifie les efforts de l'Organisation en vue d'atteindre l'objectif d'équilibre hommes-femmes, en particulier dans les instances de décision.

57. L'ONUDI met en œuvre sa politique sexospécifique par l'exécution de sa stratégie et de ses plans d'action. L'actuel plan d'action couvre la période 2014-2016.

2.3 Certaines conclusions issues d'évaluations récentes de stratégies d'organisations internationales en matière d'intégration de la dimension sexospécifique

58. Les organisations internationales ayant récemment procédé à des évaluations de la dimension sexospécifique ont eu à constater un succès mitigé dans l'intégration de la dimension sexospécifique. Les raisons en ont été résumées par le FIDA (2010) comme consistant essentiellement en des insuffisances dans les domaines suivants :

- Orientation des résultats (pour l'impact ou plus le processus institutionnel) ;
- Cohérence dans le leadership comme dans le suivi assuré par les hauts responsables ;
- Responsabilisation du personnel par des système de gestion des résultats ;
- Compréhension claire de la meilleure manière de traiter la question de l'inégalité entre les sexes ;
- L'attention à l'équilibre paritaire dans les affectations de personnel ;
- Une culture organisationnelle inclusive.

59. S'agissant de ce même aspect, de nombreux résultats ont pu être dégagés de l'évaluation de la FAO sur la mesure dans laquelle une perspective sexospécifique a été intégrée dans son travail. Ses conclusions sont les suivantes :

- La FAO a intégré la dimension sexospécifique et a inclus des femmes dans environ 40% de ses projets opérationnels dans la période 2002-2010 ;
- Le degré d'intégration de la dimension sexospécifique varie considérablement, mais c'est la démarche « Égalité homme-femme et développement (GAD) » qui a été suivie, plus souvent que la démarche « Femmes dans le développement (WID) »
- L'intégration d'une perspective sexospécifique n'était pas requise dans 20 pour cent des projets FAO environ, confirmant que certains des travaux de cette organisation était "neutres" du point de vue sexospécifique ;
- La proportion des projets où la dimension sexospécifique aurait dû être intégrée mais où elle ne l'a pas été, a été jugée assez importante : environ 35-40% des projets de la FAO.

60. L'évaluation a également conclu que la FAO devrait avoir intégré les problématiques sexospécifiques dans environ 75-80% de ses projets.

61. En ce qui concerne l'impact de la politique d'égalité des sexes, un bilan de l'intégration de la dimension sexospécifique dans le PNUE effectué par Mantilla (2012) a souligné la difficulté qu'éprouvait l'Organisation à attester sa contribution de manière satisfaisante. Ses projets n'apportaient aucune preuve de leur contribution à la promotion de l'égalité des sexes, principalement en raison de l'absence de prise en compte de la dimension sexospécifique dans la conception et la mise en œuvre des projets, du manque d'informations désagrégées par sexe et sexospécifiques dans les travaux de suivi et les rapports, et le manque d'attention aux dimensions sexospécifiques dans les évaluations effectuées par le PNUE.

62. En ce qui concerne les rapports sur l'information sexospécifique, l'évaluation effectuée par le FIDA (op. cit.) mentionne que celui-ci compte parmi les organisations internationales les mieux placées sur ce plan. Le FIDA rend compte des résultats de terrain connexes à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes par des mécanismes tels que le « Système de gestion des résultats et des impacts » du FIDA, le Rapport annuel sur les résultats et l'impact des opérations du FIDA, et le rapport sur l'efficacité du FIDA dans le développement.

3. ANALYSE DES DIFFÉRENTS INSTRUMENTS ET OUTILS DE L'OIBT

3.1 Défaut général d'instruments et d'outils pour la prise en compte des objectifs GEWE

63. L'importance déterminante de l'égalité des sexes pour les politiques de développement durable n'est pas explicitement reconnue dans les documents de politique de l'OIBT. L'Organisation ne dispose pas d'outils qui peuvent être utilisés spécifiquement pour promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. L'AIBT de 2006 lui-même, et le Plan d'action stratégique 2013-2018 de l'OIBT ne mentionne pas une seule fois les mots « sexospécifique/genre », « femme » ou « homme ». La plupart des programmes thématiques sont soit totalement soit quasiment neutres ou indifférents à la sexospécificité. Le CFME y fait référence au niveau des activités, dans les termes suivants : « p) Renforcement des organismes des collectivités destinés à promouvoir leurs intérêts en prenant en compte les problématiques d'équité et de parité entre les sexes ». Bien que le TFLET n'inclut pas les femmes au nombre des catégories ciblées, il mentionne "les femmes" dans deux paragraphes sans établir de corrélation forte entre leur catégorie en tant qu'acteurs dans ce programme thématique et les produits et activités propres à ce dernier. La méta-évaluation effectuée en 2011¹⁴ mentionnait que la dimension sexospécifique n'était toujours pas suffisamment reconnue ni dans l'architecture des projets à leur phase de conception ni par la suite dans leur phase d'exécution. Ce document préconisait qu'une attention particulière soit accordée, entre autres, à la problématique sexospécifique dans l'élaboration conceptuelle des projets. Au point 3.2 ci-dessous, on trouvera analysés les outils OIBT qui font le plus fréquemment référence à la prise en compte de cette dimension et aux besoins des femmes.

3.2 Instruments et outils OIBT qui font le plus fréquemment référence aux besoins des femmes et à la sexospécificité

Lignes directrices volontaires de l'OIBT pour la gestion durable des forêts tropicales naturelles

64. C'est là peut-être le document de l'OIBT qui traite le plus largement des aspects intéressant les femmes et l'équité hommes-femmes. Le terme « sexospécifique » ou « parité hommes-femmes » apparaît en plusieurs points lorsqu'il s'agit d'exposer la notion d'équité entre les sexes et celles d'autonomisation des femmes, de sécurité de la tenure foncière pour les femmes, de droits de jouissance et d'exploitation des forêts, et lorsqu'il est question de concourir à l'éducation des jeunes et de la participation des femmes à la GDF. En ce qui concerne l'équité entre les sexes, ces lignes directrices reconnaissent que les préoccupations diffèrent entre hommes et femmes s'agissant de l'exploitation et de la conservation des ressources forestières. Ces différences conditionnent la manière dont on gère les forêts. Ces lignes directrices mentionnent en outre que les activités des femmes sont appelées à être complémentaires de celles des hommes. Elles prônent de nouvelles orientations qui reconnaissent aux femmes leur expérience en matière de gestion des forêts, domaine où domine souvent le vécu des hommes.

¹⁴ Simula, M., El-Lakany, H. and Tomaselli, I. (2011). Meta-évaluation de projets OIBT précédemment évalués – Enseignements dégagés et bonnes pratiques concourant à la gestion durable des forêts tropicales. Résumé thématique. ITTC-JC(XLV)/2 – Annexe II, 26 septembre 2011.

Manuel OIBT de formulation des projets, troisième édition

65. Le Manuel OIBT de formulation des projets envisage la dimension sexospécifique dans l'analyse des acteurs, et dans l'analyse de la pérennité sociale. En ce qui concerne l'analyse des acteurs, il préconise que la proposition de projet décrive les caractéristiques et la taille des catégories cibles et bénéficiaires (p. ex. ventilation par classes d'âge, sexes et appartenance ethnique). Il préconise en outre d'inclure dans l'analyse des acteurs une analyse sexospécifique, qui aide à :

- Déterminer ce qui distingue les hommes et les femmes dans l'accès aux ressources ;
- Déterminer comment différents éléments des populations cibles participeront aux interventions du projet et seront touchés par elles ;
- Intégrer l'équité hommes-femmes et l'autonomisation/habilitation des femmes dans l'élaboration conceptuelle du projet ;
- "Introduire une norme de parité" dans le cadre logique du projet en définissant des indicateurs se rapportant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

66. En ce qui concerne la pérennité sociale, il est recommandé de traiter la question de savoir si la proposition a analysé et pris en compte les problématiques sexospécifiques de manière satisfaisante, et si tous les acteurs considéreront que la stratégie du projet est juste et équitable.

Directives de l'OIBT sur la gestion du feu dans les forêts tropicales

67. Les Directives OIBT sur la gestion du feu dans les forêts tropicales mentionnent les groupes des femmes dans le cadre du large appui qu'il convient de mobiliser au service de stratégie de gestion du feu. Elles énoncent que « dans de nombreuses sociétés rurales, les femmes occupent un rôle extrêmement important dans l'agriculture, l'élevage, la récolte du bois-énergie, et l'exploitation des massifs forestiers pour la production de produits non ligneux. Les femmes sont donc plus attentionnées et respectueuses envers les richesses de l'environnement naturel bien qu'il soit souvent difficile de les intégrer dans des programmes de sensibilisation et vulgarisation, en raison de leurs autres rôles et responsabilités. La participation active des femmes aux programmes de gestion du feu peut devenir une réalité dans la protection des ressources forestières tropicales contre les incendies » (Principe 18). Toutefois, ce traitement du rôle stratégique des femmes dans la gestion du feu n'est pas donné dans la perspective d'une égalité des sexes.

Lignes directrices OIBT pour la restauration, la gestion et la réhabilitation des forêts tropicales dégradées et secondaires

68. Ces lignes directrices ne font aucune mention de l'égalité des sexes. Toutefois, au titre du principe 27, « Les perspectives de revenus locaux », l'une des mesures recommandées est de « Reconnaître les questions se posant de manière spécifique aux femmes, et les autres perspectives d'emploi, comme conditionnant de manière importante l'acceptabilité des activités forestières qui recèlent une valeur économique locale. » (action 93).

Programme de bourses OIBT

69. Ce programme est le seul de tous les programmes OIBT qui a systématiquement montré un souci de parité hommes-femmes dans son exécution. En effet un des critères d'évaluation des candidatures de bourse est « l'équilibre géographique et l'équilibre entre les sexes ».

