



CONGRÈS MONDIAL DE LA NATURE DE L'UICN
3 au 10 septembre 2021, Marseille, France

Élaboration d'une stratégie globale sur l'égalité des sexes au sein de l'UICN

Action requise: Le Congrès mondial de la nature de l'UICN est invité à DÉBATTRE du document *Élaboration d'une stratégie globale sur l'égalité des sexes au sein de l'UICN – Résultats et recommandations de l'étude à l'intention du Conseil, des Commissions, des structures de Membres et du Secrétariat de l'UICN (en Annexe 1 ci-après)* établi par le Groupe d'études sur le genre en juillet 2020, et à EXAMINER le projet de décision suivant proposé par le Conseil de l'UICN.

PROJET DE DÉCISION

Le Congrès mondial de la nature de l'UICN,

Après examen des résultats et des recommandations de l'enquête auprès du Conseil, des Commissions, des structures de Membres et du Secrétariat de l'UICN sur l'« *Élaboration d'une stratégie globale sur l'égalité des sexes au sein de l'UICN* » menée par le Groupe d'études sur le genre sous les auspices du Conseil de l'UICN,

Demande au prochain Conseil de l'UICN de:

1. préparer une Stratégie de l'UICN sur l'égalité des sexes en tenant compte des résultats des débats qui auront eu lieu durant le Congrès,
2. consulter tous les Membres de l'UICN au sujet de projet de Stratégie de l'UICN sur l'égalité des sexes, et
3. soumettre ce projet de Stratégie au vote électronique en vue de son approbation par les Membres de l'UICN avant le prochain Congrès mondial de la nature de l'UICN.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les Résolutions des Membres insistant depuis plusieurs décennies sur l'importance de l'égalité hommes-femmes dans la réalisation des objectifs de l'UICN, l'Union entend parvenir à l'égalité des sexes, au respect des droits et à l'autonomisation des femmes à tous les niveaux de l'Organisation, notamment dans le cadre de son Programme et de son portefeuille de projets mais aussi par-delà. Conscients de cette volonté et de la nécessité de renforcer les stratégies en la matière, en 2018, plusieurs membres du Conseil de l'UICN ont remis une lettre au Conseil l'invitant à élaborer une stratégie globale sur l'égalité des sexes par-delà le Programme de l'UICN. En réponse à cette lettre, le Conseil de l'UICN a créé le Groupe d'études sur le genre afin de promouvoir l'intégration de la perspective de genre dans l'ensemble de l'Organisation.

L'objectif général du Groupe d'études sur le genre est d'asseoir l'image de l'UICN en tant qu'institution appliquant une démarche soucieuse des sexes au niveau de l'organisation, de la gouvernance et de la politique générale de l'Union. Cette démarche vise

à déceler toutes sortes de disparités entre les sexes et à coordonner la mise en place de mesures destinées à y remédier et à faire évoluer la situation. L'intégration de la perspective de genre permettra à l'Union de consolider sa culture institutionnelle fondée sur le respect et la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes, deux principes qui constituent des impératifs mondiaux à part entière mais aussi des éléments pivots en vue de la réalisation de la mission de l'UICN.

Les résultats des travaux et les recommandations du Groupe d'études sur le genre figurent dans l'annexe 1 ci-jointe.

Le Conseil de l'UICN propose que l'Assemblée des Membres examine ces résultats et recommandations pendant le Congrès et adopte une décision visant à demander au prochain Conseil de l'UICN d'élaborer une Stratégie de l'UICN sur l'égalité des sexes qui soit le reflet d'une approche globale sur l'intégration de la perspective de genre au sein de l'UICN, en tenant compte des résultats des débats qui auront eu lieu durant le Congrès

Compte tenu de l'urgence à mettre en œuvre une stratégie sur l'égalité des sexes, et à permettre aux Membres de l'UICN de tenir compte de certains aspects de la Stratégie sur l'égalité des sexes lors du prochain processus de candidature et d'élection au Conseil, le Conseil de l'UICN propose que le Congrès donne pour mandat au prochain Conseil de l'UICN d'élaborer une stratégie et, après consultation des Membres de l'UICN, de la soumettre au vote électronique en vue de son approbation par les Membres de l'UICN avant que le prochain appel à candidatures ne soit lancé.



Élaboration d'une stratégie globale sur l'égalité des sexes au sein de l'UICN

Résultats et recommandations de l'étude à l'intention du
Conseil, des Commissions, des structures de Membres
et du Secrétariat de l'UICN

Document établi par le Groupe d'études sur le genre

Juillet 2020

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
MÉTHODOLOGIE	2
INTÉGRATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE AU SEIN DE L'UICN	3
CONSEIL DE L'UICN	3
<i>Parité et répartition hommes-femmes au sein du Conseil et des organes subsidiaires de l'UICN</i>	<i>4</i>
<i>Intégration de la dimension de genre et besoins en la matière</i>	<i>7</i>
COMMISSIONS DE L'UICN	8
<i>Répartition hommes-femmes au sein de la présidence et des Comités directeurs des Commissions de l'UICN</i>	<i>9</i>
<i>Répartition hommes-femmes au sein des membres et des groupes de spécialistes des Commissions de l'UICN</i>	<i>11</i>
<i>Intégration de la perspective de genre dans les travaux des Commissions de l'UICN</i>	<i>13</i>
COMITÉS NATIONAUX ET RÉGIONAUX DE L'UICN	14
<i>Parité hommes-femmes et prise en compte des questions de genre dans la composition des Comités nationaux et régionaux</i>	<i>15</i>
<i>Intégration de la perspective de genre dans les programmes de travail des Comités nationaux et régionaux</i>	<i>16</i>
<i>Appui de l'UICN en termes de production de savoirs, de renforcement des capacités et d'apprentissage</i>	<i>18</i>
<i>Intégration de la perspective de genre dans les organisations Membres de l'UICN</i>	<i>18</i>
SECRÉTARIAT DE L'UICN	19
<i>Systèmes de planification et d'approbation de programmes et de projets</i>	<i>20</i>
<i>Project Guidelines and Standards, PGS (Directives et normes relatives aux projets)</i>	<i>21</i>
<i>Environmental and Social Management System, ESMS (Système de gestion sociale et environnementale)</i>	<i>21</i>
<i>Utilisation de ces systèmes dans le cadre des programmes et projets</i>	<i>22</i>
<i>Intégration de la dimension de genre dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de projets</i>	<i>23</i>
<i>Systèmes de suivi et d'évaluation de projets et de programmes</i>	<i>25</i>
<i>Production de savoirs et renforcement des capacités sur l'égalité des sexes</i>	<i>26</i>
<i>Unité des ressources humaines</i>	<i>28</i>
RECOMMANDATIONS	29
Annexe 1 : Contexte historique de la stratégie de l'UICN sur l'égalité des sexes	38
Annexe 2 : Cahier des charges du groupe d'études sur le genre	41
Annexe 3 : Conseillers régionaux du Congrès de l'UICN	45

Remarque sur le genre : La traduction en français utilise dans la mesure du possible un langage non sexiste. Lorsque le masculin générique est utilisé, il doit s'entendre comme faisant référence à toutes les identités de genre. Cette pratique n'implique aucun jugement de quelque nature que ce soit et a pour unique objet d'améliorer la lisibilité du texte.

