



FONDS POUR L'ENVIRONNEMENT MONDIAL
POUR INVESTIR DANS NOTRE PLANÈTE

GEF/C.47/09.Rev.01

30 octobre 2014

Réunion du Conseil du FEM

28 – 30 octobre 2014

Washington

Point 09 de l'ordre du jour

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Décision recommandée au Conseil

Ayant examiné le document GEF/C.47/09, intitulé *Plan d'action pour l'égalité des sexes* (le Plan d'action), le Conseil se félicite du Plan d'action et approuve sa mise en application, étant entendu que ses sections pertinentes seront mises à jour à l'effet de préciser que le Secrétariat créera un pôle Égalité des sexes. Le Plan d'action actualisé (GEF/C.47/09.Rev.01) sera placé dans la section du site web du FEM dédiée aux documents du Conseil.

Le Secrétariat fera appel à des experts externes des questions de parité des sexes pour aider à élaborer une solution à long terme afin de se doter des capacités requises pour tenir les engagements pris en vertu du Plan d'action, à commencer par la création d'un pôle Égalité des sexes et la dotation de ce dernier en personnel suffisant. Le Secrétariat fera de la prise de ces mesures une grande priorité et rendra compte de l'évolution de ce dossier à la 48^e réunion du Conseil qui se tiendra en juin 2015.

Le Conseil est sensible à la collaboration étroite entre le Secrétariat du FEM, les Agences du FEM, les instances des accords multilatéraux pertinents sur l'environnement, les organisations de la société civile, dont des groupes de femmes, et d'autres partenaires pour l'élaboration du plan d'action, et demande que ladite collaboration se poursuive lors de sa mise en application.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	2
Politique d’internalisation de la parité des sexes du FEM	2
Progrès accomplis sur l’internalisation de la parité des sexes au FEM	3
Insuffisances et difficultés	5
Plan d’action pour l’égalité des sexes du FEM.....	7
Descriptif sommaire des principaux éléments du plan d’action pour l’égalité des sexes.....	10
1. Cycle de projet	10
2. Programmation et politiques	11
3. Gestion des connaissances	12
4. Gestion par les résultats	13
5. Renforcement des capacités.....	15
Partenariat : le Groupe de travail inter-agences sur l’égalité des sexes	16
Rôles et responsabilités pour la mise en œuvre du Plan d’action pour l’égalité des sexes du FEM	17
Annexe : Glossaire.....	19

INTRODUCTION

1. La prise en compte systématique de la parité des sexes dans les programmes et projets du FEM offre des possibilités d'accroître l'efficacité de ses investissements dans des interventions qui contribuent à améliorer l'état de l'environnement mondial¹. Le FEM reconnaît l'égalité des sexes comme un objectif social important en soi qui a une incidence sur les projets bénéficiant de son aide. Il entend contribuer à l'amélioration de l'état environnemental de la planète et au développement durable en promouvant des questions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

2. Dans sa Stratégie à l'horizon 2020, le FEM s'engage à mettre davantage l'accent sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Dans les Recommandations pratiques de FEM-6, il est préconisé que le Secrétariat du FEM, travaillant en collaboration avec les Agences du FEM et d'autres partenaires concernés, élabore un plan d'action relatif au genre afin de mieux intégrer cette question, notamment en utilisant des indicateurs sensibles aux sexes et des données ventilées par sexe. Il a également été demandé au Secrétariat de veiller à disposer des capacités requises pour élaborer et mettre en œuvre ledit plan d'action². Ce plan devait être présenté au Conseil en octobre 2014.

3. Comme suite à cette recommandation, le présent Plan d'action pour l'égalité des sexes (le Plan d'action), élaboré en étroite collaboration et en concertation avec les Agences du FEM, les Secrétariats des accords multilatéraux sur l'environnement et d'autres experts (dont les Fonds d'investissements climatiques (CIF), le Fonds vert pour le climat (Fonds vert), etc.), devrait contribuer à réduire les écarts existants et à apporter plus de cohérence dans la mise en œuvre de mesures concrètes visant la prise en compte systématique de la parité des sexes au niveau institutionnel et dans les domaines d'intervention.

4. Le FEM renforcera les synergies et la coopération avec ses Agences, les instances des accords multilatéraux sur l'environnement concernés, les institutions de financement associées (par ex. les CIF, le Fonds vert et d'autres fonds) et avec des cadres (par ex. le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), le Groupe de travail des banques multilatérales de développement sur le genre, etc.) pour la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité des sexes. La Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM et le Plan d'action pour l'égalité des sexes témoignent de la ferme détermination de l'institution à promouvoir l'égalité des sexes.

POLITIQUE D'INTERNALISATION DE LA PARITÉ DES SEXES DU FEM

5. Le Plan d'action pour l'égalité des sexes permettra de traduire dans les faits la Politique d'internalisation de la parité des sexes adoptée par le FEM en 2011. Cette politique stipule que « Le Secrétariat et les [Agences] partenaires du FEM doivent s'évertuer à réaliser l'objectif

¹ Diverses études montrent que la prise en compte systématique de la parité des sexes dans les projets de développement augmente l'efficacité de ces derniers. Parmi ces études on peut citer des séries de la Banque mondiale (telles que *Integrating Gender into the World Bank's Work: A strategy for action* (2002), Banque mondiale, Washington).

² Document de l'Assemblée du FEM, Rapport sur la sixième reconstitution de la Caisse du FEM, GEF/A.5/07.

d'égalité des sexes et de traitement équitable des hommes et des femmes dans leurs projets, notamment pour l'accès aux ressources et aux services »³. Elle stipule en outre que « pour y parvenir, ils doivent intégrer la problématique hommes-femmes dans leurs opérations, en analysant systématiquement et en internalisant les besoins spécifiques des représentants des deux sexes dans les projets de l'institution ».⁴

6. La Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM exige des Agences du FEM qu'elles adoptent une politique ou des stratégies qui satisfont aux sept critères minimums qui garantissent la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes, à savoir : 1) capacités institutionnelles pour l'internalisation de la parité des sexes ; 2) prise en considération d'éléments sexospécifiques dans la conception, la mise en œuvre et l'examen des projets ; 3) analyse par sexe dans les projets ; 4) mesures visant à minimiser/atténuer les effets néfastes de la prise en compte systématique de la parité des sexes ; 5) intégration d'activités sensibles aux sexospécificités⁵ ; 6) suivi et évaluation de l'évolution de l'internalisation de la parité des sexes ; et 7) participation de spécialistes des questions de genre aux projets.

7. La politique formule également quatre exigences à l'endroit du Secrétariat du FEM : 1) renforcer les capacités d'internalisation de la problématique du genre parmi son personnel ; 2) désigner un point focal pour les questions de genre ; 3) collaborer avec les Agences du FEM et d'autres partenaires au renforcement de l'internalisation de la parité des sexes suivant une approche plus systématique de la programmation ; et 4) établir des alliances avec des réseaux d'individus et d'organisations qui travaillent sur l'égalité des sexes. En outre, le Panel d'accréditation du FEM exigera que toute entité souhaitant devenir une Agence de projet du FEM montre qu'elle se conforme aux exigences minimales.