Manuel OIBT de suivi, examen, rapports et évaluation relative aux projets

70. Ce Manuel sert à mesurer les résultats acquis dans le cours d'exécution des projets, plutôt que leurs produits ou impacts. Il ne procure pas les cadres ou démarches S & E qui peuvent permettre à l'Organisation de mieux saisir l'évolution éventuelle des problématiques sexospécifiques ni de prendre la mesure des impacts sexospécifiques des projets. En fait, il ne comporte nulle part les termes « sexospécifiques / genre », « les femmes » ou « les hommes ». Pourtant, un manuel de suivi et évaluation des projets qui soit sensible aux questions d'égalité entre les sexes est nécessaire si l'OIBT tient à définir les approches et les actions les plus efficaces pour recadrer les rapports de pouvoir complexes qui s'interposent entre les femmes et leur accès aux ressources des forêts et aux droits d'usufruit forestier, et qui font obstacle à leur accès aux marchés du bois.

71. Ce manuel présente un autre point faible qui est celui de ne pas préciser ce que les évaluations doivent mesurer, notamment en ce qui concerne les hypothèses ou la théorie du changement sous-jacentes au projet ou aux programmes. En effet aucun éclairage n'est fourni sur les indicateurs sexospécifiques, et la conséquence en est qu'à l'heure actuelle les évaluations de l'OIBT ne peuvent influencer sur la stratégie sexospécifique de l'Organisation car elles ne peuvent pas produire de renseignements exploitables sur ce qui se passe concrètement dans les vies quotidiennes des catégories sociologiques ciblées qui serait attribuable aux projets et initiatives des programmes thématiques.

4. ORIENTATION GÉNÉRALE DES LIGNES DIRECTRICES DE L'OIBT POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES (GEWE)

4.1 Intégration de l'analyse sexospécifique dans les travaux de planification de l'OIBT

72. La stratégie la plus employée par les organisations internationales et les bailleurs de fonds multilatéraux en faveur de l'égalité des sexes est l'intégration de la dimension sexospécifique. Cette stratégie fait en sorte que les préoccupations et le vécu des femmes et des hommes soient le centre d'attention de tout processus de décision politique ou institutionnelle, et de toute initiative de développement, depuis la conception jusqu'à l'évaluation des programmes et des projets en passant par leur mise en œuvre et leur suivi, cela afin que tous puissent en bénéficier également. Pour parvenir à cela, l'intégration de la dimension sexospécifique repose sur le recours à des méthodes, outils et pratiques qui permettent d'assurer que toutes les activités menées par une organisation, à tous les niveaux et à tous les stades, favorisent l'égalité des sexes, en s'efforçant en permanence de se défaire des démarches et attitudes ignorant la sexospécificité, et d'adopter des modalités et pratiques qui lui soient réceptives. Cela consiste ainsi à porter les dimensions sexospécifiques et l'attention à l'objectif d'égalité des sexes au cœur de toutes les activités, de l'élaboration des politiques à la planification, de l'affectation des ressources à la mise en œuvre et au suivi des programmes et projets. Le travail d'intégration de la dimension sexospécifique doit commencer par un effort d'élucidation des enjeux dans le cadre du mandat de l'OIBT, au niveau institutionnel ou au niveau des programmes et des projets.

Encadré 2 : En quoi consiste une analyse sexospécifique ?

- Évaluer les rôles et les besoins des femmes et des hommes, y compris la division du travail entre hommes et femmes.
- Comprendre les systèmes, différenciés selon le sexe, d'accès aux ressources, au travail, aux utilisations et aux droits et ceux parmi eux qui régissent la répartition des avantages et des produits.
- S'attacher aux relations entre les sexes, et non seulement à la condition des femmes (s'intéresser aux différences, inégalités, déséquilibres des pouvoirs, différences d'accès aux ressources entre les femmes et les hommes).
- Retenir que la sexospécificité est un facteur qui influe sur la manière dont les personnes réagissent et se comportent individuellement et collectivement.
- S'aviser des dimensions et institutions sexospécifiques à tous les niveaux de la société.
- Dans chaque contexte, recourir dans l'idéal à des méthodes participatives.

Source : UNDP (2002). Accessed through UNEP Environmental Policies : «Towards gender mainstreaming in environmental policies ». <http://www.unep.org/PDF/Women/ChapterSix.pdf>

73. Toute planification stratégique et toute conception de programmes et projets intégrant la dimension sexospécifique doivent commencer par l'analyse sexospécifique (voir encadré 2) pour faire en sorte que les spécificités des contextes soient prises en compte. L'analyse sexospécifique s'attache à expliciter et à documenter ce que sont dans un contexte donné les différences de rôles, activités, besoins et possibilités offertes aux hommes d'une part et aux femmes d'autre part. Il examine les effets différenciés sur les hommes et les femmes

des stratégies, plans, programmes, projets et activités du fait de leur statut social, de leur accès aux ressources et de leur maîtrise de ces dernières, et de leur capacité de décision.

74. Le tableau 1 montre comment l'analyse sexospécifique des informations peut être intégrée dans les processus de planification stratégique de l'OIBT, ainsi que dans le travail de planification des programmes et projets et dans leur mise en œuvre et leur évaluation. Dans les premiers stades des travaux de conception de stratégies, programmes et projets sensibles à la dimension sexospécifique, il convient d'accorder toute l'attention requise à la question. « Quel est le contexte sexospécifique de la stratégie, du programme ou du projet à élaborer » ? Statistiques et données sont collectées. Des informations sur les problématiques et les obstacles à résoudre afin d'éliminer les disparités entre les sexes sont réunies ainsi que d'autres sur leurs causes sous-jacentes. Dans l'analyse, la question centrale sera « qu'est-ce qui fait obstacle aux possibilités d'une participation égale des deux sexes ? » L'analyse met en évidence les besoins pratiques et premiers et les facteurs responsables de l'inégalité des chances entre les hommes et les femmes, ainsi que les intérêts stratégiques sexospécifiques intéressant l'autonomisation et la maîtrise de l'exploitation des ressources et des avantages qui en sont tirés et elle est susceptible de conduire à une égalité de revenus entre hommes et femmes. En phase d'élaboration de l'action, la question qui se pose est la suivante : « Comment donner une voix égale aux hommes et aux femmes dans les processus institutionnels de l'OIBT et augmenter les avantages que tirent les femmes de ses programmes et projets » ? Les interventions destinées à répondre aux besoins et intérêts stratégiques sexospécifiques de base sont identifiées, ainsi que les résultats sexospécifiques devant être atteints dans le Plan d'action stratégique, le Plan de travail biannuel, les programmes thématiques, les projets et les activités. La dernière question à laquelle il faut apporter une réponse est celle-ci : « Comment les progrès réalisés par l'OIBT vers l'égalité des sexes peuvent-ils être attestés et mesurés » ? Les cadres sexospécifiques explicites sont posés, et les résultats sexospécifiques explicites sont intégrés dans les résultats du Plan d'action stratégique, du Plan de travail biennal, des programmes thématiques, des projets ou des activités.

Tableau 1 : L'intégration des informations de l'analyse sexospécifique dans les travaux de l'OIBT en matière de planification stratégique, de mise en œuvre et d'évaluation

Évaluation du contexte d'égalité des sexes en relation avec l'OIBT	Analyse	Action	Suivi et évaluation
Quel est le contexte sexospécifique des travaux de l'OIBT ?	Qu'est-ce qui fait obstacle aux possibilités d'une participation égalitaire des deux sexes ?	Comment donner une voix égale aux hommes et aux femmes dans les processus institutionnels de l'OIBT et augmenter les avantages que tirent les femmes de ses programmes et projets ?	Comment les progrès réalisés par l'OIBT vers l'égalité des sexes peuvent-ils être prouvés et mesurés ?
Problématiques et obstacles sexospécifiques devant être résolus dans le cadre des planifications	Besoins pratiques et premiers et facteurs responsables de l'inégalité des chances entre les sexes	Identifier les interventions devant répondre aux besoins premiers et aux intérêts stratégiques	Créer des cadres sexospécifiques explicites.
Facteurs stratégiques sous-jacents (sociaux, culturels, politiques, etc.)	Intérêts stratégiques sexospécifiques corrélés à l'autonomisation et à la maîtrise de l'exploitation des ressources et des avantages à en tirer, et amenant l'égalité	Identifier des résultats sexospécifiques explicites devant être obtenus dans les PAS, PTB, PT, projets et activités.	Intégrer les résultats sexospécifiques explicites dans les cadres de résultats du SAP, des PTB, des TP, des projets et des activités.

75. Les problématiques d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (désignés dans nos schémas par l'abréviation anglaise « GEWE ») sont pour l'essentiel des questions de politique. Elles appellent des réponses politiques fermes et non de simples démarches techniques. C'est la raison pour laquelle les présentes lignes directrices s'articulent sur les « engagements » de l'OIBT, ce qui veut dire qu'une décision d'instaurer l'égalité entre les sexes créera un paradigme nouveau dans les travaux de développement menés par l'OIBT.

4.2 La théorie du changement pour parvenir à l'égalité des sexes dans les travaux de l'OIBT

76. Les lignes directrices de l'OIBT sur la réalisation de la GEWE sont sous-tendues par une *théorie du changement* présentée à la figure 2. La théorie du changement applique une pensée critique à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des stratégies, programme

et projets visant à concourir à des changements dans les contextes concernés¹⁵. Elle constitue la passerelle qui relie les activités d'une organisation au contenu de son mandat. Elle articule les produits et résultats, les hypothèses de travail et les moteurs de changement des processus au travers desquels les changements souhaitables s'opéreront, et se constitueront les capacités organisationnelles à gérer ces processus. Elle précise les modalités par lesquelles les résultats de court terme entraînent des résultats de moyen terme ou intermédiaires, et comment les résultats de moyen terme créent les conditions qui rendent vraisemblable l'obtention de résultats de long terme. La théorie du changement est un chaînon important entre l'égalité des sexes qui est recherchée par l'OIBT et ses directives d'évaluation.