INTRODUCTION

Les Résolutions des Membres insistant depuis plusieurs décennies sur l'importance de l'égalité hommes-femmes dans la réalisation des objectifs de l'UICN,¹ l'Union entend parvenir à l'égalité des sexes, au respect des droits et à l'autonomisation des femmes à tous les niveaux de l'Organisation, notamment dans le cadre de son Programme et de son portefeuille de projets mais aussi par-delà. Conscients de cette volonté et de la nécessité de renforcer les stratégies en la matière, en 2018, plusieurs membres du Conseil de l'UICN ont remis une lettre au Conseil l'invitant à élaborer une stratégie globale sur l'égalité des sexes par-delà le Programme de l'UICN.² En réponse à cette lettre, le Conseil de l'UICN a créé le Groupe d'études sur le genre (ci-après le « Groupe d'études ») conformément à l'article 59 du Règlement de l'Union afin de promouvoir l'intégration de la perspective de genre dans l'ensemble de l'Organisation. Les membres du Groupe d'études étaient issus du Comité constitutionnel et de gouvernance et du Conseil de l'UICN.³

L'objectif général du Groupe d'études est d'asseoir l'image de l'UICN en tant qu'institution appliquant une démarche soucieuse des sexospécificités⁴ au niveau de l'organisation, de la gouvernance et de la politique générale de l'Union. Cette démarche vise à déceler toutes sortes de disparités entre les sexes et à coordonner la mise en place de mesures destinées à y remédier et à faire évoluer la situation. L'intégration de la perspective de genre permettra à l'Union de consolider sa culture institutionnelle fondée sur le respect et la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes, deux principes qui constituent des impératifs mondiaux à part entière mais aussi des éléments pivots en vue de la réalisation de la mission de l'UICN.

Le Groupe d'études a défini un plan d'action et recensé les principales unités et composantes de l'UICN ainsi que les domaines de recherche à privilégier pour atteindre cet objectif (voir annexe 2). L'une des principales activités dans le cadre de ce plan d'action consistait à proposer un questionnaire d'autoévaluation au Conseil, aux Commissions, aux structures de Membres et au Secrétariat de l'UICN dans le but de dresser un bilan des politiques, des mesures et des capacités déjà en place et de recenser les principales lacunes et difficultés en matière d'égalité hommes-femmes dans le domaine d'activité des personnes interrogées. Le présent rapport rend compte des résultats de l'étude documentaire et de l'autoévaluation adressée au Conseil, aux Commissions, aux structures de Membres et au Secrétariat de l'UICN et formule des recommandations sur la base de ces conclusions pour étayer l'élaboration d'une stratégie globale sur l'égalité des sexes au sein de l'UICN. Ces recommandations sont destinées à servir de fondement à d'autres activités ultérieures visant à établir des plans d'action pour la mise en application d'une démarche soucieuse des sexospécificités au niveau de l'organisation, de la gouvernance et de la politique générale de l'Union.

MÉTHODOLOGIE

Des questions précises ont été formulées à l'intention du Conseil, des Commissions, des structures de Membres et du Secrétariat de l'UICN en fonction des grandes priorités et des axes stratégiques proposés au moment de définir le cahier des charges du Groupe d'études. Ces questions ont ensuite été soumises au Groupe d'études et une première version du questionnaire a été rédigée et communiquée aux personnes-ressources clés de chaque unité

¹ Pour de plus amples informations sur l'intégration de la perspective de genre par l'UICN, consulter l'annexe 1.

² [Documents de la 75^e réunion du Bureau du Conseil de l'UICN, page 80](#) (en anglais uniquement)

³ Pour de plus amples informations sur le rôle et la composition du Groupe d'études, consulter l'énoncé de son mandat en cliquant [ici](#) (pp 128-129 du fichier pdf). (en anglais uniquement)

⁴ On entend par « démarche soucieuse des sexospécificités » la mise en place d'une approche proactive visant à déceler des disparités hommes-femmes, des discriminations et des préjugés, puis à coordonner l'élaboration et la mise en œuvre de mesures destinées à y remédier. Cette démarche a pour objet de faire en sorte que l'UICN évite non seulement d'attiser ou d'accentuer des inégalités mais prenne également des mesures énergiques pour réduire les disparités et autonomiser les femmes, les filles et les membres de groupes traditionnellement défavorisés.

afin de recueillir leurs points de vue. Ces précieux commentaires ont alors servi à élaborer la version finale d'une série de questionnaires distincts, au nombre de huit au total.

Pour réaliser l'autoévaluation finale, le Groupe d'études a sélectionné des personnes-ressources clés au sein de chaque unité de l'UICN sur la base de critères visant à garantir le caractère inclusif et représentatif de l'échantillon de participants. Il a pris contact avec 123 personnes-ressources (57 femmes et 66 hommes) dans le cadre des huit questionnaires ; 63 d'entre elles lui ont répondu favorablement (25 femmes et 38 hommes). Toutes les réponses obtenues ont été compilées et analysées et les résultats de l'étude figurent dans les quatre chapitres du présent rapport :

Unité de l'UICN	Personnes contactées	Personnes ayant répondu
<i>Conseil</i>	16 personnes (5 femmes et 11 hommes)	9 personnes (3 femmes et 6 hommes)
<i>Commissions</i>	24 personnes (14 femmes et 10 hommes)	8 personnes (6 femmes et 2 hommes)
<i>Comités nationaux et régionaux</i>	43 personnes (25 femmes et 18 hommes)	19 personnes (10 femmes et 9 hommes)
<i>Secrétariat</i>	40 personnes (13 femmes et 27 hommes)	27 personnes (6 femmes et 21 hommes)

Outre l'autoévaluation, un autre étude a porté sur la participation des hommes et des femmes aux organes de gouvernance et de direction de l'Organisation. Lorsqu'il existait des informations à ce sujet, le Groupe d'études a examiné de quelle manière la participation des femmes avait évolué au fil des ans afin de dégager des tendances en matière d'égalité entre les sexes au sein de ces organes. Les données sur l'intégration de la dimension de genre et l'intégration sociale figurant dans l'évaluation externe du Programme de l'UICN 2017-2020 ont également été prises en compte.

INTÉGRATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE AU SEIN DE L'UICN

Cette section du rapport se fonde sur l'analyse des réponses à la série de questionnaires sur l'intégration de la perspective de genre au sein de l'UICN. D'autres informations tirées de la dernière version du document de 2016 intitulé *Course of Action on Gender* (Marche à suivre pour la promotion de l'égalité des sexes) et des Statuts, du Règlement, des mandats, des procédures et d'autres documents de l'UICN ont également été consultés et intégrés, le cas échéant.

CONSEIL DE L'UICN

Le Conseil de l'UICN est le principal organe directeur de l'UICN entre les sessions du Congrès mondial de la nature, l'assemblée générale des Membres de l'Union. Placé sous l'autorité et tenu de respecter les directives et la politique générale du Congrès mondial de la nature, le Conseil est chargé de la surveillance et du contrôle général de toutes les affaires de l'UICN, et notamment de décider des orientations stratégiques et politiques des travaux de l'Union ; il est aussi chargé de surveiller et de donner des conseils sur les résultats des composantes de l'Union en général et du Directeur général en particulier, d'encourager la cohérence entre ses parties constituantes, de s'acquitter de ses responsabilités statutaires envers les Membres de l'Union et de leur rendre des comptes sur la réalisation des objectifs de l'Union, et d'aider le Directeur général à communiquer les objectifs, la politique et le Programme de l'UICN à la communauté mondiale.⁵

⁵ [Statuts et Règlement de l'UICN](#)

