



CONSEIL INTERNATIONAL DES BOIS TROPICAUX

Distr.
GÉNÉRALE

ITTC(LIII)/19
2 décembre 2017

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS

CINQUANTE-TROISIÈME SESSION
26 novembre – 2 décembre 2017
Lima (Pérou)

DÉCISION 6 (LIII)

LIGNES DIRECTRICES DE L'OIBT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES (GEEW)

Le Conseil international des bois tropicaux,

Rappelant l'Activité n° 2 du Programme de travail biennal (PTB) de l'OIBT pour 2015-2016 et la Décision 2(LII) par laquelle le PTB 2015-2016 avait été prorogé pour une durée d'une (1) année;

Rappelant également le Programme de développement durable à l'horizon 2030, et en particulier son Objectif 5 visant à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles;

Soulignant que l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont essentielles pour réaliser les objectifs de l'OIBT et constituent des valeurs primordiales de l'Organisation;

Conscient que le Fonds mondial pour l'environnement et le Fonds vert pour le climat requièrent que les agences d'exécution remplissent un certain nombre de critères pour être habilitées à bénéficier du financement d'un programme ou d'un projet, y compris des critères relatifs à la prise en compte systématique de la dimension sexospécifique;

Prenant note des rapports sur l'égalité entre les sexes qui sont contenus dans les documents ITTC(LIII)/6 et ITTC(LI)/12 Rev.1, ainsi que des observations émanant de Membres sur lesdits rapports,

Décide de:

1. Adopter les Lignes directrices de l'OIBT sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes (GEEW) figurant en annexe 1 à la présente décision;
2. Prendre des mesures immédiates en vue d'appliquer les Lignes directrices GEEW telles qu'elles sont énoncées dans le PTB 2018-2019, y compris en préparant un nouvel appendice D au Manuel OIBT de formulation des projets (édition de 2009) aux fins de fournir des orientations supplémentaires sur l'analyse sexospécifique pour la planification et la conception des projets la formation du personnel de l'OIBT, et l'étude des rôles sexospécifiques dans la filière bois-forêt;
3. Prier le Directeur exécutif de parachever la version préliminaire du texte du nouvel appendice D contenu dans l'annexe 2 à la présente décision et de la diffuser au titre de supplément officiel au Manuel OIBT de formulation des projets en attendant que soit menées à terme une révision et une actualisation complètes du Manuel;
4. Prier le Directeur exécutif de rendre compte au Conseil à sa prochaine session de l'avancement de la mise en œuvre des Lignes directrices GEEW [dans le contexte de son rapport d'activité sur le PTB 2018-2019];
5. Inviter le Groupe consultatif de la société civile (CSAG) et le Groupe consultatif sur le commerce (TAG) à organiser conjointement lors de la prochaine session du Conseil un groupe sur le rôle des femmes s'agissant de réaliser les objectifs de l'OIBT, y compris concernant les contraintes et opportunités, et prier le Directeur exécutif de prêter assistance au CSAG et au TAG à cet égard;

6. Autoriser le Directeur exécutif à solliciter des contributions volontaires pour répondre aux besoins financiers induits par la présente Décision, dont le montant ne devra pas excéder 185 000 \$EU. En l'absence de contributions volontaires suffisantes, le Directeur exécutif est prié d'utiliser des fonds de la Réserve de fonds de roulement.
7. Examiner de manière périodique et, si nécessaire, actualiser les Lignes directrices GEEW aux fins d'y répercuter les expériences acquises et les nouveaux développements intervenus dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

Annexe 1

**LIGNES DIRECTRICES DE L'OIBT SUR
L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES (GEEW)**

I. OBJET

1. L'OIBT est résolue à prendre en compte de manière systématique la problématique hommes-femmes et à valoriser les résultats en matière d'égalité entre les sexes dans l'ensemble de ses travaux d'orientation et de projets. Les *Lignes directrices de l'OIBT sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes* (GEEW) institutionnalisent cet engagement. Les Lignes directrices de l'OIBT servent de cadre pour intégrer et systématiquement prendre en compte la dimension sexospécifique dans les politiques, plans, programmes, projets et activités de l'OIBT ainsi qu'au niveau de son fonctionnement interne, et ont pour objet d'améliorer l'impact et l'efficacité des opérations de l'Organisation dans tous les domaines et à tous les niveaux.