PROGRÈS ACCOMPLIS SUR L'INTERNALISATION DE LA PARITÉ DES SEXES AU FEM

8. Travaillant en collaboration avec ses Agences, le FEM a beaucoup évolué ces dernières années sur la question de l'internalisation de la parité des sexes. Se fondant sur les recommandations du Quatrième bilan global de la performance du FEM⁶ et sur d'autres examens, le FEM a accompli d'importants progrès dans la mise en place de systèmes opérationnels pour l'internalisation de la parité des sexes. Parmi les principales mesures prises à ce jour, on citera :

- a) L'adoption en 2011 par l'institution de sa Politique d'internalisation de la parité des sexes, qui précise l'engagement et les normes minimales du FEM pour la promotion de l'égalité des sexes à travers ses opérations.
- b) L'intégration d'approches et d'indicateurs soucieux de l'égalité des sexes dans les stratégies retenues pour FEM-6 dans les domaines d'intervention, y compris les cadres de résultats pour ces domaines d'intervention. Les projets menés dans les

³ Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM

⁴ Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM

⁵ Si la Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM préconise la prise en compte des sexospécificités, le Plan d'action pour sa part préconisera une approche plus soucieuse des préoccupations et besoins des femmes.

⁶ 2009, document technique n°9 établi au titre du Quatrième bilan global : Gender Mainstreaming in the GEF (Internalisation de la parité des sexes au FEM).

domaines d'intervention utiliseront et intégreront des indicateurs de la parité des sexes définis par le FEM (se référer au tableau 2), qui seront suivis et agrégés au niveau du portefeuille du domaine d'intervention et au niveau institutionnel.

- c) La révision des modèles de formulaires et critères d'examen des projets. Ces modèles comprennent une section spécifique qui décrit les dimensions, avantages et approches liés à la parité des sexes. Le modèle de fiche d'identité de projet (FIP) exige des informations sur la façon dont les aspects liés au genre seront intégrés dans la préparation du projet. Le modèle de formulaire d'agrément du DG demande des informations sur les avantages socioéconomiques et les aspects de la parité des sexes prévus par le projet, et des renseignements décrivant en quoi cela favorise l'amélioration de l'état de l'environnement mondial.
- d) La réalisation d'un examen de suivi annuel du portefeuille de projets. Depuis 2011, dans le cadre du Rapport de suivi annuel, le Secrétariat du FEM procède à un examen du portefeuille dans tous les domaines d'intervention afin voir comment l'internalisation de la parité des sexes est gérée et prise en compte dans les projets du FEM.
- e) La désignation d'un point focal pour les questions de genre au Secrétariat du FEM. Un cadre supérieur du Secrétariat a été désigné pour coordonner et mettre en œuvre le travail lié à l'internalisation de l'égalité des sexes.
- f) L'examen des pratiques des Agences du FEM concernant l'internalisation de l'égalité des sexes. La réalisation d'une évaluation auprès de toutes⁷ les Agences du FEM pour déterminer si elles satisfont aux exigences minimales de la Politique d'internalisation de la parité des sexes. Cet examen⁸ a montré que la plupart des Agences se conforment à la Politique⁹, et qu'elles abordent la question de l'internalisation de la parité des sexes d'une manière stratégique et font preuve d'une prise en compte plus rigoureuse des considérations liées à la parité dans les projets du FEM.
- g) La réalisation du Cinquième bilan global du FEM qui comprenait une étude subsidiaire sur la Politique d'internalisation de la parité des sexes¹⁰. Cette étude subsidiaire a évalué l'évolution de l'internalisation de la parité des sexes au FEM et les progrès accomplis à ce jour dans la mise en œuvre de la politique de l'institution en la matière, ainsi que la pertinence de ladite politique.

9. Depuis l'adoption de la Politique d'internalisation de la parité des sexes en 2011, il y a eu un changement notable et des progrès significatifs dans l'attention accordée à la

⁷ Lors du processus d'accréditation, le FEM évalue également la conformité des Agences partenaires candidates à la conformité à la politique relative à la parité des sexes. Actuellement, le FEM compte au total 14 Agences.

⁸ Document du Conseil GEF/C.45/10.

⁹ Des rapports d'avancement ont été présentés au Conseil sur la mise en œuvre du plan d'action de deux Agences qui ne satisfaisaient pas aux normes établies dans le cadre de la politique. Ces Agences sont sur la bonne voie pour se conformer aux normes d'ici la fin de 2014, la date butoir fixée par le Conseil.

¹⁰ 2013, document technique n°16 établi au titre du Cinquième bilan global intitulé *Sub-study on the GEF's Policy on Gender Mainstreaming*.

problématique hommes-femmes et aux préoccupations d'ordre social dans les projets du FEM¹¹. Par exemple, les propositions d'activités habilitantes, y compris celles en rapport avec les Stratégies et plans d'action nationaux pour la biodiversité, ont été considérablement améliorées au plan de la prise en compte des questions liées à la parité des sexes.

10. Les Rapports annuels de suivi mettent également en évidence les bonnes pratiques dans les projets des différents domaines d'intervention en ce qui concerne la prise en compte systématique de la parité des sexes dans l'élaboration et l'exécution des projets, ce qui permet de démontrer l'évolution de la pertinence et l'impact de cette question. Ces rapports fournissent également des informations importantes sur les progrès accomplis et les défis qu'il reste à relever pour renforcer la prise en compte systématique de la parité des sexes dans les projets du FEM.

INSUFFISANCES ET DIFFICULTÉS

11. Si des avancées notables ont été réalisées sur le plan de la prise en compte systématique de la parité des sexes dans les projets du FEM ces dernières années, il reste à redoubler d'efforts pour combler les insuffisances et assurer une plus grande cohérence dans la prise en compte systématique de la parité dans les activités du Fonds.

12. Les examens des portefeuilles du FEM ont révélé que, bien que l'intégration de la parité des sexes dans les projets du FEM se soit améliorée, elle n'est pas totale et se fait à des degrés variés d'un domaine d'intervention, d'un programme et d'un projet à l'autre. Ces différences tiennent également à l'incidence que les considérations sexospécifiques peuvent avoir sur l'objectif de l'amélioration de l'état environnemental de la planète poursuivi dans chaque domaine d'intervention. L'examen technique portant sur l'internalisation de la parité des sexes effectué dans le cadre du Cinquième bilan global fait observer que si 73 % des projets du FEM « pertinents sur le plan de la parité des sexes »¹² intègrent cette dimension dans la conception et la mise en œuvre des projets à des degrés divers, 35 % seulement d'entre eux la prennent en compte au moyen d'approches et d'indicateurs sensibles aux sexospécificités et soucieux de l'égalité des sexes¹³. Pour ce qui est des domaines d'intervention, l'internalisation de la parité

¹¹ 2013, document technique n°16 établi au titre du Cinquième bilan global intitulé *Sub-study on the GEF's Policy on Gender Mainstreaming*.

¹² Le degré de pertinence de la parité des sexes dans ces projets varie en fonction du domaine d'action et du type d'engagement, bien que la Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM reconnaisse que « l'internalisation de l'égalité et de l'équité entre les sexes s'avère capitale lorsqu'il s'agit de financer des projets qui traitent des problèmes de l'environnement mondial, étant entendu que les relations entre hommes et femmes, leurs rôles et responsabilités, influent considérablement sur l'accès aux ressources environnementales et aux biens et services qu'elles procurent, et sur le contrôle exercé sur ces ressources ».