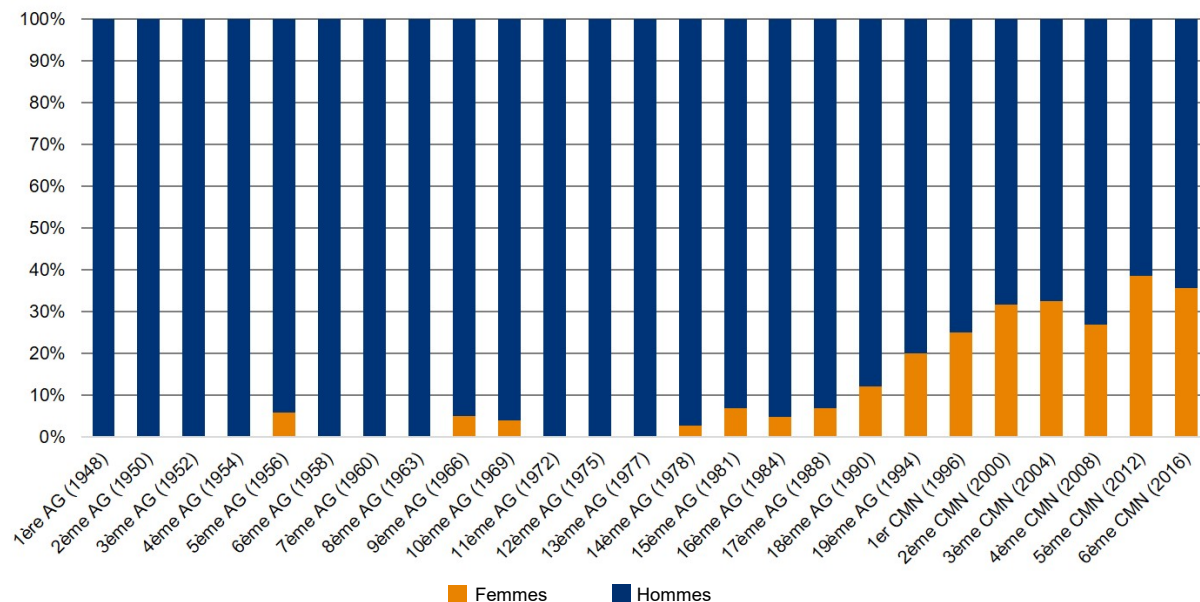
Le Conseil se compose du Président, du Trésorier, des Présidents des six Commissions, de vingt-huit Conseillers régionaux,⁶ d'un Conseiller de l'État où l'UICN a son siège et d'un Conseiller supplémentaire nommé. Quatre Vice-présidents sont élus parmi ses membres. Le Conseil mène ses travaux en s'appuyant sur des comités et des groupes de travail. Entre les réunions du Conseil, le Bureau du Conseil agit au nom et sous l'autorité du Conseil ; il comprend le Président, deux Vice-présidents, le Trésorier, un Président de Commission, deux Conseillers régionaux et les Présidents des Comités permanents (à savoir le Comité du Programme et des politiques, le Comité des finances et de l'audit, et le Comité institutionnel et de la gouvernance).⁷

Pour dresser un tableau plus précis de l'intégration de la perspective de genre au sein du Conseil de l'UICN, le Groupe d'études a proposé à 16 Conseillers régionaux (5 femmes et 11 hommes) de répondre au questionnaire, ce que neuf ont accepté de faire (soit 56%). Un examen des Statuts, des procédures et d'autres documents de l'UICN, ainsi qu'une analyse de la composition du Conseil depuis sa création, sont venus compléter les réponses des Conseillers s'agissant : 1) de la répartition hommes-femmes et des critères de sélection en termes d'égalité de participation des femmes et des hommes au Conseil et à ses comités et groupes de travail, et 2) de l'évolution des politiques et/ou procédures susceptibles de promouvoir et de soutenir la parité hommes-femmes.

Parité et répartition hommes-femmes au sein du Conseil et des organes subsidiaires de l'UICN

Depuis sa création en 1948, la composition du Conseil de l'UICN a évolué. Lors de la 14^e Assemblée générale de l'Union, le Conseil exécutif a été remanié et des sièges de Conseillers régionaux ont été créés, ce qui s'est traduit par une augmentation du nombre de sièges disponibles au sein du Conseil ; depuis, le nombre de femmes occupant ces sièges n'a cessé de croître, comme illustré par la figure 1.

Figure 1 : Répartition hommes-femmes au sein du Conseil de l'UICN (1948-2016)



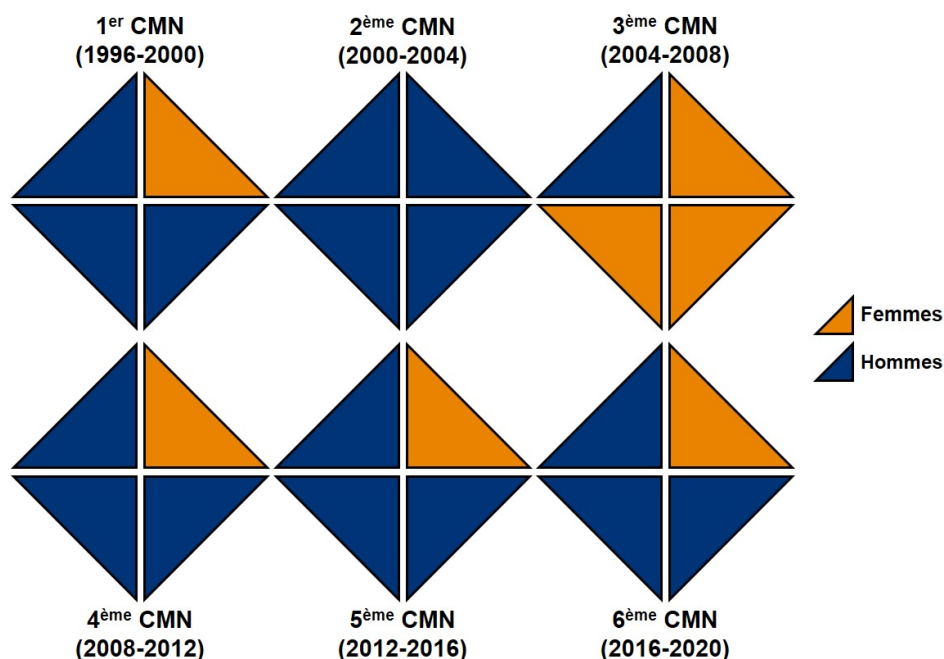
AG : Assemblée générale ; CMN : Congrès mondial de la nature. La figure 1 prend en considération tous les membres du Conseil tels qu'identifiés dans le document sur la [composition du Conseil de l'UICN depuis 1984](#) [en anglais] y compris d'autres fonctions importantes qui ne font pas partie, à proprement parler, du Conseil, comme les postes de Directeur général ou de Conseiller juridique, ou encore de Vice-présidents du Conseil ou de Commissions. En outre, lorsque des remplacements ont eu lieu en cours de mandat, les deux personnes concernées ont été comptabilisées.

⁶ Le nombre de Conseillers élus pour chaque Région est de: quatre pour l'Afrique, quatre pour la Mésio-Amérique et l'Amérique du Sud, trois pour l'Amérique du Nord et les Caraïbes, cinq pour l'Asie du Sud et de l'Est, trois pour l'Asie de l'Ouest, trois pour l'Océanie, trois pour l'Europe de l'Ouest et trois pour l'Europe de l'Est, l'Asie du Nord et l'Asie centrale.

⁷ [Statuts et Règlement de l'UICN](#)

Lors de la 20^e Assemblée générale et du 1^{er} Congrès mondial de la nature en 1996, les Statuts et le Règlement de l’UICN ont été révisés de manière à faire apparaître, entre autres, l’article 46 j), selon lequel le Conseil a notamment pour fonction d’« élire parmi ses membres un maximum de quatre Vice-présidents, choisis en tenant compte d’une répartition géographique équilibrée et d’une représentation équitable entre hommes et femmes. »⁸ Néanmoins, à l’exception de la période 2004-2008, la vice-présidence du Conseil a généralement été occupée par une femme et trois hommes, comme le montre la figure 2.

Figure 2 : Répartition hommes-femmes au sein de la vice-présidence du Conseil de l’UICN (1996-2020)



CMN – Congrès mondial de la nature de l’UICN

Le nombre de femmes nommées Vice-présidentes est fonction au préalable de leur nomination au poste de Conseillères régionales, sachant que ce nombre de postes varie d’une région à l’autre.⁹ Afin de renforcer la participation des femmes, un ensemble de recommandations a été adopté en amont du dernier Congrès mondial de la nature, comme indiqué dans le document *IUCN Council Handbook* (Manuel du Conseil de l’UICN) [NdT : la traduction du Manuel est en cours] :¹⁰

§13 L’appel à candidatures pour les postes de Conseillers régionaux en date du 6 novembre 2015 invitait les Membres de l’UICN, au moment de présenter leurs candidatures, à « garder à l’esprit la nécessité de respecter la parité hommes-femmes au sein du Conseil et d’assurer un équilibre entre secteurs gouvernemental et non-gouvernemental... » [traduction non officielle du Manuel].