II. JUSTIFICATION

2. À travers l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030, l'ensemble des membres de l'OIBT reconnaissent le rôle crucial que joue l'égalité entre les sexes s'agissant de concrétiser le développement durable et sont foncièrement attachés à faire progresser l'Objectif 5 de développement durable: Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles. Dans ce contexte, l'OIBT reconnaît que:

- L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont essentielles pour réaliser la gestion durable des forêts, y compris la gestion durable des forêts tropicales de production de bois, qui constitue un objectif central de l'OIBT.
- Les femmes participent au secteur forestier de diverses manières et au sein de contextes qui diffèrent aux plans culturel et géographique, y compris en tant que membres de communautés autochtones ou locales, en qualité de migrantes, d'agricultrices, ou encore d'ouvrières, de techniciennes ou de cadres.
- Dans nombre de communautés rurales, en particulier dans les pays producteurs, les hommes et les femmes jouent en général un rôle différent au sein des régimes forestiers et agroforestiers. Les femmes sont souvent celles qui, à la base, récoltent et utilisent des ressources forestières, telles que bois de feu, aliments d'origine sauvage et herbes médicinales, qui détiennent un savoir traditionnel des pratiques de la gestion des forêts, lesquelles sont souvent intrinsèquement de nature durable, et opèrent des contributions spécifiques aux chaînes de valeur des forêts tropicales, qui sont importantes en termes de revenus familiaux et de bien-être.
- En raison d'une myriade de facteurs culturels, sociaux, économiques et institutionnels qui sont corrélés, et varient d'un pays à l'autre, parfois au sein même d'un pays, les femmes sont souvent désavantagées dans le secteur forestier. Les désavantages spécifiques divergent en fonction de la ou des sphères – qui pourra être rurale, urbaine, autochtone, locale, nationale, technique, professionnelle, publique et/ou privée – au sein desquelles les femmes évoluent.
- Malgré leur rôle crucial sur le plan de la gestion forestière, nombreuses sont les femmes exerçant un contrôle limité sur les terres forestières; l'accès aux ressources financières, à la technologie, à l'éducation et à la formation; la part des avantages tirés des forêts; et les opportunités de prendre part à la prise de décisions.
- Les femmes sont aussi souvent désavantagées dans les industries des bois tropicaux, où elles peuvent ne pas disposer d'une égalité d'accès aux opportunités d'emploi ou ne pas recevoir un salaire égal à travail égal.
- Dans nombre de pays membres, les femmes sont sous-représentées, notamment aux échelons supérieurs, au niveau des autorités, institutions et organisations forestières, ainsi que dans la filière forêt-bois tropicale de transformation et de fabrication, ou encore les groupes du commerce international. Cette situation entrave leur aptitude à exercer une influence et à faire en sorte que

leur point de vue pèse au niveau des décisions prises dans les secteurs public et privé.

- Outre les préjugés culturels, l'absence de données et statistiques ventilées par sexe sur le rôle des femmes dans la foresterie, notamment le commerce et l'industrie, freine le développement d'interventions stratégiques destinées à traiter les inégalités entre les sexes.
- Le potentiel des femmes à s'impliquer dans l'économie forestière internationale, à y contribuer et à en bénéficier en tant que leaders, participantes et vectrices de changement, ne s'est pas encore pleinement concrétisé. Toutes les parties prenantes doivent œuvrer davantage à tous les niveaux, y compris à celui de l'OIBT.

III. OBJECTIFS

3. Les Lignes directrices ont pour objectif de:

- Améliorer l'intégration et la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans tous les aspects des orientations et travaux de projets de l'OIBT.
- Renforcer les capacités de l'OIBT et de ses membres à promouvoir l'égalité des sexes et à autonomiser les femmes dans le secteur des forêts tropicales.
- Renforcer le rôle des femmes dans la structure de gouvernance de l'OIBT, y compris au niveau des travaux du Conseil et des Comités, des groupes spéciaux d'experts et des groupes de travail, ainsi que du Secrétariat.