¹³ 2013, document technique n°16 établi au titre du Cinquième bilan global intitulé *Sub-Study on the GEF's Policy on Gender Mainstreaming*. La pertinence de la parité des sexes n'est pas clairement définie dans cette étude subsidiaire et ne se s'aligne pas sur les systèmes de marqueur/examen de l'égalité des sexes des Agences du FEM. Des mesures soucieuses de la parité des sexes sont pertinentes pour de nombreux projets techniques, en particulier en ce qui concerne la fonction des ressources humaines, et notamment le recrutement et la participation des parties prenantes et la représentation des femmes dans la profession considérée. Il convient également de noter que la plupart des projets examinés par le Bureau de l'évaluation sont antérieurs à la Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM et remontent à une époque où le FEM ne précisait pas les informations nécessaires au sujet de la dimension genre dans ses modèles de formulaires et lignes directrices pour les projets.

des sexes a été relativement forte dans les projets liés à la gestion des ressources naturelles et à l'adaptation au changement climatique. À la lumière de l'analyse présentée dans le Rapport de suivi annuel de l'exercice 13¹⁴, l'internalisation de la parité des sexes a été plus poussée dans le portefeuille de projets liés à la dégradation des sols (82 %), suivi des portefeuilles liés à la diversité biologique et aux eaux internationales (50 %), puis du portefeuille de projets associés à l'adaptation au changement climatique (40 %). Ces domaines d'intervention requièrent généralement des activités de terrain menées au sein des collectivités locales, où la participation des hommes et des femmes est essentielle à la réalisation des objectifs du projet. La prise en compte systématique de la parité des sexes dans les portefeuilles de projets liés à l'atténuation du changement climatique et aux substances chimiques s'est considérablement améliorée durant l'année écoulée, mais elle reste encore limitée à 25 % et 35 % respectivement.

13. Les premiers examens de portefeuilles reconnaissent que les propositions présentées, ainsi que les rapports de suivi et d'évaluation soumis par les Agences du FEM, manquaient souvent d'informations sexospécifiques en raison notamment de l'absence d'orientations et de critères spécifiques dans les modèles de formulaires et lignes directrices pour les projets du FEM. Il est à rappeler aussi qu'un bon nombre de projets passés en revue précédaient l'élaboration de la Politique d'internalisation de la parité des sexes et qu'à l'époque le FEM n'exigeait pas rigoureusement que les projets prennent en compte la question de la parité des sexes. Selon l'examen technique du Cinquième bilan global sur l'internalisation de la parité des sexes, les Agences du FEM prennent de plus en plus compte de cette question dans la majorité des projets du FEM dont elles ont la charge. Cela dit, une approche sexospécifique fait encore défaut à beaucoup d'entre elles (soit 38 % de l'ensemble des projets examinés), à commencer par des actions et des indicateurs soucieux de l'égalité des sexes dans les projets. Les examens ont également montré que l'approche et les informations relatives aux mesures de prise en compte systématique de la parité des sexes dans les projets du FEM varient d'une Agence du FEM à une autre et au sein même des Agences.

14. Diverses raisons expliqueraient ces écarts et ce défaut de cohérence dans la prise en compte systématique de la parité des sexes dans les projets du FEM. Les principaux problèmes à cet égard sont les suivants : le manque d'orientations concrètes émanant de stratégies, de lignes directrices et de listes de contrôle relatives à l'internalisation de la parité des sexes dans le cycle des projets du FEM (c.-à-d. les actions attendues et le calendrier correspondant) ; le caractère limité des analyses et de l'approche identifiées dans chaque domaine d'intervention concernant l'internalisation de la parité des sexes (c.-à-d. le sens donné à l'internalisation de la parité et les résultats concrets attendus sur ce plan dans le programme de chaque domaine d'intervention) ; l'insuffisance de l'engagement et de la gestion des connaissances ainsi que du partage d'informations sur les bonnes pratiques et les outils liés à l'internalisation de la parité des sexes ; les capacités institutionnelles limitées au niveau du Secrétariat du FEM, des Agences et des partenaires internationaux et nationaux pour prendre en compte les questions liées à la problématique hommes-femmes dans les projets du FEM.

¹⁴ Document du Conseil du FEM, Rapport de suivi annuel de l'exercice 13 : Partie II, GEF/C.46/04.

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES DU FEM

15. Le Plan d'action représente une feuille de route concrète pour la mise en œuvre la Politique d'internalisation des parités des sexes du FEM¹⁵, tout en s'appuyant sur les stratégies et plans existants ou envisagés des Agences du FEM en matière de parité. La Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM stipule que : « Le FEM reconnaît que l'égalité des sexes est un objectif majeur des projets qu'il finance, car elle favorise la réalisation de deux objectifs de l'institution : avoir des effets positifs sur l'environnement mondial, et promouvoir la condition féminine et l'intégration sociale »¹⁶. Dans le droit fil de cette politique, le Plan d'action a pour objet la concrétisation de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans la politique et la programmation du FEM afin de promouvoir aussi bien les objectifs d'amélioration de l'état environnemental de la planète que celui de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.¹⁷

16. Le présent Plan d'action initial s'étale sur la période de FEM-6 qui couvre les exercices 15 à 18 (EX 15-18). Il propose une approche à plusieurs étapes pour atteindre les buts et objectifs de la Politique du FEM, en veillant à ce que les résultats et les avancées des projets en matière de parité des sexes puissent être conçus, réalisés et présentés d'une manière plus efficace. L'internalisation de la parité ne peut se faire sans fondement et exige un engagement et une détermination à long terme, qui supposent la sensibilisation, des ressources suffisantes, le sens de la direction et le renforcement des capacités des partenaires internes et externes.

17. Le Plan d'action reposera sur des actions et des résultats concrets. Les résultats seront examinés chaque année pour évaluer le chemin parcouru dans la mise en œuvre du Plan d'action, qui sera l'objet d'un compte rendu intégré au Rapport de suivi annuel. L'application du Plan d'action sera évaluée au terme de FEM-6, et il est prévu de le mettre à jour pour le cycle de refinancement suivant.

18. Pour relever efficacement les défis de la prise en compte systématique de la parité des sexes dans le fonctionnement, la politique et les projets du FEM, le Plan d'action s'attaquera à cinq éléments essentiels : 1) le cycle de projet ; 2) la programmation et les politiques ; 3) la gestion des connaissances ; 4) la gestion par les résultats ; et 5) le renforcement des capacités.

¹⁵ La publication *GEF Roadmap to Gender Equality* (mai 2014), qui constitue la feuille de route pour l'égalité des sexes, a été élaborée sur la base du document intitulé *Strategic Positioning of the GEF* sur le positionnement stratégique du FEM (GEF/R6/19). Le Plan d'action pour l'égalité des sexes repose sur les analyses et le contenu présentés dans ces documents.