De même,

§15 Dans le cadre des échanges relatifs à l’élaboration d’une « Stratégie sur l’intégration de la perspective de genre lors du Congrès de 2016 » qui se sont tenus à l’occasion de sa 87^e réunion (octobre 2015), le Conseil a modifié le cahier des charges du Comité des

⁸ [Statuts et Règlement de l’UICN](#)

⁹ Voir annexe 3

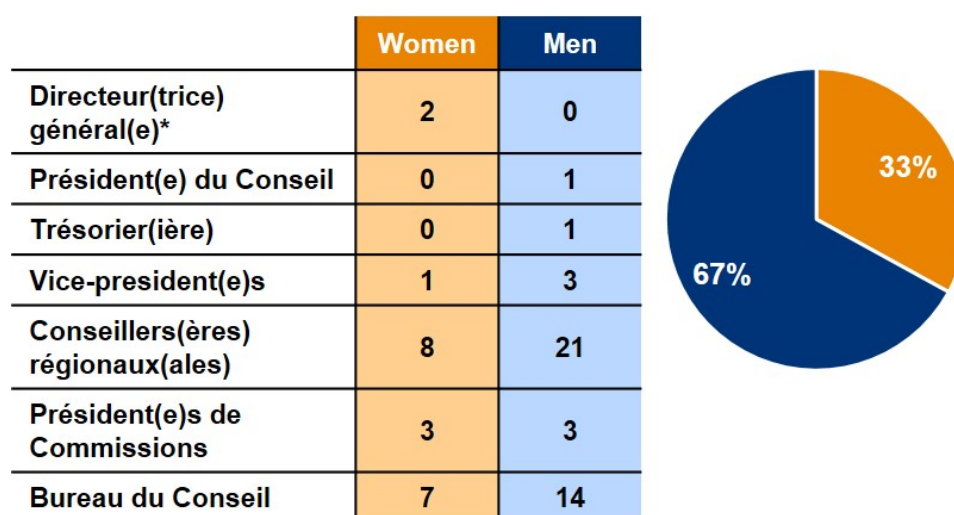
¹⁰ [IUCN Council Handbook](#)

candidatures, y compris en ce qui concerne la méthode d'évaluation des candidatures aux postes de Président, Trésorier et Présidents de Commission, dans les termes suivants: « parité hommes-femmes, notamment pour les deux candidats à la présidence, et équilibre s'agissant des candidatures aux postes de Présidents de Commissions et au poste de Trésorier, en fonction des candidatures reçues et des qualifications » [traduction non officielle du document].¹¹

De la composition du Conseil de l'UICN dépend celle du Bureau du Conseil. Des recommandations ont été formulées dans les Règles de procédure du Bureau du Conseil de l'UICN pour garantir la parité hommes-femmes, comme indiqué dans le Manuel du Conseil de l'UICN :¹²

Les Vice-présidents, les Présidents des comités permanents du Conseil et les Conseillers régionaux membres du Bureau peuvent être nommés au titre d'une décision par consensus du Conseil, sur proposition du Président, après consultation des membres du Conseil (Décision du Conseil C/88/7). En l'absence de consensus, un vote peut avoir lieu ou des élections peuvent se tenir. Le Conseil veillera à garantir une répartition géographique équilibrée et une représentation équitable entre hommes et femmes au sein du Bureau (Décision du Conseil C/73/15.3.a) [traduction non officielle du Manuel].

Figure 3 : Répartition hommes-femmes au sein du Conseil de l'UICN sur la période 2016-2020



* La figure 3 comprend Mme Grethel Aguilar, Directrice générale par intérim, entrée en fonctions en juin 2019.

Comme le montre la figure 3 ci-dessus, sur la période 2016-2020, les femmes occupaient un tiers des postes de direction du Bureau du Conseil, reflet de la proportion de femmes au sein du Conseil. S'agissant des organes subsidiaires du Conseil, y compris les comités et groupes d'études, elles étaient soit peu représentées (p. ex. au sein de Comité des finances et de l'audit et de son Groupe d'études sur la planification financière pour l'après 2020), soit représentées à parts égales (p. ex. au sein du Comité des candidatures), soit fortement représentées (p. ex. au sein du Groupe d'études sur les changements climatiques). Les femmes occupent environ un tiers des postes dans ces organes, lesquels sont pourvus sur la base du volontariat.

¹¹ Pour consulter le cahier des charges du Comité des candidatures, voir le document [C/87/14 Annex 9](#) (octobre 2015) (en anglais uniquement).

¹² [IUCN Council Handbook](#)

Comme indiqué dans les réponses aux questionnaires des membres du Conseil, aucun dispositif officiel n'a été prévu pour encourager la participation des femmes et assurer la parité hommes-femmes aux différents postes du Conseil. Les lignes directrices ci-dessus mentionnées sont données à titre indicatif et rien n'oblige à y souscrire. La parité hommes-femmes dépend, entre autres, des informations mises à la disposition des divers candidats proposés, des prises de contact avec eux, de leur volonté d'occuper les fonctions proposées et des votes des Membres de l'UICN; elle est également fonction de l'implication du Président et des Vice-présidents dans leurs fonctions de membres du Comité des candidatures du Conseil, sachant notamment qu'il incombe au Président de sélectionner les Vice-présidents et les Présidents des Comités permanents, comme indiqué plus haut.

Outre ce manque de mécanismes officiels, les membres du Conseil ayant participé à l'étude ont fait état d'autres entraves à la parité hommes-femmes, par exemple le nombre inégal de Conseillers régionaux élus dans certaines des régions de l'UICN, ou le fait que les postes à responsabilité à la tête des organisations environnementales sont majoritairement occupés par des hommes ; ils ont également indiqué qu'en règle générale, les hommes sont plus nombreux que les femmes à présenter leur candidature aux postes de membres du Conseil. En outre, si dans certaines régions tous les membres peuvent se porter candidats, dans d'autres, c'est aux Comités nationaux et régionaux qu'il incombe de proposer des candidats, ce qui peut également avoir une influence sur le type de candidat choisi.

Au nombre des mesures et actions proposées par les membres du Conseil pour améliorer la parité hommes-femmes au sein du Conseil et de ses organes subsidiaires figuraient : une réforme des Statuts, du Règlement et des règles de procédure et autres documents d'orientation de manière à soumettre des recommandations plus claires et plus concrètes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; la mise en place de quotas par sexe (p. ex. 50%) pour les candidats et les postes électifs ; une meilleure surveillance des nominations faites par le Conseil ; des dispositions visant à informer et à encourager régulièrement les organisations membres et les femmes à se porter candidates à ce type de poste. Néanmoins, d'autres participants à l'étude ont recommandé d'éviter d'adopter des quotas, sauf dans certains cas précis comme la composition du Bureau du Conseil et l'élection des Vice-présidents.

Intégration de la dimension de genre et besoins en la matière

Les membres du Conseil ayant participé à l'étude conviennent que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont utiles et bénéfiques dans le cadre de leurs activités au sein du Conseil. Certains soulignent qu'il est indispensable que le Conseil soit le reflet de son éventail de partenaires, permette aux femmes d'occuper des postes de direction et reconnaisse leur travail ; d'autres mettent en avant le rôle très actif que jouent les femmes membres du Conseil et insistent sur l'utilité de leurs approches et de leurs points de vue différents dans le renforcement de l'action de l'UICN. Dans cette optique, toutes les personnes interrogées ont indiqué savoir comment procéder pour intégrer la dimension de genre dans les activités du Conseil.

Pour autant, il se pourrait qu'un appui à l'intégration de la perspective de genre au sein du Conseil reste nécessaire. Les participants à l'étude ont été invités à indiquer, à partir d'une liste de propositions, de quels outils ils auraient besoin pour ce faire, aussi bien en termes de formation, de partage des connaissances, de renforcement des compétences que de ressources. Comme indiqué à la figure 4 ci-dessous, la majorité des personnes interrogées a coché en priorité la case « Renforcement des capacités en matière d'égalité des sexes dans le domaine de l'environnement », puis la case « Produits du savoir et outils sur les questions relatives au genre et à l'environnement ». Outre les propositions figurant dans le questionnaire, la nécessité d'une réforme statutaire a également été mentionnée par l'un des participants.