77. La théorie du changement montre l'enchaînement logique des liens qui unissent les fins et les moyens sur lesquels repose cette démarche. Elle part de l'impact attendu du processus pour passer ensuite aux résultats de court et de moyen termes que le processus permettra d'obtenir. La théorie du changement a été construite pour être souple et révisable régulièrement afin de pouvoir répondre à tout problème apparaissant en cours de route, en tirant les leçons qui s'imposent et en récapitulant les expériences institutionnelles. Cette souplesse doit aussi permettre à l'OIBT de développer dans chacun de ses domaines d'intervention son parcours d'impacts sexospécifiques et d'en actualiser le cours lorsque nécessaire. La théorie du changement intègre des hypothèses de travail (A pour *Assumptions*), soit les facteurs et conditions externes qui doivent être réunis pour continuer d'avancer, et les facteurs et conditions internes désignés comme *impacts moteurs du changement* (DC pour *Drivers of Change*) qui doivent propulser et conduire le processus jusqu'à l'impact souhaité.

78. La théorie du changement que l'on se propose de suivre repose sur la reconnaissance que si l'on vise un résultat, l'intégration de la dimension sexospécifique est la bonne stratégie pour réaliser la GEWE. Elle s'applique à quatre sphères de travail de l'OIBT : la sphère décisionnelle ; la sphère organisationnelle ; la sphère opérationnelle, et la sphère partenariale, qui toutes font partie du cycle des processus OIBT qu'illustre la figure 2. La théorie du changement suggère que les stratégies, programmes et projets qui promeuvent l'égalité des sexes peuvent déboucher sur une plus forte autonomisation économique des femmes, pour en faire des acteurs de la filière bois où elles seront mieux à même de faire entendre leurs préoccupations et défendre leurs intérêts. Cela peut à son tour produire des acquis de développement institutionnel sexospécifiques et des transformations politiques, sociales et économiques dans les vies des catégories ciblées appartenant aux différentes sociétés concernées.

79. La théorie du changement se rattache à deux hypothèses qui conditionnent les résultats et les impacts :

- L'engagement politique des membres à promouvoir l'égalité des sexes dans les processus, programmes et projets OIBT ;
- Le financement de l'intégration de l'égalité des sexes est acquis ;
- La sensibilisation à la dimension sexospécifique au niveau organisationnel est augmentée.

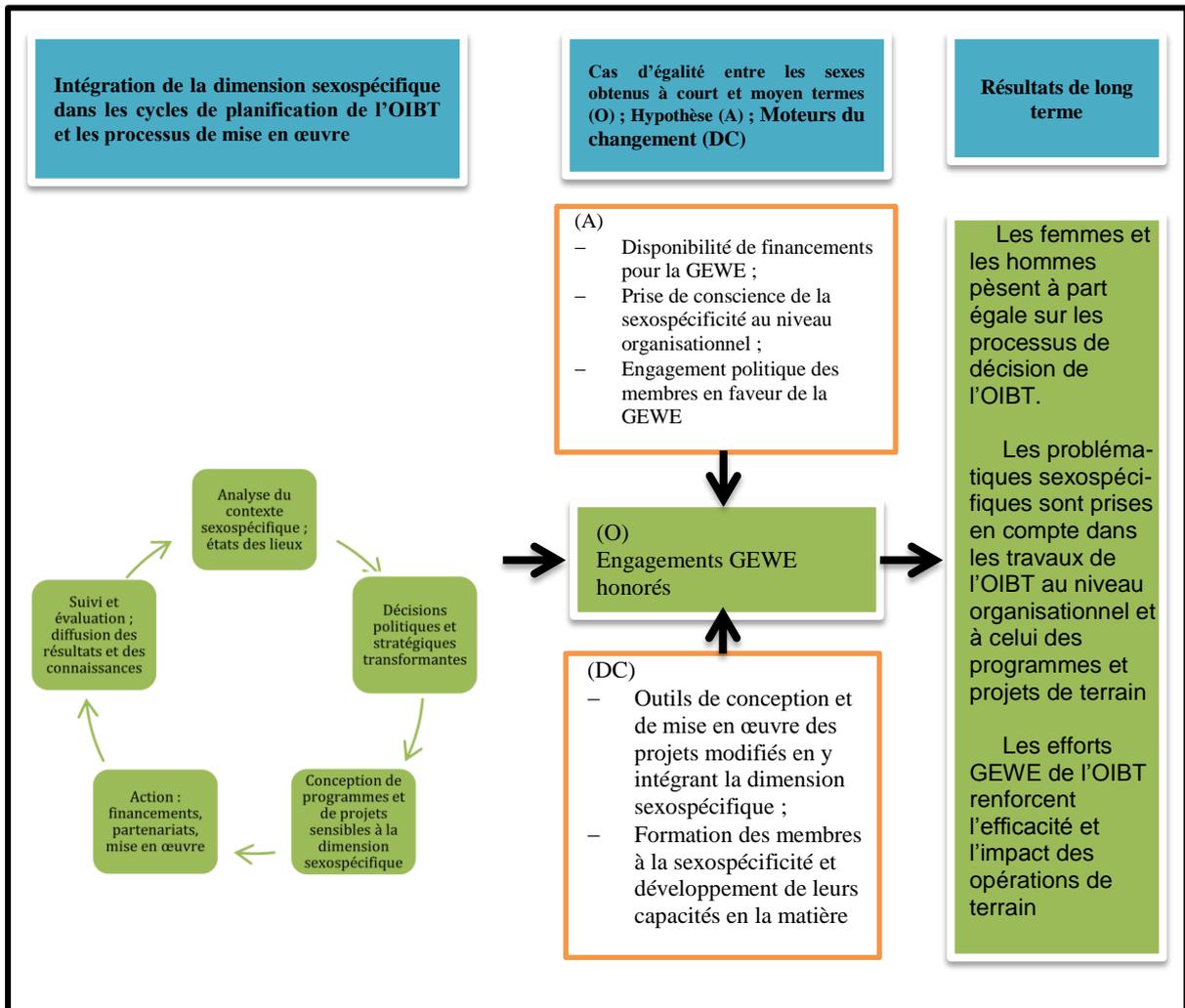
80. Elle comporte aussi deux principaux moteurs de changement¹⁶ :

¹⁵ Vogel, I. (2012). Review of the use of the "Theory of Change" in international development. DFID, Royaume-Uni.

¹⁶ Les moteurs de changement sont les facteurs importants dont la présence doit contribuer à la réalisation des produits attendus, et sur lesquels l'Organisation est à même d'influer.

- Les ajustements des outils de conception et de mise en œuvre des projets dans le sens d'une intégration de la dimension sexospécifique ;
- Des formations et des activités de sensibilisation à la dimension sexospécifique.

Figure 2 : La théorie du changement pour instaurer l'égalité des sexes dans les travaux de l'OIBT



5. LIGNES DIRECTRICES OIBT POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

5.1 Énoncé des principes de l'OIBT portant sur l'égalité et l'équité entre les sexes

81. Les principes suivants sont ceux que l'OIBT entend suivre dans ses efforts visant à instaurer l'égalité entre les sexes :

- (1) *L'égalité signifie que les droits et les possibilités auxquels aspire un individu ne sont pas tributaires du fait d'être homme ou femme.*

Le thème transversal que constitue l'égalité entre les sexes doit être considéré comme faisant partie intégrante de toutes les stratégies et de tous les plans, programmes, projets et activités de l'OIBT. Cela implique que les intérêts, les besoins et les priorités des deux sexes soient pris en considération, tout en reconnaissant la diversité des différentes catégories d'hommes et de femmes. Elle désigne l'égalité des chances pour tous et la valorisation égale des travaux de tous, quel que soit leur sexe.

- (2) *L'instauration de l'égalité entre les sexes suppose de reconnaître que toutes stratégies, tous programmes et projets produisent des répercussions qui diffèrent entre les femmes et les hommes.*

Les points de vue, les besoins, les intérêts, les rôles et les ressources des femmes diffèrent de ceux des hommes. Certains facteurs importants tels qu'une offre éducative médiocre pour les filles ou des restrictions d'ordre culturel imposées aux libertés des femmes contribuent aux différences entre les sexes. Ces différences se trouvent souvent renforcées par l'appartenance à une classe sociale, à une race, caste, à un groupe ethnique ou religieux ou à une classe d'âge ou encore par l'environnement géographique, économique et politique. C'est souvent sous l'effet d'une évolution des conditions économiques, sociales ou politiques que les changements interviennent dans la répartition des rôles attribués aux hommes et aux femmes.

- (3) *L'égalité entre les sexes est une question qui intéresse tant les femmes que les hommes. Sa réalisation exige la participation des hommes pour induire des changements dans les attitudes, les comportements, les rôles et les responsabilités au travail, dans la collectivité et au sein de l'OIBT en tant qu'institution.*

L'égalité des sexes n'est pas la seule affaire des femmes mais une responsabilité qu'elles partagent avec les hommes. En conséquence sa réalisation requiert le concours et la contribution active des hommes comme des femmes. Dans le passé, la lutte pour l'égalité des sexes a été menée par les femmes et pour les femmes. Il est largement reconnu aujourd'hui que les hommes comme les femmes ont un rôle déterminant à jouer en tant que partenaires de l'instauration de l'égalité des sexes. Il est reconnu que les hommes peuvent contribuer à l'égalité des sexes dans toutes les sphères de la société comme ils le font déjà.