IV. PRINCIPES

4. Les Lignes directrices reflètent les principes directeurs suivants et en découlent:

- L'égalité entre les sexes est une valeur centrale de l'OIBT. Les efforts destinés à éliminer les disparités entre les sexes et à autonomiser les femmes à tous les niveaux permettront d'accélérer la réalisation des objectifs de l'OIBT.
- Intégrer une démarche tenant compte de la problématique hommes-femmes signifie promouvoir sur un même plan d'égalité les opportunités, les droits, la possibilité de s'exprimer, l'influence, le leadership et les avantages pour les femmes à tous les niveaux et dans toutes les sphères où l'OIBT intervient dans le cadre de ses travaux.
- L'égalité entre les sexes relève des droits humains. Aux fins de réaliser l'égalité entre les sexes, il est souvent nécessaire de surmonter des préjugés historiques et de donner aux femmes les moyens d'exercer leurs droits et de réaliser leur potentiel en tant que membres à part entière de la société.
- L'égalité entre les sexes est une question qui intéresse tant les femmes que les hommes, tout en reconnaissant que les rôles des hommes et des femmes au sein des régimes forestiers sont susceptibles de diverger d'une culture à l'autre. Il est essentiel d'impliquer les hommes pour induire des changements dans les attitudes, les comportements et les préjugés qui pénalisent les femmes.
- Pour concrétiser l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, il est nécessaire d'obtenir des informations sur la situation actuelle des femmes au sein des cadres spécifiques au secteur forestier et des contextes culturels, et de déterminer les inégalités entre les hommes et les femmes sur les plans social, économique et technologique.
- La mise en œuvre des Lignes directrices sera compatible avec les lois en vigueur dans les pays membres de l'OIBT et visera à faire progresser les objectifs que fixent divers instruments internationaux pertinents, dont le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

V. LIGNES DIRECTRICES

5. Les Lignes directrices prennent en considération les huit éléments centraux suivants pour lesquels elles énoncent des orientations connexes: 1) politiques générales, plans d'action et programmes thématiques de l'OIBT, 2) cycle des projets de l'OIBT, 3) renforcement des capacités, 4) statistiques et information, 5) diffusion des savoirs, gestion des connaissances et communication, 6) réseautage et partenariats, 7) fonctionnement interne, et 8) obligation redditionnelle.

Élément 1 – Politiques générales, plans d'action et programmes thématiques de l'OIBT

- Les documents d'orientation et lignes directrices de l'OIBT intégreront une démarche tenant compte de la problématique hommes-femmes et prendront systématiquement en compte les aspects sexospécifiques chaque fois que cela s'impose.
- Les plans d'action stratégiques de l'OIBT incorporeront la prise en compte systématique de la dimension sexospécifique, y compris l'autonomisation des femmes, au titre de priorité stratégique, et de stratégie transverse essentielle pour concrétiser les autres priorités énoncées dans les plans.
- Dans la mesure du possible, les programmes thématiques de l'OIBT incluront un objectif, ou plusieurs, qui seront axés sur la sensibilisation aux rôles, normes et relations sexospécifiques, et encourageront l'égalité entre les sexes dans le contexte du programme.

Élément 2 – Cycle des projets de l'OIBT

- Le cycle des projets de l'OIBT intégrera et prendra systématiquement en compte la problématique hommes-femmes. L'égalité entre les sexes sera traitée dans toutes les phases du cycle des projets, y compris la formulation, la mise en œuvre, le suivi, l'examen et l'évaluation des projets.
- Les besoins et intérêts des femmes et des hommes, y compris leur participation effective et les avantages en termes de résultats, seront pris en compte et promus sur un pied d'égalité au sein des projets financés par l'OIBT.
- Tout projet de l'OIBT tiendra compte des disparités entre les sexes («intégration de la distinction hommes-femmes») et examinera les rôles, normes et relations sexospécifiques ainsi que les répercussions potentielles d'un projet dans le cadre d'une analyse sexospécifique, et visera à ce que le projet soit conçu de manière à générer des avantages communs pour les hommes et les femmes.
- Autant que faire se peut, tout projet de l'OIBT fera évoluer favorablement les inégalités entre les sexes («sexotransformateur») en incluant un objectif, ou plusieurs, axé sur la sensibilisation aux rôles, normes et relations sexospécifiques et en faisant évoluer (en transformant) dans un sens positif ces rôles, normes ou relations en vue d'améliorer l'égalité entre les sexes et d'autonomiser les femmes. Ces projets incluront des organisations et/ou réseaux de femmes au titre de partenaires du projet et, si nécessaire, au titre d'agences d'exécution.
- Dans tous les cas, l'analyse sexospécifique veillera à:¹
 - Être adaptée au domaine du projet (par ex., gestion forestière, industrie forestière, commerce), ainsi qu'à l'échelle du projet (locale, nationale, régionale, internationale).
 - Inclure, chaque fois que possible, le recueil de données quantitatives ventilées par sexe, ainsi que des informations qualitatives fournies par les parties prenantes, tant les femmes que les hommes.
 - Obtenir des informations et données destinées à étayer la conception, les interventions et les résultats souhaités pour un projet, y compris ses affectations budgétaires.