Figure 4 : Besoins du Conseil de l’UICN en matière d’intégration de la dimension de genre



Sachant qu'il n'existe actuellement aucun mécanisme officiel pour promouvoir et rendre compte de l'intégration de la dimension de genre dans les travaux et la structure du Conseil, cet aspect dépend fortement des priorités et des engagements du Président et des membres du Conseil de l'UICN. Pour renforcer les mesures en ce sens de manière durable, d'une période électorale à l'autre, certains membres du Conseil ayant participé à l'étude préconisent des changements normatifs (p. ex. une réforme statutaire), l'adoption de procédures opératoires normalisées pour le Conseil ou la création d'un Comité permanent sur l'égalité des sexes. D'autres participants proposent de mettre l'accent sur la sensibilisation à l'importance de la parité hommes-femmes, d'encourager des candidates à se présenter à des postes vacants au sein du Conseil, d'offrir la possibilité à des femmes et des membres de minorités sexuelles et de genre d'occuper des postes de direction et de créer des opportunités en ce sens et, parallèlement, de renforcer les règles et procédures pour garantir la diversité et éviter toute discrimination et manque de respect (p. ex. en créant un système de traitement des questions d'éthique et des plaintes pour l'ensemble de l'Union).

COMMISSIONS DE L'UICN

Les Commissions font partie intégrante de l'UICN et apportent un soutien précieux à l'Union et à ses Membres en produisant des connaissances inédites et en apportant un savoir-faire et des conseils stratégiques en faveur de la conservation et du développement durable.¹³ L'Union compte plus de 15 000 scientifiques et experts bénévoles répartis dans ses six Commissions :¹⁴

- *Commission de l'éducation et de la communication (CEC)* – Chargée de promouvoir le changement grâce à la communication, l'apprentissage et le savoir.
- *Commission sur la gestion des écosystèmes (CGE)* – Chargée de promouvoir des approches écosystémiques pour la gestion des paysages terrestres et marins.
- *Commission des politiques environnementales, économiques et sociales (CPEES)* – Chargée d'harmoniser la conservation de la nature et les préoccupations essentielles de justice sociale, culturelle, environnementale et économique des sociétés humaines.
- *Commission de la sauvegarde des espèces (CSE)* – Chargée d'inciter, d'encourager et d'aider les sociétés à conserver la biodiversité en renforçant les connaissances sur l'état des espèces et les menaces qui pèsent sur elles.
- *Commission mondiale du droit de l'environnement (CMDE)* – Chargée de faire progresser le droit de l'environnement pour renforcer les fondements juridiques de la conservation de la nature et du développement durable.

¹³ Commissions de l'UICN <https://www.iucn.org/fr/a-propos/union/commissions>

¹⁴ Les Commissions de l'UICN atteignent 15 000 membres (2019) <https://www.iucn.org/fr/news/secretariat/201909/les-commissions-de-luicn-atteignent-15-000-membres>

- *Commission mondiale des aires protégées (CMAP)* – Chargée de mettre à profit les connaissances pour élaborer des politiques, des conseils et des directives sur l'ensemble des questions relatives aux aires protégées.

Pour établir le présent rapport, le Groupe d'études a pris contact avec 24 membres des Commissions de l'UICN (14 femmes et 10 hommes) et leur a demandé d'évaluer la situation relative à l'intégration de la dimension de genre au sein des Commissions. Huit représentants (soit 33% des personnes sollicitées) ont répondu favorablement à sa requête (6 femmes et 2 hommes) : deux de la CEC, deux de la CGE, un de la CPEES et trois de la CMAP. Les réponses de ces huit représentants de commissions ont été combinées aux résultats d'une étude documentaire visant à établir 1) dans quelle mesure la parité hommes-femmes est prise en compte dans la composition des Commissions, et 2) dans quelle mesure les sexes sont pris en compte dans les activités des Commissions.

Répartition hommes-femmes au sein de la présidence et des Comités directeurs des Commissions de l'UICN

Chaque Commission a à sa tête un Président chargé de donner des orientations stratégiques concernant les travaux de cette Commission. Cette personne est élue lors du Congrès mondial de la nature et exerce ses fonctions jusqu'au Congrès suivant, où des candidatures sont proposées et des élections organisées (avant le tout premier Congrès qui s'est tenu en 1996, la soumission des candidatures et les élections avaient lieu lors de l'Assemblée générale).¹⁵ Il ressort de l'examen des listes des Présidents de Commissions que sur la période de 21 ans séparant la 12^e Assemblée générale de l'UICN organisée à Kinshasa en 2015 du 1^{er} Congrès mondial de la nature qui s'est tenu à Montréal en 1996, aucune femme n'a occupé ces fonctions.¹⁶ Par la suite, lors du Congrès mondial de la nature de 1996, d'importantes étapes ont été franchies dans la prise en compte des questions de genre et la promotion de l'égalité entre les sexes au sein de l'Union : le Congrès a élu la toute première Présidente de l'UICN en la personne de Yolanda Kakabadse, a fait de la parité hommes-femmes l'une des priorités transversales du Programme de l'Union, et a approuvé une révision du Règlement de l'UICN stipulant que « Les membres du Comité directeur sont choisis de façon à refléter la prise en considération de qualifications, de représentation géographique, de diversités d'opinion et d'équité entre les sexes. »¹⁷ Ces mesures eurent une incidence considérable sur la répartition hommes-femmes au sein de la direction des six Commissions de l'UICN, le nombre de femmes occupant des postes de direction passant de zéro à une représentation plus équitable sur les périodes suivantes (voir figure 5).

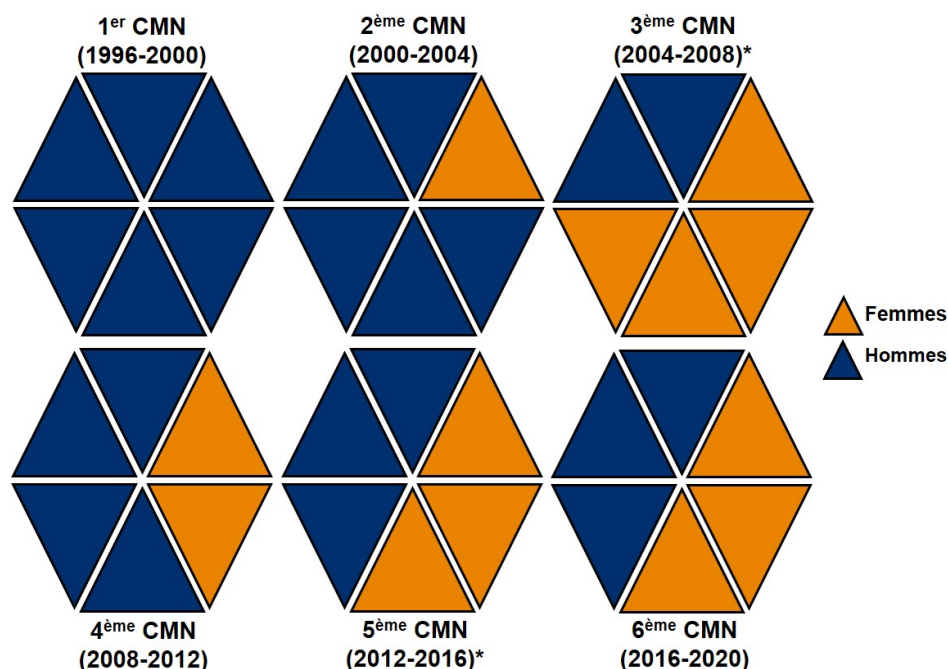
¹⁵ Procès-verbaux du Congrès mondial de la nature 1996–2000 :

<https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/WCC-1st-003-Fr.pdf>

¹⁶ UICN: https://www.iucn.org/sites/dev/files/content/documents/c-hist_1948-2016.pdf

¹⁷ Statuts, comprenant les Règles de procédure du Congrès mondial de la nature, et Règlement de l'UICN (Statuts amendés en dernier lieu le 27 septembre 2016, Règles de procédure amendées en dernier lieu le 27 mars 2019, et Règlement amendé en dernier lieu le 11 février 2020).