- (4) *L'équité entre les sexes est déterminante pour avancer vers le développement durable.*

Dans toutes les sociétés les rôles des femmes et des hommes se construisent socialement, et il existe des disparités reposant sur l'appartenance sexuelle qui défavorisent les femmes. Ces disparités freinent l'accès des femmes au développement et par conséquent elles freinent aussi le développement de l'humanité. Il est avéré que l'équité entre les sexes est un moteur pour le changement et l'établissement d'une croissance inclusive, et toute action qui la renforce en est déterminante pour le développement durable.

(5) L'autonomisation des femmes est essentielle pour réaliser l'équité et l'égalité entre les sexes

Par leur autonomisation, les femmes prennent conscience des rapports de pouvoirs inégalitaires, elles améliorent leur accès aux ressources et aux conseils, et acquièrent ainsi des arguments pour surmonter les inégalités au travail et dans leur collectivité. L'autonomisation des femmes suppose une prise de conscience, un regain de confiance en soi, un élargissement de l'éventail des choix, un meilleur accès aux ressources et une meilleure maîtrise sur ces dernières, et des actions qui transforment les structures et les institutions par lesquelles se renforcent et se perpétuent la discrimination sexuelle et l'inégalité. Cela requiert que les femmes et les hommes réunissent leurs forces collectives pour œuvrer à des buts communs sans domination.

(6) L'OIBT doit s'efforcer d'utiliser des données et des indicateurs de résultats ventilés par sexes dans ses prises de décision, sa planification et ses rapports dans un but d'équité entre les sexes et d'autonomisation des femmes.

Les plans et les stratégies qui ne reconnaissent pas le caractère différent et inégal des places qu'occupent les femmes dans la société, ni les écarts de développement sexospécifiques, risquent de perpétuer ces écarts, voire de les aggraver. Les statistiques et indicateurs sexospécifiques peuvent être des apports au processus de décision pour mettre fin à la cécité aux problématiques hommes-femmes, notamment dans la formulation des plans d'action stratégiques, celle du Plan de travail biannuel ou dans la production des rapports. Les statistiques et indicateurs relatifs à la situation distincte des femmes et des hommes dans tous les cadres de travail de l'OIBT constituent un outil important de réalisation de l'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Ils permettent les prises de conscience et d'impulser les changements.

(7) Il est indispensable de procéder à des analyses régulières du contexte et à des analyses sexospécifiques et d'actualiser la théorie du changement de l'OIBT en fonction des acquis d'expérience en vue de continuer à construire une démarche globale en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

L'OIBT doit effectuer une analyse sexospécifique avant de décider de stratégies ou de planifier des interventions, cela afin de s'assurer que leurs conséquences ne défavorisent nullement les hommes ou les femmes les uns par rapports aux autres, et de renforcer la pérennité et l'efficacité de ces interventions. Dans l'exécution et les suivi et évaluation de programmes et de projets, l'analyse de contexte et celle des problématiques hommes-femmes aident à évaluer les différences de participation, d'avantages et d'impacts entre hommes et femmes, de même que les progrès vers l'égalité des sexes et l'évolution des relations entre les sexes. L'analyse sexospécifique peut aussi servir à identifier les questions d'égalité des sexes et ce à tout niveau choisi de planification et d'exécution.

- (8) *Les évaluations menées par l'OIBT doivent saisir plus adéquatement les impacts des programmes et projets relatifs aux dimensions multiples de l'autonomisation des femmes.*

Les suivi et évaluation des programmes et projets de l'OIBT doivent aborder la GEWE pour les mêmes raisons qu'ils s'intéressent aux autres problématiques. Comme on l'a mentionné ci-dessus la sexospécificité est une question transversale au sein des plans d'action stratégiques de l'Organisation, et ce dès lors qu'il s'agit de prendre la mesure des impacts sexospécifiques à différents niveaux, à savoir celui de l'Organisation et ceux de ses programmes et projets.

5.2 Objectifs spécifiques des Lignes directrices GEWE de l'OIBT

82. La promotion de la réalisation de l'égalité des sexes comme composante essentielle du développement humain durable, en conformité avec l'un des objectifs de l'OIBT consistant à contribuer au développement durable (article premier, paragraphe c). À cette fin, les objectifs spécifiques des présentes Lignes directrices sont les suivantes :

- (a) Garantir une participation active et égale des femmes et des hommes aux décisions dans le Conseil, les Comités et les organes subsidiaires ;
- (b) Promouvoir l'égalité de traitement et celle des chances entre les femmes et les hommes dans tous les travaux opérationnels de l'Organisation, à tous les niveaux ;
- (c) Œuvrer à l'équité entre les sexes dans l'accès aux ressources, à leur maîtrise et aux avantages que procurent les programmes, projets et activités de l'OIBT ;
- (d) Améliorer l'efficacité et l'impact des travaux de l'OIBT dans les programmes, projets et activités de développement.

83. Les programmes et projets de l'OIBT doivent amener des transformations dans la vie des femmes, en concourant à leur autonomisation tournée vers leur maîtrise des ressources, leur pleine participation aux décisions, et sans la cantonner à leur participation à l'exploitation forestière ou à une progression de leurs revenus.

5.3 Résultats attendus sur le long terme

84. Les résultats que l'application des lignes directrices GEWE de l'OIBT permet d'escompter à long terme sont les suivants :

- (a) Les femmes et les hommes exercent une influence égale sur les décisions de l'OIBT.
- (b) Les problématiques sexospécifiques sont prises en compte dans les travaux de l'OIBT au niveau de l'Organisation comme à celui des programmes et projets de terrain.
- (c) Les efforts de l'OIBT en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes concourent à l'efficacité et à l'impact de ses interventions sur le terrain.

5.4 Engagements et actions en matière de politiques

85. Pour que les principes ci-dessus deviennent réalité, l'OIBT prend des engagements par lesquels elle mesurera sa propre responsabilité à réaliser la GEWE dans les domaines de son mandat. La liste des engagements et les actions et indicateurs qui leur correspondent est donnée ci-après. La liste des actions et indicateurs est susceptible d'améliorations qui lui seront apportées au fur et à mesure et en fonction de l'expérience et

de l'apparition de problématiques nouvelles, mais aussi de tous ajustements ultérieurs à la théorie du changement en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Engagement 1 : Veiller à ce qu'aucune personne ne subisse de discriminations au motif de son appartenance sexuelle ou de genre dans tout domaine de travail de l'OIBT

86. Actions :

- 1.1 Prendre des mesures afin de mettre en place à terme une forme de parité dans les effectifs du personnel du secrétariat de l'OBT au niveau P4 et au-delà, en faisant en sorte qu'à aucun moment la part de l'effectif appartenant à un sexe ne passe en dessous de 40% de tous les postes à ces niveaux.
- 1.2 Renforcer l'obligation de rendre compte du personnel dirigeant du secrétariat de l'OIBT et élaborer un environnement organisationnel et culturel habilitant pour l'application des principes de l'Organisation en matière d'égalité des sexes.
- 1.3 Bien que la responsabilité générale de produire des rapports sur l'application des lignes directrices GEWE au CIBT incombe au Directeur exécutif, le point focal pour les questions sexospécifiques concernant l'ensemble des domaines de travail de l'Organisation sera la personne en charge du Suivi et de l'Évaluation. Il ou elle en rendra compte au Directeur exécutif.

87. Indicateurs :

- La quasi-parité entre les hommes et les femmes dans les ressources humaines occupant des postes financés par l'OIBT, sur l'ensemble des domaines de travail de l'Organisation ;
- Un pourcentage de femmes employées à des niveaux de haute responsabilité au sein de l'OIBT, et à des postes de direction ;
- Un pourcentage de femmes engagées comme consultants ou prestataires de services ;
- Une compétence sexospécifique des membres du personnel aux postes de responsabilité et de direction de l'Organisation, et dans les équipes de direction des projets de l'OIBT ;
- Des éléments tangibles attestant que le recrutement du personnel du Secrétariat de l'OIBT et l'attribution des postes des équipes de direction des projets de l'OIBT sont guidés par les principes OIBT d'égalité entre les sexes.
- Visibilité de la démarche OIBT de promotion de l'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Engagement 2 : Veiller à permettre la participation des hommes et des femmes aux décisions du Conseil, à celles des Comités et des organes subsidiaires.

88. Actions :

- 2.1 Élargir la participation équitable des femmes et des hommes à tous les niveaux de décision dans tous les processus d'élaboration d'orientations du CIBT, dans les Comités et les organes subsidiaires.
- 2.2 Encourager les Membres à favoriser l'inclusion de femmes et d'hommes dans leurs délégations a CIBT.
- 2.3 Encourager la parité des sexes dans la constitution des bureaux des Comités et celle des organes subsidiaires.
- 2.4 Faire des bilans d'étape réguliers de l'application des présentes Lignes directrices à tous les niveaux des activités de l'Organisation afin de se pouvoir statuer sur les mesures qui s'imposent dans les domaines requis.
- 2.5 Introduire des orientations et un point de vue sexospécifiques dans le contenu des travaux du Conseil et des Comités.
- 2.6 Adopter un régime de bilans annuels des acquis de l'OIBT en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

89. Indicateurs :

- La parité des sexes pour les bureaux du CIBT, ses Comités et organes subsidiaires.
- La visibilité de la volonté politique du Conseil à réaliser l'égalité et l'équité dans tous les domaines de travail de l'OIBT.
- La sensibilité du Conseil, des Comités, et des organes subsidiaires en matière d'égalité des sexes dans leurs travaux et modes de fonctionnement.
- Le pourcentage de femmes chez les délégués des Membres au CIBT et dans les sessions des Comités.
- La quantification des acquis dans les bilans annuels des résultats obtenus par l'OIBT en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Engagement 3 : Mettre en œuvre l'intégration de la dimension sexospécifique dans tous les domaines de travail de l'OIBT

90. Actions :

- 3.1 Instaurer des cadres qui permettent aux membres du personnel du Secrétariat de l'OIBT et aux responsables des projets de l'OIBT de rendre compte de leur application des principes d'égalité des sexes, quelle que soit leur fonction ou leur situation géographique.