¹ Des orientations supplémentaires sur l'analyse sexospécifique figurant dans le *Manuel OIBT de formulation des projets*.

- Des opportunités équitables seront assurées aux hommes et aux femmes, et seront incluses dans les consultations avec les parties prenantes et le processus décisionnel au cours de la formulation, de la mise en œuvre et de l'évaluation d'un projet.
- L'OIBT encouragera le recueil, l'analyse et l'emploi d'indicateurs de l'égalité entre les sexes et de données ventilées par sexe dans le suivi et l'évaluation d'un projet ainsi que l'établissement des rapports y afférents.
- L'OIBT aura recours à une démarche de gestion axée sur les résultats pour le suivi et l'évaluation des résultats et impacts sexospécifiques d'un projet ainsi que dans les rapports y afférents, les preuves des résultats tangibles servant à rectifier la trajectoire selon la nécessité.

Élément 3 – Renforcement des capacités

- L'OIBT cherchera à valoriser la capacité des membres à instaurer, à renforcer et à appliquer les lois, réglementations et politiques conçues pour réaliser l'égalité entre les sexes et autonomiser les femmes, notamment au sein du secteur des forêts tropicales.
- Le Directeur exécutif favorisera un engagement partagé en faveur de l'égalité des sexes au sein du Secrétariat et veillera à ce que l'ensemble du personnel ait une compréhension suffisante de ces Lignes directrices ainsi qu'une formation et la capacité nécessaires pour les appliquer.

Élément 4 – Statistiques et information

- Outre ses programmes et travaux de projets, l'OIBT intégrera la dimension sexospécifique dans ses processus liés au recueil de données et aux statistiques, en vue d'obtenir des données ventilées par sexe pour toutes les fonctions organisationnelles et catégories d'information qui sont concernées. Seront également couvertes les données recueillies sur les critères et indicateurs de l'OIBT pour la gestion durable des forêts tropicales par le biais des rapports nationaux.

Élément 5 – Diffusion des savoirs, gestion des connaissances et communication

- L'OIBT valorisera la diffusion des savoirs en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes dans le cadre de ses activités de gestion des connaissances, y compris le partage des expériences et enseignements dégagés, en amplifiant les meilleures pratiques issues de situations et contextes culturels différents, et s'emploiera à favoriser une meilleure compréhension de la problématique hommes-femmes et de l'économie internationale des bois tropicaux.
- Le Secrétariat développera des outils, produits et plateformes adaptés à une diversité de publics afin de sensibiliser à l'importance de l'égalité entre les sexes s'agissant de réaliser les objectifs de l'OIBT et de faire connaître les efforts que mène l'Organisation pour promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes dans ses travaux d'orientation et de projets.

Élément 6 – Réseautage et partenariats

- Le Conseil, les Comités et le Secrétariat travailleront avec le Groupe consultatif sur le commerce (TAG) et le Groupe consultatif non officiel (GCNO) en vue de renforcer la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes au sein de l'OIBT.
- Le Directeur exécutif nouera des alliances avec des organisations et réseaux qui travaillent sur la question de l'égalité des sexes, en particulier ONU-Femmes ainsi que les organisations et réseaux régionaux de femmes, et explorera les possibilités de développer des initiatives conjointes en matière d'égalité des sexes avec les partenaires du Partenariat de collaboration sur les forêts (PCF).

Élément 7 – Fonctionnement interne

- L'OIBT renforcera son action visant à obtenir un équilibre entre les hommes et les femmes au sein du bureau du Conseil, des groupes d'experts et des groupes de travail.

- Le Directeur exécutif veillera à instaurer une atmosphère et une culture de travail qui soient respectueuses des employées femmes à tous les échelons, leur permettent de donner la pleine mesure de leur potentiel, et favorisent l'inclusion et la transparence.
- Le Directeur exécutif prendra en compte la dimension sexospécifique lors du recrutement de consultants, l'attribution de contrats d'achat et la désignation des membres des Comités consultatifs sur les Programmes thématiques.