¹⁶ Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM

¹⁷ L'égalité des sexes s'entend de l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des garçons et des filles, tenant compte de la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité entre les hommes et les femmes est considérée à la fois comme un enjeu des droits humains et une condition préalable et un indicateur du développement durable centré sur les personnes. Source : OSAGI ONU. L'autonomisation des femmes comporte 5 composantes : l'estime de soi, le droit d'avoir le choix et de l'exercer, le droit d'accès aux opportunités et aux ressources, le droit de disposer de sa propre vie tant au sein du ménage qu'à l'extérieur, la capacité de peser sur le sens des changements sociaux afin d'établir un ordre social et économique plus juste, aux plans national et international. Source : Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP).

19. Un premier plan de travail sommaire assorti d'actions et produits clés du Plan d'action pour la période couverte par les exercices 15 à 18 est présenté dans le tableau 1, suivi d'une description de chacun de ces cinq éléments essentiels. Les détails de chaque élément et de l'action connexe, y compris l'étendue des travaux, le budget et le suivi des résultats, seront précisés par le Secrétariat du FEM, travaillant en collaboration avec le Groupe de travail inter-agences sur l'égalité des sexes (le Groupe de travail inter-agences) une fois celui-ci mis sur pied.

Tableau 1. Plan de travail du Plan d'action pour l'égalité des sexes

Éléments essentiels	Actions (produits)	Entité responsable :	E	E	E	E
			X	X	X	X
			1	1	1	1
			5	6	7	8
Cycle de projet	Élaboration d'un document d'orientation sur la prise en compte systématique de la parité des sexes dans le cycle des projets du FEM (en particulier en ce qui concerne la mise en œuvre et le suivi des actions identifiées sous les indicateurs de base liés à la parité (par exemple, l'analyse sexospécifique, le cadre de projet sensible à la dimension hommes-femmes, etc.) ¹⁸	Secrétariat du FEM et Groupe de travail inter-agences				
	Révision et mise à jour des modèles de formulaires et lignes directrices pour les projets du FEM (y compris les documents de projets, les rapports de suivi-évaluation, etc.) de sorte à y intégrer et préciser les sections spécifiquement consacrées à l'internalisation de la parité des sexes	Secrétariat du FEM et Groupe de travail inter-agences				
Programme/Politique	Intégration et renforcement des éléments de la dimension hommes-femmes dans les principaux programmes et projets du FEM, y compris les Programmes intégrés pilotes et le Programme de microfinancements	Agences et Secrétariat du FEM				
	Appui à des projets soucieux de l'égalité des sexes, tenant compte de la demande des pays et en phase avec la stratégie retenue pour FEM-6	Agences et points focaux techniques du FEM				
	Prise en compte systématique de la parité des sexes dans les documents stratégiques du Conseil du FEM, y compris les politiques et directives pertinentes, et examen et, le cas échéant, mise à jour de la Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM.	Secrétariat du FEM et Groupe de travail inter-agences				
Gestion des connaissances	La Stratégie/le Plan d'action du FEM concernant la gestion des connaissances et le Plan d'action pour l'égalité des sexes du FEM sont recoupsés afin de générer efficacement des connaissances sur la problématique hommes-femmes et l'environnement mondial	Secrétariat du FEM et Groupe de travail inter-agences				
	Élaboration d'une page interactive sur l'égalité des sexes sur le site web du FEM, avec un lien vers les sites des	Secrétariat du FEM				

¹⁸ Pour l'élaboration du document d'orientation, les actions pourraient inclure la cartographie des normes et pratiques existantes des Agences du FEM ; et l'identification des orientations et des outils actuels pour les marqueurs/examens de l'égalité des sexes, l'analyse sexospécifique, le cadre pour des projets sensibles à la parité des sexes, et d'autres outils pouvant être utilisés par les projets du FEM).

	Agences et partenaires pertinents du FEM afin de faciliter l'échange de bonnes pratiques, d'approches et d'outils (y compris les outils de formation en ligne, les webinaires, etc.)				
	Élaboration de produits d'analyse sur des questions thématiques (par exemple, parité des sexes et gestion des aires protégées, parité des sexes et énergies renouvelables, etc.) alignés sur les questions de l'apprentissage en matière de parité à recenser dans chaque domaine d'intervention et cadre de résultats correspondant. .	Secrétariat et Agences du FEM			
Gestion par les résultats	Rapport annuel sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du Plan d'action, fondé sur la stratégie convenue pour la gestion par les résultats	Secrétariat du FEM et Groupe de travail inter-agences			
	Suivi et rapports sur les indicateurs sexospécifiques de base de FEM-6 au niveau institutionnel	Secrétariat et Agences du FEM			
	Examen et identification des indicateurs soucieux de l'égalité des sexes dans les domaines d'intervention, à recouper avec la stratégie de gestion par les résultats	Secrétariat du FEM et Groupe de travail inter-agences			
	Élaboration d'une note d'orientation et d'une liste d'indicateurs soucieux de l'égalité des sexes qui sont pertinents pour les projets du FEM dans les différents domaines d'intervention.	Secrétariat du FEM et Groupe de travail inter-agences			
	Évaluation des résultats des projets du FEM au plan de l'égalité des sexes (par exemple, examen à mi-parcours, évaluation finale, évaluation thématique, évaluation-pays, etc.)	Bureau indépendant d'évaluation du FEM			
	Élaboration, et actualisation le cas échéant, d'un plan détaillé et d'un budget pour la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité des sexes	Secrétariat du FEM et Groupe de travail inter-agences			
Renforcement des capacités	Renforcement des capacités du personnel et du savoir-faire du Secrétariat du FEM en créant un pôle Égalité des sexes doté de compétences spécifiques sur les questions liées au genre et chargé de superviser la coordination de la mise en œuvre du Plan d'action, et mise en place de points focaux des équipes concernées au sein du Secrétariat du FEM	Secrétariat du FEM			
	Établissement et clarification de la structure des responsabilités et d'un système incitatif approprié relatif à l'égalité des sexes parmi la direction et le personnel du Secrétariat du FEM	Secrétariat du FEM			
	Mise en place du Groupe de travail inter-agences sur l'égalité des sexes (note : ce groupe sera opérationnel tout au long de la période couverte par les exercices 15 à 18)	Secrétariat du FEM			
	Réalisation d'une évaluation des capacités à renforcer et offre de possibilités de formation à l'intention du personnel du Secrétariat du FEM aux questions liées à	Secrétariat du FEM			

	l'égalité des sexes				
	Fourniture d'un appui et d'orientations sur la mise en œuvre de la Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM aux points focaux techniques du FEM et à d'autres partenaires	Secrétariat et Agences du FEM			

DESCRIPTIF SOMMAIRE DES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

1. Cycle de projet

1.1. Lignes directrices sur la prise en compte systématique de la parité des sexes dans le cycle de projet du FEM

20. Conscient que chaque Agence du FEM dispose d'une politique, d'une stratégie et/ou d'un plan d'action qui lui sont propres, le Secrétariat, en collaboration avec les Agences, précisera et facilitera une approche uniforme en fournissant des orientations pratiques pour la mise en œuvre de la Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM à différentes étapes cruciales du cycle de projet du FEM.