- 3.2 Faire en sorte que les attributions et compétences en matière d'application des principes OIBT d'égalité et d'équité entre les sexes soient énoncées de manière explicite dans les descriptifs de poste du personnel du Secrétariat de l'OIBT et dans ceux des experts des équipes de direction des projets de l'OIBT.
- 3.3 Définir dans les plans d'action stratégique de l'OIBT un objectif d'égalité et d'équité entre les sexes qui s'ajoute à l'intégration de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines de travail en y associant des cibles spécifiques et des indicateurs de résultat.
- 3.4 Adapter les critères d'évaluation des programmes thématiques et de leurs projets afin de prendre en compte le but de l'OIBT consistant à réaliser l'égalité et l'équité entre les sexes, à savoir en y introduisant un dispositif de marqueurs sexospécifiques et en accordant aux aspects sexospécifiques le poids qu'ils méritent dans les scores de valeur des propositions qui s'inscrivent dans ces programmes.
- 3.5 Intégrer les problématiques GEWE dans les pratiques de suivi et évaluation OIBT.
- 3.6 Mieux mesurer l'impact des travaux de l'OIBT sur les femmes en procédant à des évaluations d'impact.
- 3.7 Requérir l'intégration de la dimension sexospécifique dans les parties analytiques pertinentes des rapports, documents et publications ayant trait aux travaux et processus de l'OIBT, en étayant, autant que faire se peut, de données ventilées par sexes.
- 3.8 Faire en sorte que la distinction sexospécifique soit intégrée dans les systèmes statistiques et d'information de l'OIBT.
- 3.9 Élargir les expériences des Programmes thématiques et des projets.
- 3.10 Traiter les problématiques émergentes en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

91. Indicateurs :

- Les objectifs, acquis et indicateurs de réalisation sexospécifiques dans les plans d'action stratégique de l'OIBT.
- Cibles et affectations budgétaires à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les plans d'action stratégiques.
- Sensibilité à la dimension sexospécifique dans les Manuels de procédures normalisées relatives au cycle des projets OIBT.
- Nombre d'apports OIBT substantiels intéressant les problématiques sexospécifiques dans les enceintes et publications internationales.
- Inclusion de la thématique GEWE dans les documents de politiques et produits de diffusion des connaissances.

Engagement 4 : **Nouer des partenariats avec des organismes de la société civile et du secteur privé et des organismes internationaux actifs dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, en vue de faire progresser l'OIBT sur cet axe dans ses domaines de travail**

92. Actions :

- 4.1 Associer des partenaires de la société civile et du secteur privé aux dialogues sur les projets et activités en vue de corriger les écarts entre les sexes concernant l'accès aux ressources et aux marchés des bois et produits non ligneux des forêts tropicales.
- 4.2 Faire en sorte que soient utilisées des méthodes participatives qui associent comme il se doit hommes et femmes dans la définition des projets, leur mise en œuvre et les travaux de leur suivi et de leur évaluation.
- 4.3 Développer la capacité des partenaires à opérer l'analyse, la planification et l'exécution des projets sur un mode participatif qui réponde aux exigences des problématiques sexospécifiques.

93. Indicateurs :

- Nombre d'initiatives conjointes comportant des activités en matière d'équité entre les sexes avec des organismes de la société civile, du secteur privé et des organismes du développement.
- Nombre d'ONG et de réseaux de femmes participants aux assises du CIBT au titre d'observateurs.
- Pourcentage de projets OIBT comportant des objectifs GEWE spécifiques dans différents domaines de travail.
- Pourcentage des affectations budgétaires à des projets et activités GEWE dans différents domaines de travail.
- Classement par marqueurs sexospécifiques des programmes thématiques et des projets.

Engagement 5 : **Œuvrer à l'autonomisation des femmes par la mise en œuvre de programmes, projets et activités apportant des réponses à la problématique hommes-femmes**

94. Actions :

- 5.1 Intégrer l'équité entre les sexes et l'autonomisation des femmes dans le cycle des projets OIBT.
- 5.2 Appuyer les actions et mettre en place des modèles qui promeuvent les droits d'usufruit des femmes sur les forêts ainsi que leur accès aux actifs productifs et leur maîtrise de ceux-ci.

- 5.3 Favoriser l'accès des femmes aux services d'appui-conseil, aux services financiers, aux formations, ainsi que leur accès aux marchés du bois et des produits forestiers non lieux et aux informations y afférentes.
- 5.4 Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et leur accession à des postes de direction dans les filières forêt-bois tropicales et dans le négoce des bois tropicaux.
- 5.5 Appuyer les stratégies susceptibles d'augmenter le nombre des emplois ouverts aux femmes dans la profession et la filière forêt-bois, leur accès au crédit, aux marchés et aux innovations technologiques.
- 5.6 L'équité entre les sexes dans l'analyse, la conception et l'évaluation d'impact des initiatives de développement de la filière bois et produits forestiers tropicaux.
- 5.7 Appuyer le renforcement des capacités dans les institutions des gouvernements membres afin de permettre aux femmes de tenir un rôle de premier plan et de faire avancer le programme d'égalité des sexes dans le secteur forestier.
- 5.8 Adopter des démarches et processus novateurs et/ou proactifs qui favorisent la participation effective des femmes aux décisions et aux fonctions dirigeantes, ainsi qu'un partage équitable des avantages.

95. **Indicateurs :**

- Le nombre et la qualité des projets et activités de l'OIBT qui concourent à la GEWE au niveau de l'Organisation et chez les Membres dans une durée donnée (cycle des projets ; période biennale) et dans les différents domaines de travail de l'OIBT.
- Résultats GEWE cumulés depuis l'adoption des Lignes directrices GEWE de l'OIBT.
- Types de problèmes d'égalité entre les sexes auxquels il est apporté des solutions dans les programmes et projets.
- Degré auquel le Manuel de formation des projets intègre l'analyse sexospécifique à l'appui des travaux de conception des projets et degré auquel il requiert des projets qu'ils identifient tous impacts sexospécifiques négatifs.

Engagement 6 : Édifier les capacités de l'OIBT, au plan de son organisation comme chez ses Membres, à appliquer les Lignes directrices OIBT pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

96. **Actions :**

- 6.1 Faire en sorte que les stratégies des programmes thématiques et des projets reposent sur des analyses sexospécifiques de qualité et qu'elles produisent les résultats attendus.

- 6.2 Adopter des démarches et modalités de travail novatrices et proactives, qui promeuvent la participation effective des femmes aux décisions et aux fonctions dirigeantes, et un partage équitable des avantages.
- 6.3 Prendre des mesures qui assurent, au sein du personnel, le respect des devoirs propres aux deux sexes et une bonne connaissance des problématiques d'égalité des sexes.
- 6.4 Renforcer la capacité des Membres à appliquer les Lignes directrices GEWE de l'OIBT dans la formulation des projets OIBT ainsi que dans l'application de travaux de suivi et évaluation répondant aux problématiques sexospécifiques.
- 6.5 Gérer les connaissances relatives à la GEWE tirées de l'expérience des programmes thématiques et projets de l'OIBT, et réunir des éléments attestant les impacts sexospécifiques positifs des projets de l'OIBT.
- 6.6 Mettre à profit les évaluations des projets et programmes thématiques de l'OIBT en publiant régulièrement les acquis et enseignements dégagés des aspects sexospécifiques.

97. Indicateurs :

- Éléments attestant que les documents d'orientations et stratégies de l'OIBT comportent des objectifs et activités qui s'attaquent à ce qui fait obstacle à l'équité entre les sexes et à l'obtention de résultats dans ce domaine.
- Éléments attestant que les propositions des membres de l'OIBT comportent des objectifs, stratégies et activités qui s'attaquent à ce qui fait obstacle à l'équité entre les sexes et à l'obtention de résultats dans ce domaine.
- Nombre de réussites exemplaires parmi les projets OIBT comportant des objectifs GEWE.

Engagement 7 : Affecter des ressources suffisantes à l'intégration de l'égalité et de l'équité entre les sexes

98. Actions :

- 7.1 Concevoir des démarches et des stratégies innovantes de financement des activités GEWE de l'OIBT.
- 7.2 Fournir dans chacun des programmes de travail biennal un récapitulatif des ressources affectées aux objectifs spécifiques et à l'intégration de l'égalité et de l'équité entre les sexes.

99. Indicateurs :

- Pourcentages des ressources affectées aux programmes, projets et activités GEWE de l'OIBT.
- Prédicibilité des ressources affectées à la réalisation de l'égalité des sexes dans les activités de l'OIBT.
- Étendue de la gamme des bailleurs de fonds contribuant aux activités GEWE.

6. CONCLUSION

100. Outre le fait que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des objectifs qui doivent être poursuivis pour eux-mêmes, ils sont reconnus depuis plusieurs décennies par les gouvernements dans le monde entier comme importants pour le développement durable, notamment les Objectifs du Millénaire pour le Développement. Les preuves s'accumulent de ce que la promotion de l'égalité des sexes aide à l'obtention de nombreux et larges acquis de développement, qu'il s'agisse du recul de la pauvreté ou de la croissance inclusive, et l'accord international sur ce point est très large. Il est également attesté que si l'on se contente d'axer les programmes de développement sur le seul meilleur accès aux technologies cela risque de ne pas de suffire à produire des résultats et impacts qui soient inclusifs. La prise en compte de la dynamique des pouvoirs est estimée nécessaire à la bonne intelligence des situations sociales, économiques et culturelles qui peuvent être agissantes dans le maintien des structures de pouvoir telles qu'elles existent dans de nombreuses sociétés. L'application par l'OIBT de ses Lignes directrices GEWE peut donc permettre une meilleure efficacité et un impact accru de ses programmes thématiques et projets.