Élément 8 – Obligation redditionnelle

- L'OIBT mettra en place un mécanisme d'obligation redditionnelle ainsi qu'un calendrier pour suivre les progrès de l'intégration et de la prise en considération systématique de la problématique hommes-femmes, y compris l'autonomisation des femmes, au sein des travaux d'orientation et de projets de l'Organisation ainsi que de ses pratiques managériales.
- Le Directeur exécutif et les Comités permanents effectueront un suivi de la mise en œuvre des présentes Lignes directrices et en rendront compte régulièrement au Conseil.
- Les responsables des programmes et projets de l'OIBT veilleront à ce que les agences d'exécution et autres partenaires fassent régulièrement rapport sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les programmes et projets financés par l'OIBT, ce qui pourra nécessiter d'élaborer des indicateurs sexospécifiques pour en mesurer les progrès.

VI. ACTIONS DE MISE EN ŒUVRE

6. Les Lignes directrices seront concrétisées par des actions menées au sein des ressources existantes, ainsi que dans le cadre d'activités prioritaires que déterminera le Conseil dans les Programmes de travail biennaux de l'OIBT (PTB), lesquelles requièrent des contributions volontaires de la part des membres, à compter du PTB pour 2018-2019. Le Secrétariat proposera à l'examen du Conseil des activités de mise en œuvre en vue de les inclure dans les PTB.

* * * * *

VERSION PRÉLIMINAIRE DU TEXTE POUR L'APPENDICE D DU MANUEL OIBT DE FORMULATION DES PROJETS

«Directives relatives aux analyses sexospécifiques dans le cadre des projets»

A. Introduction

1. Dans la 2^e partie (page 24), au chapitre II, du *Manuel OIBT de formulation des projets* (édition de 2009), il est mentionné qu'une proposition de projet doit inclure une analyse des parties prenantes qui décrive, *inter alia*, «les caractéristiques et la taille des catégories et bénéficiaires ciblés (par ex., selon l'âge, le sexe et la composition ethnique)». Il y est également indiqué que: «L'analyse des acteurs doit comporter une analyse des spécificités hommes-femmes. Cela doit permettre de:

- Déterminer ce qui distingue les hommes et les femmes dans l'accès aux ressources
- Déterminer dans quelle mesure les différents membres des collectivités ciblées participeront aux interventions du projet et en subiront l'incidence
- Prendre en compte les impératifs d'équité entre les sexes et d'autonomisation des femmes dans le processus d'élaboration du projet
- Prendre en compte la dimension du genre dans le cadre logique du projet en définissant des indicateurs se rapportant à l'équité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes.

2. L'appendice D apporte des directives supplémentaires sur la conduite d'une analyse sexospécifique. L'appendice D est dérivé des *Lignes directrices de l'OIBT sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes* (GEEW) et complète les «Directives pour permettre la participation des acteurs au cycle des projets» contenus dans l'appendice A du *Manuel OIBT de formulation des projets*.

B. Analyse sexospécifique

3. L'analyse sexospécifique constitue ordinairement une sous-catégorie de l'analyse sociale. Il s'agit d'un outil qui sert à déterminer, à comprendre et à expliquer les différences entre les hommes et les femmes qui existent dans des communautés, pays, secteurs et/ou segments d'une société, en vue d'assurer qu'un projet tienne compte des problématiques du genre. Une analyse sexospécifique est également utilisée pour déterminer la pertinence des normes sexospécifiques et rapports de force dans un contexte donné (par ex., pays, géographique, culturel, institutionnel, économique). Dans le cas de l'OIBT, de manière générale, une analyse sexospécifique examinera et documentera:

- Le/les groupe(s) ou communauté(s) de femmes qui sont pertinents pour le projet (par ex. autochtone, local, professionnel), les sphères au sein desquelles ils fonctionnent (par ex., rurale, urbaine, publique, privée), et le contexte culturel.
- Les différences dans le statut des femmes et des hommes, et la différenciation dans l'usage des actifs, ressources, opportunités et services liés aux forêts, dans l'accès à ceux-ci et dans les avantages qui en sont dérivés;
- L'influence des rôles et des normes sexospécifiques sur la répartition du temps entre les emplois rémunérés dans le secteur forestier et le travail non rémunéré (par ex., la collecte de bois et de produits non forestiers);
- L'influence des rôles et des normes sexospécifiques sur le leadership et la prise de décisions dans le secteur forestier public et/ou privé, les contraintes et opportunités, et les points d'ancrage permettant de réduire les écarts sexospécifiques et d'autonomiser les femmes; et
- Les effets différentiels potentiels du projet sur les hommes et les femmes, y compris les possibles conséquences défavorables.