Figure 5 : Répartition hommes-femmes au sein de la présidence de Commissions de l'UICN (1996-2020)



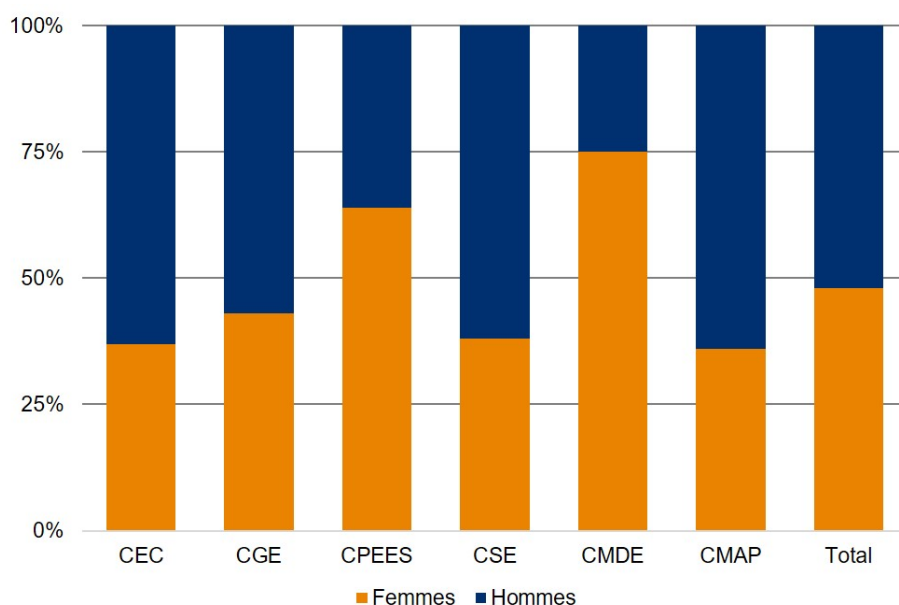
CMN – Congrès mondial de la nature de l'UICN

*Indique les périodes du Programme de l'UICN ayant été le théâtre d'un changement à la présidence d'une Commission, ce qui a eu une incidence sur la répartition hommes-femmes. En 2004 par exemple, les Commissions avaient à leur tête trois Présidents et trois Présidentes mais en 2006, Mme Denise Hamú a pris la présidence de la CEC, ce qui a fait passer cette répartition à deux hommes et quatre femmes.¹⁸

Les Comités directeurs des Commissions aident à diriger et orienter les travaux de chacune de Commissions. Le Groupe d'études a reçu quelques réponses au questionnaire sur la répartition hommes-femmes au sein des Comités directeurs d'une partie des Commissions. Dans le cas d'autres Commissions, il s'est penché sur les pages en ligne des Comités directeurs pour en étudier la répartition hommes-femmes : il conviendra néanmoins de vérifier et de mettre à jour les informations ainsi recueillies à la lumière des données spontanément divulguées par des membres de Comités directeurs (le cas échéant) et d'éventuelles données plus récentes qui n'auraient pas encore été intégrées sur le web. L'examen individuel de la répartition hommes-femmes au sein des Comités directeurs fait apparaître des écarts non négligeables d'une Commission à l'autre. Toutefois, si l'on étudie le nombre total des membres des Comités directeurs des six Commissions, on constate que la parité hommes-femmes est quasiment atteinte, avec 52% d'hommes contre 48% de femmes pour l'ensemble des 109 membres de Comités directeurs (voir figure 6).

¹⁸ UICN. https://www.iucn.org/sites/dev/files/content/documents/c-hist_1948-2016.pdf

Figure 6 : Répartition hommes-femmes au sein des Comités directeurs des Commissions de l’UICN



D’après la plupart des participants à l’étude, ces pourcentages sont restés plus ou moins stables ces dernières années. S’agissant de la CMAP, l’un des représentants a déclaré :

Membre de la CMAP depuis de nombreuses années, j’ai pu constater les énormes progrès réalisés dans ce domaine au fil des ans, notamment par rapport aux réunions qui se tenaient au tout début (il y a plus de 10 ans), à une époque où la parité hommes-femmes était loin d’être de mise. Au sein de la Commission, l’arrivée de femmes aux postes de direction a fortement contribué à un changement d’ambiance. Néanmoins, il reste encore des progrès à faire en la matière.

Certains participants à l’étude ont également fait part des différentes mesures prises par les Commissions pour assurer une plus grande parité au sein des Comités directeurs. Certains ont indiqué qu’au fil des ans, les femmes étaient devenues plus nombreuses à participer aux réunions, et que les discussions étaient globalement plus ouvertes et moins marquées par une prédominance masculine, un phénomène qu’ils expliquaient par une évolution des mentalités vis-à-vis des postes à responsabilité. Une des personnes interrogées a souligné qu’il était essentiel de créer un environnement où l’ensemble des collègues, qu’il s’agisse de femmes, de jeunes cadres ou d’autochtones, se sentent en confiance et aient la certitude que leur point de vue sera entendu et respecté.

Répartition hommes-femmes au sein des membres et des groupes de spécialistes des Commissions de l’UICN

Plusieurs Commissions indiquent expressément être résolues à faire en sorte que leurs membres présentent une grande diversité en termes d’origine géographique ou ethnique, de langues, de culture, d’âge et de sexe dans leurs mandats les plus récents correspondant à la période 2017-2020, à l’exception de la CMDE et de la CMAP.¹⁹ Dans le cas de la CPEES, un représentant a souligné que la Commission soutenait la mission de l’UICN en matière de parité hommes-femmes et que le respect de la femme, de l’égalité des sexes, de la diversité et de l’équité faisait partie des principes fondamentaux de la Commission, précisant que son Règlement intérieur prévoyait des dispositions concernant l’intégration de la dimension de genre et le respect de la parité hommes-femmes au niveau des membres et des postes à responsabilité mais aussi s’agissant des thématiques abordées par la Commission :

¹⁹ [Mandats des Commissions de l’UICN 2017-2020](#)

« [La CEESP] regroupe une grande diversité de membres en termes de disciplines, cultures, langues, origines géographiques, traditions spirituelles, âge et sexe, afin d'apporter de multiples points de vue, valeurs et expériences dans le cadre des débats, de l'analyse et de la promotion d'enjeux importants pour sa Vision et sa Mission » [traduction non officielle du Règlement, disponible uniquement en anglais].²⁰

Les participants à l'étude ne connaissaient pas le nombre d'hommes et de femmes membres de groupes de spécialistes, de groupes d'études ou de groupes thématiques. Bien que ces informations soient recueillies lorsque les membres présentent leur candidature auprès des Commissions, il se peut que ces chiffres ne soient pas rendus publics. Il est important de noter que dans leur dossier de candidature, les postulants ont la possibilité de cocher la case « Sexe masculin », « Sexe féminin », « Transgenre » ou « Préfère ne pas répondre », cette palette de choix pouvant servir de meilleure pratique dans le cadre des efforts déployés par l'UICN pour collecter des données ventilées par sexe et promouvoir l'ouverture à tous. Parmi les choix proposés pourraient effectivement figurer « Sexe masculin », « Sexe féminin », « Transgenre (ou Non binaire) », « Préfère ne pas répondre », et une case supplémentaire pourrait être ajoutée pour permettre aux candidats d'indiquer leur propre identité de genre en englobant les personnes intersexes et/ou transgenres et la très grande diversité en matière de genre présente dans les différentes régions du monde.²¹

Plusieurs des personnes interrogées ont indiqué qu'il était difficile d'imposer la parité hommes-femmes dans la composition des groupes spécialisés, des groupes d'études et des groupes thématiques, notamment parce qu'il s'agit de postes bénévoles et que certains membres sont invités en raison des fonctions qu'ils occupent au sein de telle ou telle organisation, ce qui enlève à la Commission toute possibilité de tenir compte de la parité hommes-femmes ; il peut également arriver que les membres du Comité directeur ignorent si des femmes au sein de leurs régions seraient intéressées par des postes de direction. Des participants à l'étude ont proposé des solutions pour remédier à d'éventuelles disparités entre les sexes, notamment en mentionnant de manière plus explicite le principe de la parité hommes-femmes dans le descriptif des postes de direction à pourvoir, en créant un réseau de femmes dans les domaines d'activité de la Commission permettant d'encourager l'intégration dans toutes les régions, en mettant en place des programmes d'encadrement pour favoriser la participation aussi bien des femmes que des jeunes, et en proposant un programme de sensibilisation aux questions de genre à l'intention des membres des Comités directeurs. Surtout, un représentant de la CMPA a indiqué qu'il était essentiel, par-delà le principe de la parité des sexes, de réfléchir à la prise en compte des sexospécificités :

[L'adoption] de techniques d'animation dynamiques et interactives pour certaines réunions – en lieu et place des méthodes de modération traditionnelles – pourrait permettre à davantage de personnes de faire entendre leur voix. De fait, quand plusieurs personnes sont réunies dans une même pièce, il ne s'agit pas tant du nombre de personnes présentes que de la possibilité de participer et de se faire entendre.