101. L'intégration de la dimension GEWE dans les travaux de développement de l'OIBT présente le défi de corriger des inégalités entre les sexes à tous les stades de la planification et de la mise en œuvre des programmes thématiques et des projets afin de permettre l'obtention des résultats souhaités. Faire en sorte qu'un progrès ait lieu suppose aussi une formulation explicite des objectifs, stratégies, cibles et activités GEWE afin de s'assurer que les engagements de l'Organisation soient honorés. Le recours à des indicateurs, énoncés pour chacun des engagements pris, permettra de mesurer les résultats GEWE qui auront été atteints et de se donner les moyens nécessaires à l'amélioration des résultats obtenus par l'Organisation dans ce domaine.

102. Les échecs relatifs et la lenteur des progrès ne doivent pas conduire à ce qu'on appelle « l'évaporation de la dimension sexospécifique » dans les travaux de l'OIBT ; ils doivent au contraire être interprétés comme signes que les stratégies, les résultats et les indicateurs doivent être revus. Les transformations qu'appelle la GEWE sont si complexes que la *théorie du changement* doit être régulièrement actualisée afin de s'adapter à cette complexité et d'exploiter les acquis d'expérience qui naissent des programmes et projets de l'OIBT.

RÉFÉRENCES

- BAfD (2011). Mainstreaming Gender Equality : A Road to Results or a Road to Nowhere? A Working Paper – An Evaluation Synthesis.
- Commission européenne (2010). Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015. En français :
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_fr.pdf
- Comité des Nations Unies pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (2010). Recommandation générale n° 28 relatives aux obligations essentielles des États parties au titre de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. En anglais :
<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CEDAW-C-2010-47-GC2.pdf>
- DFID (1999). Working in partnership with UNIFEM – United Nations Development Fund for Women : Institutional Strategy Paper.
http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/docs_gem/index_policy/unifem.pdf
- ECOSOC (1997). Rapport du Conseil Economique et Social de 1997 (A/52/3, 18 septembre 1997).
<http://www.un.org/documents/ga/docs/52/plenary/a52-3.htm>.
- FAO (2011). Evaluation of FAO's role and work related to Gender and development. Rome, Italy.
<http://www.fao.org/docrep/meeting/023/MB469E01.pdf>
- FAO (2013). Politique de la FAO sur l'égalité des sexes – Atteindre les objectifs de sécurité alimentaire dans l'agriculture et le développement rural. Rome (Italie). En français :
<http://www.fao.org/docrep/017/i3205f/i3205f.pdf>
- Fonds Vert pour le Climat (2014). Gender Policy and Action Plan.
http://www.gcfund.org/fileadmin/00_customer/documents/MOB201503-9th/10_-_Gender_Policy_and_Action_Plan_20150304_fin.pdf
- Haataja, M-L., Leinone, E., and Mustakallio, S. (2011). Gender mainstreaming in development programmes and projects. Guide for authorities and project actors. Ministry of Employment and Economy, Finland.
[http://www.wom.fi/Gender_mainstreaming_in_projects\(2011\)Haataja_Leinonen_Mustakallio.pdf](http://www.wom.fi/Gender_mainstreaming_in_projects(2011)Haataja_Leinonen_Mustakallio.pdf).
- IFAD (2003). Mainstreaming a Gender perspective in IFAD's operations – Plan of Action 2003-2006.
- IFAD (2010). IFAD's Performance with regard to Gender Equality and Women's Empowerment. Corporate Level Evaluation Report.
- Institut méditerranéen des études hommes-femmes (2009). Glossary of Gender-related Terms.
http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf
- Luttrell, C. ; Quiroz, S. with Scrutton, C. and Bird, B. (2009). Understanding and operationalizing empowerment. Overseas Development Institute, 111 Westminster Bridge Road London SE7 1JD. www.odi.org.uk.
- Mantilla, F. (2012). Review of Gender Mainstreaming in UNEP. UNEP Evaluation Office.

http://www.unep.org/eou/Portals/52/Reports/Review%20of%20Gender%20Mainstreaming%20in%20UNEP_final%20report%20with%20annexes.pdf

PNUD (2006). Evaluation of Gender Mainstreaming in UNDP.

<http://web.undp.org/execbrd/pdf/Evaluation%20of%20Gender%20Mainstreaming%20in%20UNDP.pdf>

Nations Unies (1995). Déclaration et plateforme d'action de Beijing. En français :

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>

Nations Unies (2000). Déclaration du Millénaire. En français :

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/559/52/PDF/N0055952.pdf?OpenElement>

Nations Unies (2003). La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son Protocole facultative – Guide pratique à l'usage des parlementaires. En français :

http://www.ipu.org/PDF/publications/CEDEF_fr.pdf.

Nations Unies (2014). Objectifs du Millénaire pour le développement – Rapport 2014. En français :

http://www.un.org/fr/millenniumgoals/reports/2014/pdf/mdg_report.pdf

Nations Unies – Division de la promotion de la femme (2000). *Commission de la condition de la femme*. <http://www.un.org/womenwatch/daw/CSW60YRS/>.

PNUD (2007). Gender mainstreaming in practice : A Toolkit.

http://descentralizare.gov.md/public/publications/936268_en_gender_mainstre.pdf

PNUD (2013). Gender mainstreaming made easy : Handbook for Programme Staff. Country Office for UNDP Somalia.

http://www.undp.org/content/dam/somalia/docs/Project_Documents/Womens_Empowerment/Gender%20Mainstreaming%20Made%20Easy_Handbook%20for%20Programme%20Staff.pdf

PNUD (2014). Fast-forwarding GEWE? Reflections on Measuring Change for UNDP's Thematic Evaluation on Gender Mainstreaming and Gender Equality 2008-2013. UNDP Independent Evaluation Office Occasional Paper.

PNUE (2006). UNEP Gender Plan of Action.

http://www.unep.org/roa/amcen/Projects_Programme/climate_change/PreCop15/Proceedings/Gender%20strategies/Unep%20Gender%20Plan%20of%20Action_5_Feb07.pdf.

Simula, M., El-Lakany, H. and Tomaselli, I. (2011). Meta-évaluation de projets OIBT précédemment évalués – Enseignements dégagés et bonnes pratiques concourant à la gestion durable des forêts tropicales. Résumé thématique. ITTC-JC(XLV)/2 – Annexe II, 26 septembre 2011.

UNESCO (2005). Handbook for Gender Focal Points in UNESCO National Commissions. Paris, France. <http://www.unesco.org/women>

UNICEF (non daté). Glossary : Definitions A-Z.

<http://www.unicef.org/gender/training/content/resources/Glossary.pdf>

Vogel, I. (2012). Review of the use of the “Theory of Change” in international development. DFID, Royaume-Uni.

Woodroffe, J. and Smees, S. (2012). Women’s Empowerment and Gender Equality in the Post -2015 Framework. <https://www.worldwewant2015.org/fr/node/287981>.

ANNEXES

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE

Absence de sexospécificité ou Indifférence à la problématique hommes-femmes (*Gender neutrality / Gender blindness*). L'absence de sexospécificité caractérise les situations où la sexospécificité ne joue véritablement aucun rôle dans une activité donnée. L'absence de sexospécificité d'un projet peut aussi être établie à l'issue d'une évaluation poussée mais ne saurait reposer sur des présupposés ou des connaissances communes. L'absence de sexospécificité peut aussi vouloir dire qu'aucune attention n'est accordée à la problématique hommes-femmes, ou que son importance dans les objectifs ou dans une activité n'est pas reconnue. En pareil cas, l'absence de sexospécificité se ramène dans les faits à une indifférence à la problématique hommes-femmes, soit une inaptitude à percevoir la sexospécificité et à saisir son importance. L'indifférence à la problématique hommes-femmes est une attitude qui constitue un obstacle important en travers de tout progrès vers l'égalité des sexes. (Haataja, Leinone and Mustakallio, 2011).

Analyse sexospécifique ou Analyse des sexospécificités (*Gender analysis*). Les conclusions adoptées par le Conseil économique et social (fév. 1997) définissent l'analyse sexospécifique comme consistant à évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Toute analyse sexospécifique satisfaisante comprend les éléments suivants : i) l'examen des inégalités entre les femmes et les hommes et la manière dont l'égalité entre les sexes peut être promue ; ii) les données ou informations qui permettent l'analyse des expériences et situations des femmes et des hommes, c.-à-d. par le recueil et l'exploitation de données ventilées par sexes et classes d'âge ; iii) l'évaluation des degrés et de l'intensité de la participation aux activités chez les deux sexes.

Autonomisation (*Empowerment*). Désigne le processus et le résultat de l'acquisition d'une maîtrise de leur vie chez des personnes de l'un ou l'autre sexe : la définition de leur priorités personnelles, l'acquisition de compétences (ou la reconnaissance chez autrui de leurs compétences et connaissances propres), une meilleure confiance en soi, la résolution de problèmes et le développement d'une autonomie. L'autonomisation implique un élargissement du pouvoir des femmes à opérer des choix de vie stratégiques dans un cadre où ce pouvoir leur avait été refusé. Dans la plupart des cas l'autonomisation des femmes requiert une transformation de la division du travail et de la société » (*Institut méditerranéen des études femmes-hommes* 2009).

Autonomisation des femmes (*Women's empowerment*): Un processus vertical ascendant de transformation des rapports de pouvoir entre les deux sexes, par des personnes ou des groupes qui suscitent une prise de conscience de la domination des femmes et développent chez ces dernières des capacités à la remettre en question (PNUD 2007).

Besoins sexospécifiques (*Gender needs*). Partant du fait que les femmes et les hommes ont des rôles différents en fonction de leur genre, ils auront aussi des besoins sexospécifiques. Ces besoins peuvent être rangés dans l'ordre stratégique ou dans l'ordre pratique » (*Institut méditerranéen des études femmes-hommes*, 2009).