21. Ces orientations insisteront et s'appuieront spécifiquement sur les éléments suivants : l'application d'un marqueur/examen de l'égalité des sexes et d'une analyse déjà effectuée par les Agences du FEM au stade de la préparation des projets ; l'élaboration de cadres de projets comportant des résultats et produits soucieux de l'égalité des sexes ; et un processus de suivi-évaluation des projets pertinents soucieux de l'égalité des sexes. La première étape de l'élaboration de ces orientations pourrait consister à cartographier les différentes normes et pratiques appliquées par les Agences du FEM pour prendre systématiquement en compte la parité des sexes.

22. On trouvera ci-dessous quelques-unes des questions clés qui seront traitées et précisées dans les lignes directrices :

- (a) Utilisation de systèmes de marqueur/instrument d'examen de l'égalité des sexes : À la lumière des recommandations et des conclusions du Cinquième bilan global et d'autres examens, et pour favoriser un suivi-évaluation efficace des projets, le Secrétariat du FEM, en coordination avec les Agences du FEM, examinera la manière la plus efficace de classer la pertinence de la parité hommes-femmes des projets du FEM en s'appuyant sur les pratiques, le savoir-faire et l'expérience des Agences du FEM et d'autres partenaires pertinents.
- (b) Réalisation d'une analyse par sexe : Selon le classement du marqueur/instrument d'examen de l'égalité des sexes, effectuer une analyse appropriée par sexe à un stade précoce de la préparation du projet afin de déterminer les différents rôles, besoins et connaissances des femmes et des hommes. Il s'agit d'une première étape essentielle pour définir le scénario de référence et concevoir le projet avec une approche des actions et des résultats qui tient compte de la parité des sexes. Se fondant sur l'analyse, le projet devrait concevoir des approches soucieuses de

la parité des sexes et affecter un budget approprié à leur mise en œuvre pour contribuer à l'amélioration de l'état environnemental de la planète. Le Secrétariat du FEM, travaillant en coordination avec les Agences du FEM et d'autres partenaires concernés, identifiera des outils efficaces, des normes et les meilleures pratiques utilisés à cette fin par différentes institutions, et reverra ses propres pratiques en conséquence. Une partie du financement pour la préparation des projets versé par le FEM (financement PPG) et du cofinancement pourrait être utilisée pour réaliser une analyse par sexe appropriée.

1.2. Modèles de formulaires et lignes directrices pour les projets

23. Pour faciliter un processus global de conception, présentation de rapports et analyse des projets qui tiennent compte de la parité des sexes, le FEM examinera et intégrera une section spécifique sur la prise en compte systématique de la parité dans les modèles de formulaires et/ou les lignes directrices, notamment la Fiche d'identité de projet (FIP), le Formulaire de demande d'agrément du DG, le Rapport d'exécution du projet, le Rapport d'évaluation à mi-parcours, le Rapport d'évaluation finale et d'autres documents pertinents.

24. De plus, pour s'assurer que les résultats au plan de la parité sont suffisamment pris en compte dans le processus d'évaluation des projets du FEM, les politiques et lignes directrices du Bureau indépendant d'évaluation du FEM doivent être actualisées de manière à y inclure des éléments soucieux de la parité des sexes. Cela concerne notamment l'Évaluation de la performance, les Examens de portefeuilles-pays, les Évaluations d'impact et les Évaluations thématiques. En outre, cela concerne aussi les Lignes directrices relatives à l'éthique du Bureau indépendant d'évaluation (2007), les Lignes directrices applicables par les Agences du FEM à la réalisation des évaluations finales (2008) et la Politique de suivi et d'évaluation du FEM (2010).

2. Programmation et politiques

25. Le FEM adoptera, parallèlement au nouveau modèle opérationnel de FEM 2020, une approche plus stratégique et intégrée de prise en compte systématique de la parité des sexes dans ses programmes et projets. Il cherchera à renforcer la prise en compte systématique de la parité des sexes dans tous les programmes et projets, tout en concentrant ses efforts dans un premier temps sur des programmes et projets clés qui pourraient donner des résultats significatifs pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'optique de la réalisation des objectifs d'amélioration de l'état de l'environnement mondial.

26. Des approches et activités soucieuses de la parité des sexes sont intégrées dans les stratégies adoptées pour FEM-6 dans les domaines d'intervention et dans les Programmes intégrés pilotes, de même que les cinq principaux indicateurs sexospécifiques de base retenus au niveau institutionnel (voir le tableau 2). Les indicateurs sexospécifiques de base seront suivis et agrégés au niveau du domaine d'intervention et au niveau institutionnel. Il faudrait s'employer davantage à analyser et identifier les résultats pertinents au plan de l'égalité des sexes par rapport au cadre de résultats de chaque domaine d'intervention.

27. Dans le droit fil des stratégies et programmes du FEM dans ses différents domaines d'intervention, le Secrétariat, ainsi que les Agences du FEM, soutiendra les projets et les

initiatives impulsées par les pays dans le cadre desquels l'internalisation de la parité des sexes et l'autonomisation des femmes pourraient être renforcées. Certains des principaux programmes de FEM-6, dont les Programmes intégrés pilotes, pourraient faire l'objet d'une attention particulière du point de vue de l'amélioration des approches soucieuses de l'égalité des sexes.

28. En outre, le FEM prendra en compte les questions relevant de la problématique hommes-femmes dans ses principaux documents de politique et d'orientation, tels que ceux portant sur les mesures de sauvegarde sociale et environnementale, la participation du public, le secteur privé, les populations autochtones, etc.. En outre, un budget suffisant sera mis à disposition pour assurer la mise en œuvre du Plan d'action.

3. Gestion des connaissances

29. Le FEM renforcera son rôle dans la gestion des connaissances sur l'égalité des sexes, conformément à sa stratégie globale en la matière. Il peut s'appuyer sur les dispositifs connexes de production de connaissances qui sont en place, mais aussi générer de nouvelles connaissances sur la problématique hommes-femmes et l'environnement en s'appuyant sur ses divers projets.

30. Des objectifs et questions liés à l'apprentissage pourraient être identifiés dans chaque domaine d'intervention, concernant le cadre de résultats, afin de faciliter le processus de gestion des connaissances. Les possibilités offertes pourraient consister à mettre l'accent sur les programmes et projets relatifs à l'utilisation durable des ressources naturelles tels que ceux portant sur l'agro-biodiversité, la pêche et la gestion des ressources forestières dans le cadre des domaines d'intervention « diversité biologique », « dégradation des sols » et « eaux internationales » et des programmes intégrés. Le rôle des femmes parmi les populations autochtones et les collectivités locales dans la mise en œuvre de ces projets pourrait également être mis en avant et analysé. Dans le domaine du changement climatique, les projets portant sur les énergies renouvelables ont toujours eu des retombées positives, en particulier pour les femmes. Le portefeuille de projets liés aux substances chimiques a également eu des impacts notables sur l'amélioration de la santé des hommes et des femmes, des garçons et des filles, en contribuant à réduire leur exposition aux polluants organiques persistants (POP) et à d'autres produits chimiques toxiques cancérigènes ou nocifs pour la reproduction, la croissance, et les systèmes immunologiques et hormonaux. Il a également eu des effets positifs sur la participation active des femmes et des hommes à des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités.