4. Le cadre d'une analyse sexospécifique variera quelque peu en fonction de la nature, de la portée et de l'échelle du projet proposé (par ex., selon qu'il soit axé sur la gestion des forêts tropicales, l'industrie forestière et/ou le commerce des bois tropicaux, et à quel niveau). Quel que soit le type de projet, l'analyse sexospécifique aidera à assurer que les projets non seulement «n'aient pas d'effets délétères», mais aussi contribuent à promouvoir l'égalité et à éliminer les disparités entre les sexes, le cas échéant.

5. Une analyse sexospécifique devra être exécutée à un stade précoce de la phase de planification du

projet. Elle permettra ainsi qu'une compréhension des rôles sexospécifiques et des rapports de force soit inscrite dans le projet et étaye sa conception, ses objectifs, ses interventions et les résultats qui en sont attendus. Les résultats d'une analyse sexospécifique aideront également à:

- Assurer que les points de vue des hommes et des femmes soient pris en compte dans la formulation du projet;
- Assurer qu'un projet «n'ait pas d'effets délétères» et éviter toutes conséquences inattendues qui accroissent les inégalités entre les femmes et les hommes;
- Identifier les lacunes au niveau des données et connaissances qu'un projet pourra souhaiter combler; et
- Élaborer des indicateurs de la performance sexospécifique, si nécessaire, pour les besoins du suivi, de l'évaluation et de l'établissement des rapports y afférents.

6. Dans la plupart des grilles d'analyse sexospécifique, il s'agit de recueillir des informations et statistiques d'ordre quantitatif et qualitatif ventilées par sexe qui portent sur un ensemble similaire de problématiques, parfois appelées «domaines». Selon le type de projet et son site de mise en œuvre, dans les sources de données quantitatives ventilées par sexe pourront être incluses des bases de données nationales et internationales, des organisations non gouvernementales (ONG), des organismes bailleurs de fonds, ainsi que les résultats d'évaluations sexospécifiques menées antérieurement dans le pays ou la localité ou bien sur le ou les thème(s) du projet. Des informations qualitatives pourront être obtenues dans le cadre d'entretiens avec des parties prenantes potentielles, impliquant des hommes et des femmes, et des partenaires du projet.

7. Une analyse sexospécifique pourra prendre plusieurs formes en fonction du contexte du projet, de son échelle, des ressources disponibles et des données ventilées par sexe qui sont disponibles. Il pourra s'agir d'une étude distincte ou qui sera intégrée à d'autres processus de recueil et/ou d'analyse de données, tels que des études d'impact environnemental et social et évaluations des risques connexes.

8. Au regard de ses avantages, une analyse sexospécifique est en général considérée comme étant extrêmement rentable. Selon le Fonds vert pour le climat, la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et l'analyse sexospécifique n'entraînent pas nécessairement de coûts supplémentaires pour un projet; elles sont au contraire susceptibles d'accroître son efficacité et son efficience.² Si l'on se fonde sur l'expérience de certains organismes d'aide au développement, un budget de 10 000 \$EU est en général suffisant pour une analyse spécifique dans le cas d'un projet inférieur à 10 millions \$EU.³

C. Exemples de questions à poser/demandant une réponse

9. Ainsi qu'indiqué précédemment, les problématiques ou domaines précis qu'une analyse sexospécifique se propose de traiter varieront dans une certaine mesure selon que le projet soit lié à la base de ressources forestières tropicales, au développement de l'industrie forestière ou au commerce international des bois tropicaux, et selon qu'il sera déployé à l'échelle locale, nationale, régionale ou internationale. Ci-après figurent des exemples de types de questions qui pourraient servir à encadrer une analyse sexospécifique.⁴ Ces questions devront être ajustées pour s'adapter à la nature et à la portée d'un projet, et certaines pourraient ne pas être applicables à tous les projets.

Quel est le contexte du projet?

