

## **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:<sup>1</sup>
  - 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.
- 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

---

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

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.

\* \* \* \* \*