31. Le Groupe de travail inter-agences sur l'égalité des sexes qui sera établi par le FEM prodiguera des conseils sur la façon de créer et diffuser des connaissances dans ce domaine, et il élaborera un plan de travail plus détaillé pour les activités connexes, y compris un calendrier précis pour chacun des produits identifiés. Cette démarche englobera les bonnes pratiques, les enseignements tirés de l'expérience et les études de cas provenant des Agences du FEM qui participent à la production de connaissances pertinentes. Le nouveau Plan de gestion des connaissances du FEM et le Plan de gestion par les résultats qui est en cours d'élaboration seront également croisés avec le Plan d'action pour l'égalité des sexes.

32. Le FEM cherchera activement à s'inspirer des bonnes pratiques et exemples de ses Agences, des organisations de la société civile et d'autres partenaires, en utilisant les réseaux et

dispositifs de production des connaissances existants. Les réseaux de spécialistes des questions liées au genre qui existent déjà au sein des Agences et partenaires du FEM seront pleinement mis à contribution pour combler les insuffisances en matière de connaissances. Le FEM envisagera et établira également des partenariats avec les réseaux concernés sur les questions de genre, tels que ENERGIA, Alliance Genre et Eau (GWA), Global Gender Climate Alliance (GGCA), et d'autres institutions financières, en particulier celles intervenant dans le domaine du changement climatique.

33. Une page interactive créée sur le site web du FEM et dédiée à l'internalisation de la parité des sexes sera coordonnée en vue de faciliter l'échange de connaissances et d'enseignements, existants et nouveaux, sur les activités d'internalisation de la parité des sexes découlant de programmes et projets spécifiques du FEM. Elle servira aussi à fournir des liens vers les meilleures pratiques et des outils pratiques pour les projets connexes, y compris des modules de formation en ligne, des webinaires et des plateformes interactives d'échange de connaissances en ligne.

4. Gestion par les résultats

34. La responsabilité à l'égard de l'internalisation de la parité des sexes sera renforcée dans l'ensemble du FEM en améliorant les objectifs de performance spécifiques liés à la parité à tous les niveaux. À l'échelle de l'institution, le Cadre de gestion par les résultats comprendra l'ensemble des indicateurs sexospécifiques de base pour examiner les progrès concrets accomplis sur les processus et les résultats en matière d'égalité des sexes (tableau 2). Ces indicateurs sexospécifiques seront examinés plus en profondeur parallèlement à l'élaboration de la stratégie globale/plan d'action du FEM pour la gestion par les résultats, avec pour but d'éviter de surcharger le système tout en assurant des résultats et des produits visibles. Ces indicateurs sexospécifiques de base seront appliqués à tous les projets, suivis et agrégés au niveau du domaine d'intervention et au niveau institutionnel.

35. Le document d'orientation relatif au cycle de projet, qui sera préparé au titre du présent Plan d'action, précisera les modalités de suivi de ces indicateurs et de présentation des rapports correspondants, et notamment les normes et les méthodes (par exemple, les responsables, les procédures et les calendriers) de collecte des données pertinentes.

36. Au niveau du domaine d'intervention, le cadre de résultats et les indicateurs seront examinés et des recommandations formulées dans l'optique faire en sorte qu'ils tiennent davantage compte de la parité des sexes. Des notes d'orientation seront élaborées sur l'utilisation des indicateurs soucieux de la parité des sexes pour les projets. Pour mettre au point et appliquer ces outils, le Secrétariat s'inspirera des enseignements tirés des bonnes pratiques et des outils pratiques qui sont déjà utilisés par les Agences du FEM et d'autres organismes pour intégrer la parité des sexes dans leurs projets.

37. Au niveau des projets, le cadre des résultats comprendra des indicateurs soucieux de la parité des sexes et des données ventilées par sexe, le cas échéant¹⁹. Cette démarche fera l'objet

¹⁹ Les projets concernés seront ceux classés comme hautement/moyennement pertinents à l'aide du système de marqueur/examen de l'égalité des sexes.

d'un suivi, d'une analyse, et de rapports annuels dans le cadre du processus du Rapport de suivi annuel, ainsi que d'une évaluation dans le cadre des Évaluations à mi-parcours et des Évaluations finales. Les Rapports d'exécution de projet, les Rapports d'évaluation de projet, et d'autres informations émanant des Agences du FEM fourniront des éléments importants pour l'analyse et l'établissement des rapports. L'utilisation des Outils de suivi existants qui sont appliqués au suivi des progrès et des résultats de chaque projet dans le domaine d'intervention considéré sera également étudiée pour suivre les progrès sur les questions de parité des sexes.

Tableau 2 : Cadre de résultats de l'internalisation de la parité des sexes²⁰

Indicateurs sexospécifiques pour FEM-6

Résultats	Indicateurs sexospécifiques	Sources de vérification	Objectifs
La conception du projet intègre pleinement les questions de parité des sexes.	1. Pourcentage de projets pour lesquels une analyse par sexe a été effectuée durant leur mise en œuvre.	Document de projet à l'agrément du DG.	1. Portefeuille global Niveau de référence ²¹ : 18% EX 18 : 50%
	2. Pourcentage de projets qui ont intégré un cadre de résultats soucieux de l'égalité des sexes (ex. produit, résultat, indicateur, budget tenant compte des sexospécificités).		Dans le portefeuille concerné ²² Niveau de référence : s.o. EX 18 : 100% 2. Niveau de référence : 57% EX 18 : 100 % du portefeuille concerné
La mise en œuvre du projet garantit la participation	3. Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant directement du projet.	Rapports d'exécution du projet, Rapports à mi-parcours et Rapports	3. Niveau de référence : s.o.

²⁰ Les indicateurs sexospécifiques de base seront examinés de manière plus approfondie, et affinés le cas échéant, en concertation avec le Groupe de travail inter-agences une fois celui-ci mis sur pied. Il peut s'avérer nécessaire d'ajuster les indicateurs en fonction des premiers retours d'expérience de la mise en œuvre. Outre ces indicateurs quantitatifs, on cherchera également à identifier des indicateurs qualitatifs appropriés le cas échéant.

²¹ Les renseignements sur le niveau de référence sont fondés sur les données communiquées par le biais des outils suivants : 1) document technique n°16 établi au titre du Cinquième bilan global intitulé *Sub-Study on GEF Policy on Gender Mainstreaming* (2013) ; et 2) document intitulé *Mainstreaming Gender at the GEF* (2008).

²² Par *portefeuille concerné* on entend ici des projets dont la contribution à l'égalité des sexes est jugée élevée ou moyenne. En d'autres termes, en se fondant par exemple sur le système de marqueurs de l'égalité des sexes du PNUD, il s'agirait des projets des catégories 1 à 3 : à savoir des projets qui contribuent essentiellement, considérablement et modérément à l'égalité des sexes.