- Quelles données démographiques ventilées par sexe et revenus sont disponibles?
- Quels sont les rôles, intérêts, besoins et/ou priorités respectifs des femmes et des hommes?
- Quel est le statut juridique des femmes? Quelles lois, politiques et pratiques institutionnelles ont une influence sur les rôles des hommes et des femmes?
- Quels stéréotypes, croyances et valeurs sexospécifiques sont répandus?

Qui dispose de quoi?

² Source: *Mainstreaming Gender in Green Climate Fund Projects* (2017)

³ Source: Land O' Lakes, Inc. *International Development* (2015)

⁴ Ces exemples de questions sont basés sur ceux qui sont généralement répertoriés dans les documents d'orientation sur l'analyse sexospécifique, y compris *Mainstreaming Gender in Green Climate Fund Projects* (2017).

- Quels sont les niveaux de revenus et de salaires des femmes et des hommes dans le secteur forestier?
- Quels sont typiquement les niveaux d'éducation pour les garçons et les filles?
- Quelle est la situation du régime foncier forestier et de l'usage des ressources? Qui contrôle l'accès aux forêts ou à qui appartiennent-elles? Les femmes ont-elles des droits sur les terres et ressources forestières?
- Les hommes et les femmes ont-ils accès à des services de vulgarisation, à des programmes de formation, etc.?

Qui fait quoi?

- Quelle est la division du travail entre les hommes et les femmes dans le secteur forestier?
- Comment les hommes et les femmes participent-ils à l'économie forestière de nature officielle ou non officielle?
- Comment les femmes sont-elles représentées dans la main-d'œuvre forestière, comparées aux hommes?
- Quelles connaissances et savoir-faire spécialisés les femmes et les hommes possèdent-ils en matière de forêts?
- Comment les hommes et les femmes participent-ils aux usages non commerciaux des ressources forestières?

Qui décide?

- Qui contrôle/gère/prend les décisions concernant les ressources, actifs et finances liés aux forêts?
- Comment les femmes et les hommes participent-ils à la planification et au processus décisionnel relevant des forêts, et à quel niveau? Quelle influence les femmes ont-elles dans le processus décisionnel?
- Les hommes et les femmes sont-ils membres de coopératives, syndicats, ou autres types d'organisme économique, politique ou social ayant un lien avec les forêts?

Qui bénéficie du projet?

- Comment les hommes et les femmes bénéficieront-ils du projet?
- Les services/produits des interventions proposées seront-ils accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes, et les uns comme les autres en bénéficieront-ils?
- Les interventions proposées augmenteront-elles aussi bien les revenus des femmes que ceux des hommes?

D. Exemples de questions sexospécifiques dans la grille du cadre logique

10. Lors de la formulation d'un projet, la grille du cadre logique (cadre logique) est susceptible d'offrir une possibilité majeure de prendre en compte systématiquement la dimension du genre. Les questions clés à poser lors de la conception d'un cadre logique concernent les impacts, les résultats, les produits et les activités. Des exemples de ces questions clés sont répertoriés dans le [Tableau 1](#).

Tableau 1 – Exemples de questions clés sur les problématiques hommes-femmes dans le cadre logique

IMPACT	<ul style="list-style-type: none"> • L'égalité entre les sexes est-elle le seul objectif d'ensemble auquel le projet vise à contribuer? • Les hommes et les femmes (appartenant à des tranches d'âge ou groupes socio-économiques différents) vont-ils bénéficier de ce projet de manière égale?
RÉSULTATS	<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats incluent-ils une référence claire aux femmes et aux hommes ainsi qu'aux disparités qui existent entre eux? • L'intervention est-elle susceptible d'améliorer l'accès des femmes à l'autosubsistance et autres ressources productives, ainsi qu'aux services, technologies, formations et opportunités d'emploi? • L'intervention est-elle susceptible d'améliorer la prise de décisions par les femmes concernant les ressources?

PRODUITS	<ul style="list-style-type: none"> • Les produits répondent-ils aux différents besoins et priorités des hommes et des femmes, tels qu'ils sont déterminés dans l'analyse sexospécifique? • Les produits remettent-ils en cause/rectifient-ils les disparités ainsi que normes et pratiques discriminatoires qui existent entre les hommes et les femmes?
ACTIVITÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Les hommes et les femmes se voient-ils offrir des opportunités égales de participer aux activités du projet et à leur suivi? • Les activités planifiées prennent-elles en compte les rôles et responsabilités des hommes et des femmes en vue de leur assurer des chances égales d'y participer et d'en retirer des avantages?