Outre la promotion de la parité hommes-femmes au sein des membres des Commissions, le principe de la non-discrimination fondée sur le sexe est également inscrit dans le Code de conduite des membres des Commissions de l'UICN, un document prévoyant des dispositions que tous les membres des Commissions sont tenus de lire, comprendre et respecter dans leurs activités menées en collaboration et au nom de la Commission :

Éviter et refuser de tolérer toute pratique discriminatoire traitant des groupes ou individus moins favorablement sur la base de leur culture, origine nationale ou ethnique, sexe, statut marital ou familial, orientation sexuelle, statut socio-économique, âge, handicap, orientation politique ou croyance religieuse.²²

²⁰ [Règlement de la CEESP \(approuvé le 12 juin 2019\) \[en anglais\]](#)

²¹ Voir le [Glossaire de Libres & égaux, Nations Unies](#)

²² [Code de conduite des membres des Commissions de l'UICN](#)

Intégration de la perspective de genre dans les travaux des Commissions de l'UICN

Tous les membres des Commissions ayant participé à l'étude conviennent que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont utiles et bénéfiques dans le cadre de leurs activités au sein des Commissions. Un représentant de la CGE a également souligné que dans la recherche de solutions différenciées et en ce qui concerne les possibilités d'accès à des postes permettant une plus grande autonomisation, il était important de tenir compte des identités multiples, qu'il s'agisse d'origine ethnique, de race, de classe, d'orientation sexuelle ou de handicap. D'après les réponses au questionnaire émanant des représentants de Commissions, pour intégrer la perspective de genre dans les travaux des Commissions, il conviendrait de faire appel aux ressources suivantes : produits du savoir et outils d'information sur les questions de genre et les approches soucieuses des sexospécificités, soutien technique en matière d'élaboration et de mise en œuvre d'approches de ce type, séances de sensibilisation et de renforcement des capacités à l'intention de la direction des Commissions, et mise en place de politiques et de groupes d'études sur le genre au sein des Commissions.

Actuellement, plusieurs mesures prises par des Commissions peuvent servir de modèle de meilleures pratiques à suivre pour favoriser l'égalité entre les sexes et l'intégration sociale dans le cadre du Programme de l'UICN au moyen de travaux de recherche soucieux des sexospécificités et encourageant l'intégration sociale, de la production de savoirs et de la création de partenariats, en s'efforçant de déceler les disparités et les inégalités entre les sexes puis de trouver et de mettre en œuvre des solutions pour y remédier. Quelques exemples :

- La CPEES a créé en 2016 un Groupe de spécialistes sur le genre en réponse à l'évolution des connaissances et à l'intérêt croissant envers les questions de genre dans le cadre du Programme de l'UICN.²³ Ce groupe de spécialistes œuvre en faveur de l'égalité des sexes dans le domaine de la conservation, conformément aux priorités énoncées dans le mandat de la Commission pour la période 2017-2020.²⁴ En 2018 par exemple, le Groupe de spécialistes sur le genre a contribué et participé à une séance sur les stratégies soucieuses des sexospécificités dans le domaine de la conservation à l'occasion de la Conférence sur la conservation, les communautés et les moyens d'existence qui s'est tenue à Halifax, au Canada, à l'initiative de la CPEES. En outre, la Présidence de la CPEES et le Groupe de spécialistes ont engagé un dialogue virtuel sur l'incidence de la COVID-19 sur l'égalité hommes-femmes et l'environnement.
- Le Groupe de spécialistes sur le genre de la CPEES s'appuie sur une grande diversité de membres experts en la matière, lesquels offrent également leur soutien à l'UICN dans l'élaboration de stratégies soucieuses des sexospécificités et dans l'intégration de la perspective de genre. Ce groupe a par exemple travaillé en collaboration avec le Programme mondial de l'UICN sur la gouvernance et les droits, contribué à certaines de ses publications et offert des services d'examen par des pairs.
- Selon l'un des participants à l'étude, l'égalité entre les sexes fait partie des thématiques de la CGE et celle-ci dispose d'un correspondant pour aider à l'intégration de la perspective de genre dans les travaux de la Commission.
- Un autre représentant de la CGE a indiqué que le Groupe thématique sur les écosystèmes de montagne travaillait actuellement à un recueil d'études de cas sur l'utilisation de stratégies soucieuses des sexospécificités dans la gestion des écosystèmes.
- En 2016, la CMDE a coordonné en collaboration avec de grands partenaires l'organisation du premier Congrès mondial sur le droit de l'environnement à Rio de Janeiro, lequel a notamment abouti à la Déclaration mondiale de l'UICN sur l'état de droit environnemental.²⁵ Cette déclaration reconnaît que l'éducation et

²³ [CEESP Gender](#)

²⁴ [Mandats des Commissions de l'UICN 2017-2020](#)

²⁵ [Déclaration mondiale de l'UICN sur l'état de droit environnemental \(2016\)](#)

l'autonomisation des femmes et des filles, de même que les savoirs et cultures autochtones, jouent un rôle de premier plan dans la promotion du développement durable. Elle énonce en outre des principes sur la réalisation de la justice environnementale relative au droit à la nature et aux droits de la nature, le droit de l'environnement, l'équité intra et intergénérationnelle, l'égalité des sexes, la participation des groupes minoritaires et vulnérables, et les droits des peuples autochtones et tribaux sur leurs terres et territoires.²⁶

- La CMDE dispose également d'un *Early Career Specialist Group* (Groupe de spécialistes sur les jeunes en début de carrière) qui encourage la création de partenariats intergénérationnels et accompagne les jeunes démarrant dans la vie professionnelle en tant que juristes, décideurs politiques ou chercheurs spécialisés dans l'environnement.²⁷
- La CMAP élabore des lignes directrices dans le cadre d'une série sur les meilleures pratiques au sein des aires protégées dont une partie a trait à l'égalité des sexes. À titre d'exemple, les orientations sur les Aires marines protégées à grande échelle prévoient plusieurs recommandations sur les questions de genre visant à mener « une analyse différenciée par sexe propre aux aires marines protégées à grande échelle, étant entendu que ce concept s'appliquera à des hommes et des femmes d'âges différents (à savoir des enfants, des jeunes, des adultes et des personnes âgées), des classes sociales différentes (en termes de situation économique et sociale), et des cultures et origines ethniques différentes » et à « réfléchir à des moyens d'intégrer la dimension de genre à tous les niveaux du système de gestion, depuis la recherche appliquée, les décisions de financement et la définition des objectifs et des méthodes à employer dans le cadre de tel ou tel projet jusqu'aux procédures d'évaluation, de collecte de données et d'analyse des résultats » [traduction non officielle des Lignes directrices, disponibles uniquement en anglais].²⁸
- La CMAP a également lancé en 2005 un Réseau des jeunes professionnels qui facilite la collaboration entre de jeunes cadres (âgés de moins de 35 ans) et la Commission, insiste sur l'importance des partenariats intergénérationnels dans le cadre des travaux de la Commission et de l'UICN et favorise la coopération et l'échange de connaissances intra et intergénérationnelle.²⁹