équitable des deux sexes à ses activités et au bénéfice de ses avantages.	4. Proportion de rapports nationaux établis au titre des Conventions qui intègrent les dimensions liées à la parité des sexes (par exemple SPANB, PANA, ADT/PAS, etc.).	d'évaluation finale.	EX 18 : 50 % 4. Niveau de référence : s.o. EX 18 : 60%
Le suivi et l'évaluation du projet accordent suffisamment d'attention à l'internalisation de la parité des sexes.	5. Pourcentage des rapports de suivi et d'évaluation (par exemple, les Rapports d'exécution de projet, Rapports d'évaluation à mi-parcours et Rapports d'évaluation finale) qui intègrent les questions liées à l'égalité des sexes/l'autonomisation des femmes et en évaluent les résultats/progrès.	Rapports d'exécution du projet, Rapports à mi-parcours et Rapports d'évaluation finale.	5. Niveau de référence : 41% EX 18 : 70%

5. Renforcement des capacités

38. Pour appliquer efficacement le Plan d'action, il est important de renforcer davantage les capacités des agents du Secrétariat du FEM à mieux comprendre les enjeux de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, en fonction de leurs rôles et responsabilités. Cela devrait également donner lieu à des projets efficaces qui prennent en compte les questions de parité des sexes à mesure que le personnel prend conscience de ces questions et acquiert des capacités dans ce domaine.

39. Une première étape efficace sera de procéder à une évaluation ou un audit des besoins en matière d'égalité des sexes, qui déboucherait sur un plan pour répondre à ces besoins. Les agents du Secrétariat seront encouragés à mettre à profit les diverses possibilités de renforcement des capacités, y compris des formations et la gestion des connaissances, afin de mieux cerner les outils disponibles et les meilleures pratiques concernant la prise en compte systématique de la parité des sexes dans les projets.

40. Le Secrétariat du FEM établira et clarifiera la structure des responsabilités pour le travail lié à la parité des sexes au sein de la direction et du personnel du Secrétariat du FEM. Le Secrétariat du FEM procèdera au renforcement des capacités et du savoir-faire du personnel en créant un pôle Égalité des sexes doté de compétences spécifiques sur les questions liées au genre et chargé de superviser les activités quotidiennes et la coordination de la mise en œuvre du Plan d'action, en plus des points focaux qui sont désignés dans chacune des équipes concernées au sein du Secrétariat du FEM. L'égalité des sexes est la responsabilité de chaque membre du personnel du Secrétariat du FEM, et pas que celle des spécialistes de la question. Un système de rétribution pourrait être envisagé pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des

femmes au sein du personnel, notamment par le biais du système d'évaluation des performances habituel²³.

41. En outre, un appui et des conseils pour le renforcement des capacités seront fournis aux points focaux techniques du FEM en vue de renforcer la prise en compte systématique de la parité des sexes dans le portefeuille au niveau des pays et dans la gestion des projets. La coordination avec les instances des accords multilatéraux sur l'environnement et les institutions financières pourrait être envisagée pour la mise en œuvre de ces activités aux niveaux mondial, régional et national. Le partage des connaissances et des enseignements sur l'internalisation de la parité des sexes avec la participation d'institutions concernées au niveau des pays pourrait également aider à améliorer le fonctionnement et les projets du FEM.

PARTENARIAT : LE GROUPE DE TRAVAIL INTER-AGENCES SUR L'EGALITE DES SEXES

42. Le FEM est un partenariat. Il va promouvoir des mesures visant à favoriser une plus forte intégration de l'égalité des sexes dans les opérations du FEM, y compris ses politiques, ses programmes et projets, en collaboration avec les Agences du FEM, les pays membres, les organisations de la société civile, les populations autochtones et d'autres partenaires. Conscient que chaque Agence du FEM dispose d'une politique, d'une stratégie et/ou d'un plan d'action différents²⁴, le Secrétariat facilitera une approche aussi uniforme que possible. La prise en compte systématique de la parité des sexes dans les projets, les systèmes et l'institution même du FEM s'appuiera sur le savoir-faire, les plans d'action, les connaissances et les politiques liés au genre qui existent déjà au sein des Agences du FEM et d'autres partenaires, et tiendra compte de tous ces éléments.

43. Pour faciliter cette démarche, le Secrétariat du FEM mettra sur pied un Groupe de travail inter-agences sur l'égalité des sexes (le Groupe de travail inter-agences) qui sera chargé de promouvoir la prise en compte systématique de la parité des sexes dans les opérations et les projets du FEM. Le Groupe de travail inter-agences fournira des avis et un appui au Secrétariat du FEM, en particulier sur le travail du pôle Égalité des sexes. Un cahier des charges détaillé et des conditions d'adhésion au Groupe de travail inter-agences seront préparés au titre d'une des activités relevant du Plan d'action une fois celui-ci approuvé.

44. Le Groupe de travail inter-agences pourrait se composer d'un point focal pour la parité des sexes de chaque Agence du FEM, de représentants du secrétariat de l'accord multilatéral sur l'environnement concerné, du Bureau indépendant d'évaluation, et des équipes concernées du Secrétariat du FEM, le pôle de la parité des sexes du Secrétariat du FEM assurant également la coordination. Le Groupe consultatif pour la science et la technologie (STAP) aurait pour rôle de fournir les avis nécessaires sur certains des aspects hautement techniques du FEM. Le Groupe de travail inter-agences constituerait une plateforme de coordination opérationnelle, d'échange

²³ Dans sa Résolution 63/25110, l'Assemblée générale a prié la Commission de la fonction publique internationale de déterminer un moyen de récompenser la performance.

²⁴ Outre les politiques et stratégies sur la parité des Agences du FEM, il existe aussi des plans d'action élaborés au titre des conventions dont le FEM fait office de mécanisme financier et le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) dont toutes les agences de l'ONU sont tenues de respecter les normes de performance.

d'informations et d'expériences entre les points focaux des Agences du FEM concernant le portefeuille du FEM, et de sensibilisation et de diffusion d'informations pertinentes à l'adresse d'autres membres du personnel du Secrétariat et des Agences du FEM. Il formulera et communiquera des conseils sur des mesures spécifiques identifiées dans le cadre du Plan d'action. Il cherchera à travailler en bonne intelligence et en synergie avec des groupes de travail similaires entre points focaux pour l'égalité des sexes des banques multilatérales de développement, des agences des Nations Unies et d'autres institutions financières pertinentes, telles que le Fonds vert pour le climat et les Fonds d'investissements climatiques. Le Groupe de travail inter-agences communiquera régulièrement et se réunira chaque année pour examiner les progrès accomplis dans l'application du Plan d'action.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES DU FEM

45. La mise en œuvre efficace du Plan d'action est la responsabilité conjointe de l'appareil du FEM, y compris le Secrétariat du FEM, les Agences du FEM, les Secrétariats des accords multilatéraux sur l'environnement, et les partenaires de projets. Le Secrétariat du FEM a un rôle clé à jouer dans la coordination de la mise en œuvre du Plan d'action, travaillant en étroite collaboration avec les Agences du FEM.