(Source: FAO Field Guide to Mainstream Gender in Forestry, 2016)

E. Les projets intégrant la distinction hommes-femmes et les projets sexotransformateurs

11. En incorporant une analyse sexospécifique au cours de la phase de conception du projet, toute proposition de projet de l'OIBT est censée «intégrer la distinction homme-femmes», c.-à-d. connaître les problématiques sexospécifiques, et leur accorder une place, au sens où elles s'appliquent dans le contexte du projet, et viser à ce que le projet et ses résultats soient conçus de manière à générer des avantages partagés. Les propositions de projet qui ne se contentent pas d'accorder une place aux problématiques sexospécifiques, mais visent à améliorer de manière active l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont désignées par le terme de «sexotransformateur».

12. Un projet sexotransformateur vise à évaluer de manière critique les rôles, normes et relations à l'œuvre dans les domaines de travail de l'OIBT, et à les modifier dans un sens favorable. Un projet de ce type inclut un ou plusieurs objectifs qui ont pour but de sensibiliser aux rôles et normes sexospécifiques chez les femmes et les hommes, et à transformer ces normes par des actions qui éliminent les disparités dans l'égalité des sexes et favorisent les droits des femmes, de même que leur pouvoir, leur possibilité de s'exprimer, leurs opportunités, leurs savoir-faire, et le partage des avantages avec celles-ci. Le [tableau 2](#) répertorie des exemples de types d'objectifs pour des projets qui peuvent être considérés d'ordre sexotransformateur.

Tableau 2 - Exemples d'objectifs d'un projet sexotransformateur

Thème	Objectif de projet	
Sensibilisation et information	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser la reconnaissance du rôle des femmes dans la gestion durable des forêts tropicales de production, l'usage des forêts pour l'autosubsistance ainsi que la création de revenus, de chaînes de valeur et de marchés basés sur les forêts • Sensibiliser aux disparités entre hommes et femmes, et à leurs effets défavorables sur l'économie des bois tropicaux • Obtenir de meilleures informations et données sur la contribution des femmes au secteur forestier et à l'économie de la filière du bois à tous les niveaux • Sensibiliser les femmes aux débouchés économiques liés à la forêt 	
Droits	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les politiques et législations forestières en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes aux niveaux national, infra-national et/ou local • Améliorer l'application des lois et politiques en vigueur • Renforcer les droits des femmes en matière de régime foncier forestier et de droits de propriété sur les forêts ainsi que leur accès aux ressources forestières • Résoudre les conflits entre les droits statutaires et les droits coutumiers 	
Autonomisation économique	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer les entreprises forestières des femmes à tous les niveaux • Améliorer l'accès des femmes aux services financiers et aux capitaux, y compris au micro-financement et au crédit • Améliorer l'accès des femmes aux marchés des produits forestiers • Améliorer l'accès des femmes aux technologies habilitantes, y compris les technologies d'information et de communication, et les techniques de transformation du bois • Renforcer la participation des femmes aux chaînes de valeur forestières • Promouvoir l'égalité de salaire pour un travail égal concernant les femmes 	
Pouvoir et possibilité de s'exprimer	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter la participation des femmes aux groupes d'utilisateurs de la forêt • Valoriser la participation des femmes au processus décisionnaire relevant des forêts aux niveaux local, national et international, ainsi que leur influence en la matière • Promouvoir les femmes à des postes d'encadrement et de direction au sein des institutions forestières, des autorités forestières nationales, des entreprises privées et des concessions forestières • Renforcer les réseaux de femmes liés à la forêt à tous les niveaux • Contrôler la manière dont, dans la réalité, la pratique reflète les procédures acceptées 	
Savoir-faire	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'accès des femmes aux opportunités de suivre un enseignement et des formations dans la foresterie (technique, professionnel, cadres et spécialistes) • Améliorer l'accès des femmes aux services de vulgarisation • Valoriser l'emploi des femmes et leurs savoir-faire susceptibles de générer des revenus, y compris dans les industries de transformation forestières créatrices de valeur 	
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer la répartition et le partage équitables des avantages tirés des forêts entre les hommes et les femmes • Appuyer l'équité entre les hommes et les femmes sur le plan de la génération d'avantages tirés des forêts 	