Besoins sexospécifiques pratiques (*Practical Gender Needs, PGN*). Il s'agit de besoins sexospécifiques que les femmes et les hommes peuvent aisément identifier, car ils ont trait aux conditions de vie. Les PGN ne remettent pas en question les divisions sexospécifiques du travail alors qu'ils en découlent, ni la position subordonnée des femmes dans la société.

Les PNG sont une réponse à une nécessité immédiatement perçue, et identifiée dans un contexte particulier. Ils sont de nature pratique et concernent souvent des manques dans les conditions de vie telles que l'eau courante, les soins de santé et l'accès à l'emploi. (Institute méditerranéen d'études hommes-femmes, 2009).

Discrimination cumulée (*Multiple discrimination*). S'entend de « toute superposition de discriminations en fonction du sexe, de la race, de l'origine ethnique, de la religion ou de la croyance, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle ». (Commission européenne, 2010).

Discrimination. « Une discrimination directe est commise lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable à cause de son appartenance sexuelle. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique d'apparence neutre défavorise des personnes en fonction de leur sexe, sauf justification objective de la pratique considérée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but soient idoines et nécessaires » (PNUD 2007).

Division sexospécifique du travail (*Gender division of labor*). « La division sexospécifique du travail désigne l'attribution de différents emplois ou types de travail aux hommes et aux femmes, habituellement selon la tradition ou la coutume. En économie féministe, les règles institutionnelles, les normes et les pratiques qui régissent l'attribution des tâches entre hommes et femmes, garçons et filles, constituent aussi la division sexospécifique du travail, qui est vu comme évoluant au fil du temps et variable d'un lieu à l'autre, et constamment en négociation. La division sexospécifique et inégalitaire du travail désigne une division sexospécifique du travail en laquelle on constate une répartition sexospécifique inégalitaire des gratifications. La discrimination qui vise les femmes dans ce sens signifie que les femmes sont appelées à recevoir la majeure partie de la charge de travail, et la majeure partie des travaux non rémunérés, tandis que les hommes recueillent la plus large part des revenus et gratifications issus du travail » (Institut méditerranéen des études hommes-femmes, 2009).

Égalité entre les sexes (*Gender Equality*). L'égalité entre les sexes signifie l'égalité des droits, des possibilités et des obligations pour les hommes et les femmes dans la société. En tant qu'objectif, l'égalité entre les sexes a pour corollaire que les concepts stéréotypés des rôles sexospécifiques ne doivent pas restreindre les chances et possibilités offertes aux personnes. Cela signifie aussi une appréciation égale des richesses, choix et expériences de vie typiques des femmes et des hommes. La recherche de l'égalité entre les sexes ne signifie devoir rendre les femmes et les hommes semblables. (Haataja, Leinone et Mustakallio, 2011).

Équité entre les sexes (*Gender Equity*). « L'équité des traitements des femmes avec celui des hommes, et selon leurs besoins respectifs. Cela peut comprendre un traitement égal qui peut être différent mais considéré équivalent quant aux droits, avantages, obligations et opportunités. Dans le cadre du développement, un objectif d'équité entre les sexes requiert souvent des mesures intégrées qui compensent les désavantages historiques et sociaux des femmes. L'équité entre les sexes suppose un élément d'interprétation de la justice sociale, généralement fonction des traditions, de la coutume, de la religion ou de la culture, qui s'opère le plus souvent au détriment des femmes. Cet usage de l'équité en rapport avec la promotion des femmes est inacceptable » (Institut méditerranéen des études hommes-femmes, 2009)

Évaluation des incidences pour les hommes et les femmes (*Gender impact assessment*) « L'évaluation des incidences pour les hommes et les femmes ou incidences sexospécifiques est un type particulier d'analyse qui sert à prédire et à mettre en évidence les incidences qu'exerceront des projets et politiques de manière différente sur les hommes et les femmes. Elle montre comment la catégorie des hommes et celle des femmes diffèrent en matière de capacité à participer à une politique donnée et à bénéficier de ses fruits. Ces

évaluations occupent un rôle positif dans la détermination des possibilités de renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes » (PNUD 2007).

Femmes et développement (*Gender in development*, GID) ou Participation des deux sexes au développement (*Gender and Development*, GAD). La démarche « Femmes et développement » (GID) est apparue dans les dernières années de la décennie 1980 comme devant remplacer la démarche « Intégration de la femme au développement » (dite WID pour *Women in Development* en anglais). À la différence du WID, qui était centré sur les femmes exclusivement, et qui appelait à leur intégration au développement comme productrices et travailleuses, le GID est axé sur l'interdépendance des hommes et des femmes dans la société et sur les rapports de pouvoir inégaux entre eux. La démarche GID souligne l'importance de l'organisation collective des femmes en vue de leur autonomisation. Il n'y a pas de différence majeure de sens entre GID et GAD. (*Institut méditerranéen des études femmes-hommes*, 2009).

Genre ou Sexospécificité et sexes. « Le sexe s'entend généralement des différences biologiques entre les corps masculins et féminins. Le genre quant à lui s'entend des distinctions sociologiques et culturelles entre hommes et femmes. Le genre d'une personne se compose donc le plus souvent des rôles et attributions qui ne sont pas purement « naturels » ou biologiquement déterminés, mais plutôt dictés par les normes et les traditions. Le genre n'étant pas un donné biologique, les traits qui s'attachent aux genres masculin et féminin peuvent évoluer et le font au fil du temps, et ils varient d'une culture à l'autre » (PNUD 2007).

Genre ou sexospécificité. Les termes « genre » et « sexospécificité » désignent le produit d'une construction sociale et culturelle qui renvoie aux différences qui s'attachent aux hommes et aux femmes, aux garçons et aux filles, et fait ainsi référence aux rôles et attributions dévolus aux hommes et aux femmes. Il s'ensuit que les rôles et attributions sexospécifiques évoluent au fil du temps et varient en fonction des différents contextes culturels. Le concept de genre comprend aussi les attentes visant les caractéristiques, les aptitudes et les comportements prévisibles des femmes et des hommes (féminité et masculinité). Ce concept est utile aussi parce qu'il permet d'analyser comment des pratiques communément répandues légitiment des écarts entre les sexes. UNICEF (non daté).

Intégration de la dimension sexospécifique (*Gender mainstreaming*) ou « intégration d'une démarche antisexiste » ou encore « transversalisation de la problématique hommes-femmes ». Processus d'évaluation des implications sur les hommes et les femmes que comporte toute action envisagée, notamment les projets de loi, orientations et programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie qui doit faire des problématiques et expériences féminines mais aussi masculines une dimension à part entière des conception, mise en œuvre, suivi et évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, permettant ainsi aux femmes et aux hommes d'en profiter de manière égale et de faire en sorte que l'inégalité ne soit pas perpétuée. Le but ultime de ce processus est de parvenir à l'égalité des sexes. (ECOSOC 1997).

Intégration de la femme au développement (IFD) (*Women in Development*, WID) : toute démarche d'intégration de la femme au développement repose sur le concept que les femmes sont marginalisées dans les interventions orientées vers le développement, ce qui se traduit souvent par leur exclusion des fruits du développement. En conséquence, l'objectif d'ensemble est de faire en sorte que les ressources mobilisées pour le développement et les interventions qui le promeuvent servent à améliorer la condition et la place des femmes. La démarche WID toutefois n'aboutit pas nécessairement à changer l'ordre hiérarchique des relations entre les sexes. Elle vise plutôt à répondre aux besoins pratiques qui sont ceux des

femmes, notamment le développement des compétences des femmes en vue de la production d'un revenu. Le fait que les démarches WID n'analysent ni de traitent la question des différences de pouvoir dans les relations entre les femmes et les hommes est considéré comme une carence majeure de cette approche. Les programmes orientés WID sont souvent mis en contraste avec les programmes GAD (« Femmes et Développement » ou « Participation des deux sexes au développement »). (UNICEF, non daté).

Intérêts ou besoins sexospécifiques stratégiques (*Strategic Gender Interests/Needs*). Les besoins sexospécifiques stratégiques sont ceux que les femmes identifient en raison de leur position inférieure dans la société. Ils varient selon les contextes, ayant trait à la division sexospécifique du travail, au pouvoir et à la maîtrise, et peuvent comporter des problématiques comme les droits juridiques, la violence domestique, l'égalité des salaires et la maîtrise qu'ont les femmes de leur corps. La réponse apportée à ces intérêts et besoins aident les femmes à réaliser une plus grande égalité et à modifier les rôles existants, ce qui remet en question leur subordination sociale. Les besoins sexospécifiques s'inscrivent dans le plus long terme et sont moins manifestes que les besoins sexospécifiques pratiques (*Institut méditerranéen des études hommes-femmes*, 2009).

Marqueurs politiques d'égalité homme-femme (*Gender Markers*). Un outil qui mesure l'intégration de la dimension sexospécifique et l'égalité entre les sexes au niveau d'activité sur une échelle de zéro à trois (0, 1, 2 ou 3) comme suit :

- Les activités dont on n'attend pas qu'elles contribuent notablement à l'égalité des sexes sont notées 0.
- Les activités qui continueront d'une manière ou d'une autre à l'égalité des sexes, mais sans le faire de manière sensible, sont notées 1 ; et
- Les activités qui ont l'égalité des sexes comme objectif principal sont notées 3 ;
- Les activités qui ont l'égalité des sexes comme objectif significatif sont notées 2.

Parité des sexes (*Gender parity*). C'est une notion numérique. La parité des sexes concerne l'égalité relative, en termes numériques comme en proportions, d'hommes et de femmes, de filles et de garçons. La parité des sexes a trait au « ratio de masculinité » (ou parfois « ratio de féminité ») d'un indicateur donné. (UNICEF, non daté).