46. Le Secrétariat du FEM coordonnera les initiatives de prise en compte systématique de la parité des sexes dans les politiques, programmes et projets du FEM, et il mènera des activités spécifiques pour améliorer les résultats et les impacts soucieux de l'égalité des sexes. Le rôle de coordination englobe aussi l'établissement d'un rapport annuel sur les mesures prises et les progrès réalisés sur le front de la mise en œuvre du Plan d'action. L'équipe de direction du Secrétariat du FEM a la responsabilité capitale de la mise en œuvre du Plan d'action. Le Secrétariat du FEM procèdera au renforcement des capacités et du savoir-faire du personnel en créant un pôle Égalité des sexes doté de compétences spécifiques sur les questions liées au genre et chargé de superviser les activités quotidiennes et la coordination de la mise en œuvre du Plan d'action au sein du Secrétariat, en travaillant en étroite collaboration avec le Groupe de travail inter-agences sur l'égalité des sexes et avec les agents du Secrétariat. Les responsabilités à l'égard de ce rôle seront déterminées en consultation avec le Groupe de travail inter-agences. Les équipes concernées du Secrétariat du FEM comprendront également des points focaux, qui auront pour mission d'aider à coordonner et à faciliter le travail.

47. Dans le droit fil de la Politique d'internalisation de la parité des sexes du FEM et conformément à leur propre politique et stratégie relatives à la parité des sexes, les Agences du FEM auront la responsabilité de prendre en compte la parité dans la conception, la mise en œuvre, le suivi, les rapports et l'évaluation des projet du FEM, notamment en apportant un appui technique et en renforçant les capacités en matière de parité des sexes au niveau des programmes et des projets. Les Agences du FEM chercheront, par le biais du Groupe de travail inter-agences, à coordonner leurs activités respectives liées à la parité en rapport avec le portefeuille du FEM, dans le souci de créer des synergies et de confronter les expériences, le cas échéant.

48. Les points focaux techniques du FEM et les partenaires clés dans les pays bénéficiaires auront un rôle crucial à jouer dans l'identification, l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des projets du FEM assortis de composantes fortement axées sur la problématique hommes-femmes

et sur des résultats en matière d'égalité des sexes qui sont pertinents dans les contextes national et local.

ANNEXE : GLOSSAIRE

Analyse par sexe : collecte et analyse d'informations ventilées par sexe. Parce que les hommes et les femmes assument des rôles différents, ils ont une expérience, des connaissances, des compétences et des besoins différents. L'analyse par sexe se penche sur ces différences afin que les politiques, les programmes et les projets puissent identifier les besoins différents des hommes et des femmes et y apporter des réponses. L'analyse par sexe facilite également l'utilisation stratégique des connaissances et des compétences distinctes que possèdent les femmes et les hommes.

Audits de l'égalité des sexes : analyse par sexe et outils d'évaluation à l'échelle institutionnelle qui aident à déterminer la mesure dans laquelle l'égalité des sexes est intégrée dans les institutions, les politiques ou les programmes. Il existe une grande variété d'outils d'audit de l'égalité des sexes qui prennent en compte différents aspects, dont les audits financiers, les évaluations organisationnelles générales, et l'analyse des politiques internationales. La plupart des outils d'audit ont pour objectif primordial de tenir les institutions et les gouvernements comptables de l'internalisation de la parité des sexes.

Égalité des sexes : égalité de droits, de responsabilités et de chances entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles. L'égalité des sexes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes sont pris en compte, tout en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des sexes n'est pas une question qui ne concerne que les femmes, mais une question qui doit engager pleinement les hommes et les femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est considérée à la fois comme un enjeu des droits humains et comme une condition préalable et un indicateur du développement durable centré sur les personnes²⁵.

Équité des sexes : traitement équitable des hommes et des femmes, des garçons et des filles. Il s'agit d'un traitement différencié qui reste juste et qui s'attaque de manière positive aux préjugés et préjudices dus aux rôles sexospécifiques, à des normes ou aux différences entre les sexes. C'est un traitement juste et équitable des deux sexes qui tient compte des besoins différents des hommes et des femmes, des barrières culturelles et des discriminations (passées) à l'égard d'un groupe spécifique.

Prise en compte systématique de la parité des sexes ou internalisation de la parité des sexes : stratégie généralement acceptée de promotion de l'égalité des sexes. L'internalisation ou la prise en compte systématique implique de faire en sorte que les aspects liés au genre et l'attention accordée à l'objectif de l'égalité des sexes restent au centre de toutes les activités. La prise en compte systématique ou l'internalisation d'un aspect lié au genre est le processus d'évaluation de l'incidence pour les femmes de toute action envisagée, qu'il s'agisse de législation, de politiques ou de programmes, dans quelque domaine et quelque niveau que ce soit. C'est une stratégie qui vise à faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociaux, afin

²⁵ Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général de l'ONU pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme (OSAGI)

que femmes et hommes en bénéficient de manière égale et que l'inégalité ne se perpétue pas. Le but ultime de la prise en compte systématique ou de l'internalisation est l'égalité des sexes²⁶.

Pertinent au plan de la parité des sexes : une évaluation de la pertinence au plan de la parité des sexes indique que selon le type d'intervention et la portée des activités, le degré de pertinence des dimensions sexospécifiques peut varier. Une fois qu'il a été évalué que la parité des sexes joue un rôle dans l'intervention prévue, une dimension genre devrait être intégrée à toutes les phases du cycle du projet. Le système de marqueurs de l'égalité des sexes du PNUD pose la question de savoir s'il est légitime d'avoir des initiatives où l'égalité des sexes et/ou l'autonomisation des femmes peuvent être envisagées, sans objet, ou pertinentes²⁷.

Résultats soucieux de l'égalité des sexes : changements qui répondent aux inégalités dans les conditions de vie des hommes et des femmes dans un contexte social donné, et visent à remédier à ces inégalités.

Sensible aux sexospécificités : prend en considération les normes, rôles et relations sexospécifiques, mais se s'attaque pas aux inégalités créées par l'inégalité des normes, des rôles ou des relations. Si cela indique une sensibilisation à la problématique hommes-femmes, aucun recours n'est pour autant mis en place.²⁸

Spécifique au genre ou sexospécifique : prend en considération les normes, les rôles et les relations entre les femmes et les hommes et comment cela affecte l'accès aux ressources et leur contrôle, et prend en considération les besoins spécifiques des hommes et des femmes. Cible intentionnellement et profite à un groupe spécifique de femmes ou d'hommes pour atteindre certains objectifs de politique ou de programme ou pour répondre à certains besoins²⁹.

Données ventilées par sexe : données recueillies et présentées séparément pour les hommes et les femmes. Le sexe décrit les différences biologiques et physiologiques qui distinguent les hommes, les femmes et les intersexués.

Autonomisation des femmes : comporte cinq composantes : l'estime de soi, le droit d'avoir le choix et de l'exercer, le droit d'accès aux opportunités et aux ressources, le droit de disposer de sa propre vie tant au sein du ménage qu'à l'extérieur, la capacité de peser sur le sens des changements sociaux afin d'établir un ordre social et économique plus juste, aux plans national et international³⁰.

²⁶ Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), juillet 1997.

²⁷ Chaque projet dans le système ATLAS du PNUD doit être noté du point de sa pertinence au plan de la parité des sexes. Cela comprend une brève analyse de la façon dont le projet entend atteindre son objectif environnemental en prenant en compte les rôles et les besoins différents des femmes et des hommes.

²⁸ WHO Gender Responsive Assessment Scale.

²⁹ WHO Gender Responsive Assessment Scale.

³⁰ FNUAP.