Parité/équilibre hommes-femmes (*Gender balance*). « Il s'agit d'une problématique de ressources humaines. Ce terme désigne l'égalité de participation des femmes et des hommes dans tous les domaines de travail (personnel international et national à tous les niveaux, y compris des postes de rang très élevé) et dans des programmes dont des organismes prennent l'initiative ou auxquels ils prêtent leur concours. L'obtention d'une parité dans l'attribution des postes et la création d'un environnement de travail qui conduise à une diversité dans les effectifs améliorent l'efficacité d'ensemble de nos politiques et programmes et augmentera la capacité des organismes à mieux servir la population dans son entier ». (UNICEF, non daté).

Point de contact pour les questions d'égalité des sexes (*Gender Focal Point*). Un point de contact pour les questions d'égalité des sexes est un acteur du changement dont le rôle premier est de plaider pour une attention accrue à l'égalité des sexes et l'intégration de cette dimension, ainsi que pour l'autonomisation des femmes dans les politiques et les programmes de son organisme et dans les travaux connexes des partenaires du développement. Ces responsables de la coordination servent de pôle d'information sur l'égalité des sexes et de véhicule d'information sur ce qui a bien fonctionné dans l'organisation. (ONU Femmes et CCI-OIT. 2013. *Blended course for UN System Gender Focal Points*).

Porteurs de devoirs (ou « Débiteurs de l'obligation ») (*Duty bearers*). « Les porteurs de devoirs sont les acteurs qui sont soumis à l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les droits humains et de s'abstenir d'enfreindre les droits humains, ou qui sont détenteurs d'une responsabilité particulière à cet égard. Ce terme est le plus communément employé à

propos des acteurs des administrations publiques, mais des acteurs du secteur non étatique peuvent aussi être considérés comme porteurs de devoirs » UNICEF (non daté).

Prise en compte des disparités entre les sexes (*Gender sensitivity*). Recouvre la capacité à prendre connaissance et à mettre en exergue les disparités entre les sexes, les problématiques et inégalités hommes-femmes et à intégrer celles-ci dans des stratégies et des actions. (*Institut méditerranéen des études hommes-femmes, 2009*).

Projet sexo-égalitaire (*Gender Equality project*). « Un projet dont le but premier est de promouvoir l'égalité entre les sexes » (Haataja, Leinone and Mustakallio, 2011).

Rôle dévolu à chacun des sexes (*Gender roles*). Ce sont des normes sociales et comportementales qui, dans une culture spécifique, sont largement reconnus comme socialement convenables pour les personnes d'un sexe spécifique. Ces rôles déterminent souvent les responsabilités et les tâches traditionnellement dévolues aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles (UNICEF, non daté).

Sexe. Désigne la réalité biologique et physiologique de la masculinité et de la féminité.

Stéréotypes sexistes (*Gender stereotypes*). Désigne les idées et préconceptions simplistes et stéréotypées sur ce que les femmes et les hommes doivent être et la manière dont ils doivent se comporter « habituellement ». Les stéréotypes sont souvent subconscients, vécus comme « des évidences », et profondément enracinés dans la culture. Ils constituent « la connaissance », superficielle et néfaste, de la féminité ou de la masculinité. Ces stéréotypes peuvent empêcher que se constituent toute information factuelle et intelligence approfondie des phénomènes sexospécifiques (Haataja, Leinone et Mustakallio, 2011).

ANNEXE 2 : GRANDES LIGNES DE LA FORMATION À L'APPLICATION DES LIGNES DIRECTRICES GEWE

Ce programme de formation est conçu dans ses grandes lignes pour renforcer la capacité institutionnelle des Membres de l'OIBT à appliquer les Lignes directrices GEWE de l'OIBT. Les objectifs spécifiques de cette formation sont les suivants :

- Augmenter le niveau de prise de conscience et la compréhension des questions d'égalité entre les sexes, de leurs concepts et langage.
- Épauler l'évolution des attitudes et des comportements et renforcer la vision, la capacité et les processus nécessaires à la construction d'une culture plus sensible à la problématique hommes-femmes.
- Enseigner aux participants les compétences nécessaires pour assurer convenablement l'intégration effective des problématiques GEWE à toutes les étapes de la formulation des projets.
- Promouvoir l'intégration des problématiques d'égalité entre les sexes dans les programmes au niveau national, promouvoir leur visibilité et améliorer leur couverture future.

Le plan de formation peut servir à organiser un événement autonome ou peut être restructuré pour faire partie d'un atelier de formulation de projets de l'OIBT. Il est conçu pour mettre en exergue :

(1) Relations entre les sexes et moyens d'existence pérennes en milieu rural :

- Pourquoi la dimension sexospécifique est un problème pour les politiques du secteur forestier ;
- Comment la dimension sexospécifique socialement construite conditionne le travail que font les femmes et les hommes dans les zones rurales ; importance des préoccupations transversales d'égalité entre les sexes telles qu'elles se manifestent dans les droits d'usufruit foncier et forestier et dans l'accès au crédit ;
- Participation des femmes aux institutions de la collectivité et autonomisation ;
- L'impact des technologies et le rôle du changement climatique dans l'instauration d'une résilience et d'une adaptabilité des moyens d'existence.

(2) Les problématiques hommes-femmes dans différents domaines du secteur forestier :

- Regard sur les grandes problématiques sexospécifiques dans les domaines de la gestion des forêts et du reboisement, des industries forestières, du commerce des bois tropicaux, et du développement des filières industrielles.
- Politiques à suivre et exemples de bonnes pratiques.

(3) Exercices pratiques consistant à exploiter des idées de projets apportées par les participants pour en formuler des projets :

- Des conceptions guidées de projets permettront d'améliorer l'assimilation par les participants des concepts et des cadres, et de les mettre en application.

La formation sera scindée en différents modules de formation. Les exercices pratiques seront organisés selon qu'il s'agit d'une formation autonome ou si la formation est intégrée à des ateliers de projets. Les modules s'articulent comme suit :

MODULE 1 : PRÉSENTATION DE L'ATELIER

- Objectifs et produits escomptés ;
- Attentes des participants ;
- Présentation de l'OIBT et des Lignes directrices GEWE de l'OIBT ;
- Les ressources documentaires de l'atelier.

MODULE 2 : DÉMARCHES SEXOSPÉCIFIQUES DANS LES TRAVAUX DE DÉVELOPPEMENT : DU WID/IFD AU GAD

- Différence entre appartenance sexuelle et sexospécificité ;
- Historique des démarche sexospécifique dans le développement, depuis la Déclaration universelle des Droits de l'Homme en 1948 ;
- Démarche WID/IFD et démarches GAD ;
- Terminologie : analyse de la sexospécificité, discrimination sexiste, absence de sexospécificité / indifférence à la problématique hommes-femmes ; présupposés sexistes ; plafond de verre sexiste, égalité des sexes, équité entre les sexes, disparité entre les sexes ; dimension sexospécifique / point de vue tenant compte de la problématique hommes-femmes ; rôle dévolu à chacun des deux sexes, autonomisation des femmes, etc.
- Facteurs de disparités entre les sexes et discriminations sexistes : cultures, traditions, lois, religions, événements (conflits, facteurs climatiques), etc.

MODULE 3 : LES FEMMES ET LES FONCTIONS DE DIRECTION

- Facteurs qui influent sur l'accès des femmes à des postes de décision, notamment leur influence sur la gestion des ressources et le commerce des bois tropicaux ;
- Facteurs qui influent sur la participation active des femmes aux décisions portant sur l'exploitation et la gestion des ressources collectives ;
- Rôle occupé par la société civile et les associations de femmes dans la promotion des femmes à des fonctions de direction en matière de gestion de l'environnement et des ressources naturelles.

MODULE 4 : ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES NATIONALES SEXOSPÉCIFIQUES

- Féminisation de la pauvreté rurale ; présentation de la démarche de pérennisation des moyens d'existence en milieu rural ;
- Modes d'intégration de la dimension sexospécifique contre les disparités entre les sexes et pour éviter leur apparition ;
- Démarches sensibles à la dimension sexospécifique dans les politiques publiques nationales relatives aux ressources naturelles ;
- Exemples de politiques publiques d'autonomisation des femmes et des hommes ;
- Cadres institutionnels nationaux relatifs à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes.

MODULE 5 : AUTONOMISATION DES FEMMES

- Pouvoir et autonomisation des femmes ;
- Actions en faveur de l'autonomisation économique des femmes et difficultés rencontrées dans leur accès à la GDF et aux filières bois tropicaux et produits forestiers non ligneux ;

- Facteurs incidents à l’usufruit foncier et forestier exercé par les femmes et leur accès à d’autres sources de production ;
- Expériences des activités de l’OIBT.

MODULE 6 : INNOVATIONS ET GEWE DANS LE SECTEUR FORESTIER

- Conditions propices à la réalisation de la GEWE, dans la perspective stratégique des modalités par lesquelles les femmes et les hommes peuvent prendre part aux innovations et profiter de leurs fruits de manière équitable.
- Rôle tenu par les personnalités influentes – hommes et femmes – dans la mise en train ou la facilitation d’innovations qui concourent à l’autonomisation des femmes ;
- Exemples d’innovations en matière de GDF et de commerce des bois tropicaux, qui ont transformé des vies de femmes.

MODULE 7 : INTRODUIRE LA SEXOSPÉCIFICITÉ DANS LE CYCLE D’ADMINISTRATION DES PROJETS

- Évaluation des besoins différenciés par sexe dans l’analyse des acteurs des projets ;
- Définition d’objectifs, produits et activités tenant compte de la différence entre les sexes ;
- Intégration de la GEWE dans la théorie du changement se rattachant au projet ;
- Identification et élaboration d’indicateurs d’égalité entre les sexes ;
- Élaboration de budgets de projets qui prennent en compte la différence entre les sexes ;
- Intégration de la sexospécificité dans les dispositifs de suivi et évaluation.