COMITÉS NATIONAUX ET RÉGIONAUX DE L'UICN

Les Comités nationaux et régionaux facilitent la coopération entre les Membres, la coordination entre les composantes de l'UICN et la participation des Membres au Programme et à la conduite des affaires de l'UICN.³⁰ Les Comités régionaux sont actuellement au nombre de sept : le Comité régional de l'Afrique orientale et australe, le Comité régional de l'Afrique occidentale et centrale, le Comité régional de la Méso-Amérique, le Comité régional de l'Amérique du Sud, le Comité régional des Caraïbes, le Comité régional de l'Asie du Sud et de l'Est, et le Comité régional de l'Asie occidentale. Les régions Europe de l'Ouest et Europe de l'Est, et Asie du Nord et Asie centrale, ainsi que la région Océanie, ne disposent pas de Comités régionaux officiels mais les Membres de l'UICN s'organisent par le biais du Groupe de travail Europe et de l'*Oceania Regional Collaboration* (Cadre de collaboration régionale en Océanie). Les Membres de l'UICN s'organisent également au sein de 65 Comités nationaux.³¹

Le Groupe d'études a demandé à 43 personnes (25 femmes et 18 hommes) présentant une grande diversité sur le plan géographique et issues des Comités nationaux et régionaux de l'UICN de participer à l'enquête. Au total, 19 membres (soit 44% des personnes sollicitées) ont répondu favorablement (10 femmes et 9 hommes). Les sections suivantes portent sur 1)

²⁶ [Déclaration mondiale de l'UICN sur l'état de droit environnemental \(2016\)](#)

²⁷ [WCEL Early Career Specialist Group](#)

²⁸ [Large-scale Marine Protected Areas: Guidelines for design and management \(2017\)](#)

²⁹ [WCPA Young Professionals Network](#)

³⁰ [Statuts et Règlement de l'UICN](#)

³¹ [IUCN National and Regional Committees: A Global Directory](#)

la participation des hommes et des femmes aux structures décisionnelles des Comités nationaux et régionaux de l'UICN et 2) l'intégration de la perspective de genre dans le programme de travail de ces groupes.

Parité hommes-femmes et prise en compte des questions de genre dans la composition des Comités nationaux et régionaux

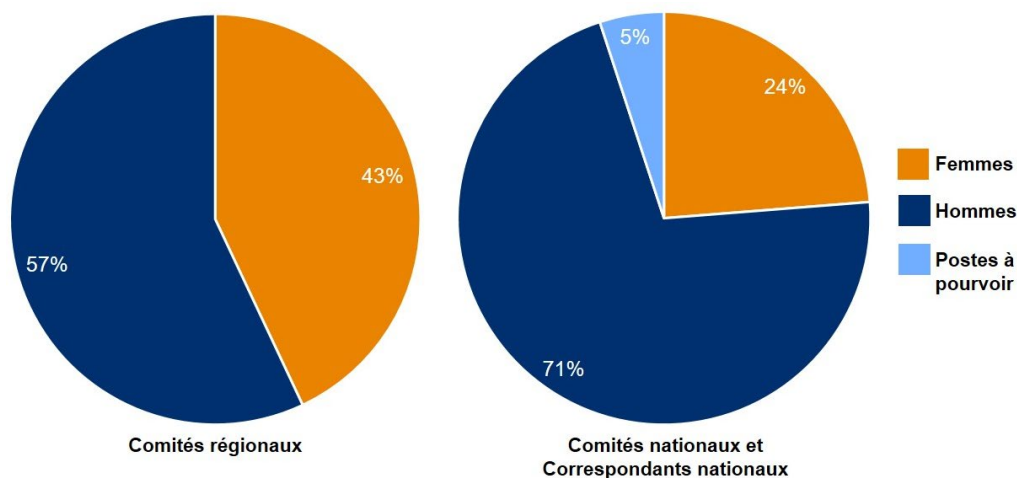
Adopté en 2020, le *Guide opérationnel pour les Comités nationaux et régionaux de l'UICN* définit des orientations éthiques et opérationnelles précises afin que les comités adhèrent à la vision et aux règles et procédures de l'Union. À ce titre, l'UICN exige de tous les Comités nationaux et régionaux qu'ils prennent les mesures nécessaires pour :

S'assurer que, dans la mesure du possible, les représentants individuels des Membres de l'UICN aux Comités nationaux et régionaux aient un bon équilibre en termes de genre, d'âge et d'expertise, en accord avec les principes de diversité de l'UICN, afin de représenter les préoccupations diverses des Membres et de permettre aux Comités nationaux et régionaux de bénéficier à l'avenir d'une succession continue d'expériences et de perspectives diverses.

La composition des Comités nationaux et régionaux varie d'un pays et d'une région à l'autre. Au Canada par exemple, bien que l'un des participants à l'étude ait estimé que la parité hommes-femmes était respectée au niveau des postes à responsabilité, il s'est avéré que 80% des postes au sein de la direction du Comité national étaient occupés par des femmes. Par opposition, au sein du Comité régional de l'Afrique occidentale et centrale, les femmes n'occupaient que 14% des postes à responsabilité. Comme indiqué par certaines des personnes interrogées, la répartition hommes-femmes dépend fortement des personnes à la tête des organisations de Membres et de celles qui présentent leur candidature à titre bénévole au Comité.

Il ressort d'une étude sur les Présidents des Comités régionaux et des Comités nationaux et sur les Correspondants nationaux qu'environ 25% des personnes à la tête des Comités nationaux, ou des Correspondants nationaux dans les pays dépourvus de Comité national, sont des femmes. La parité hommes-femmes est davantage respectée au sein des Comités régionaux, 43% d'entre eux étant présidés par des femmes et 27% par des hommes (voir figure 7).

Figure 7 : Répartition hommes-femmes au sein de la Présidence des Comités nationaux et régionaux et parmi les Correspondants nationaux de l'UICN



Bien que, sur les dernières années, il existe peu de données facilement accessibles sur la répartition hommes-femmes à la tête des Comités nationaux et régionaux, les membres de Comités ayant participé à l'enquête ont indiqué avoir constaté une présence plus marquée des femmes à ce niveau de responsabilités au sein de la plupart des Comités. Il convient de préciser que depuis la création des Comités nationaux du Guatemala et de la République dominicaine, les femmes ont toujours joué un rôle de premier plan en leur sein, et tous deux comptent davantage de femmes que d'hommes à leur tête.

La présence accrue des femmes au sein de ces Comités pourrait s'expliquer par une évolution générale de la société, sachant qu'aucune mesure ni aucun dispositif officiels n'ont été mis en place en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans ces Comités. À titre officieux, dans certains Comités, le Comité des candidatures tient compte de la parité hommes-femmes. Le plus souvent cependant, aucune pratique informelle visant à promouvoir l'égalité des sexes n'est en place et le respect de ce principe dépend fortement des personnes à la tête des organisations de Membres et de leur propre capacité institutionnelle à promouvoir la parité hommes-femmes, peu d'entre elles disposant de stratégies en ce sens.

Rien ne s'opposant à ce que des femmes occupent des postes de direction aux sein des Comités nationaux et régionaux, plusieurs participants à l'étude ont indiqué ne voir aucun obstacle à leur accession à ces fonctions. Selon d'autres participants, l'existence de systèmes patriarcaux, ainsi que les inégalités entre les sexes et les pratiques discriminatoires qui vont de pair, sont autant d'entraves à la participation des femmes aux postes de direction et de décision. L'accès des femmes aux Comités nationaux et régionaux dépendant des fonctions qu'elles occupent au sein des organisations Membres, promouvoir l'égalité des sexes et l'intégration de la perspective de genre à ce niveau est essentiel, et ce d'autant plus que le Conseil de l'UICN se compose de Conseillers régionaux choisis par les Comités régionaux. Les questions de genre pourraient cependant être intégrées dans les documents constitutifs des Comités. Comme l'indiquait l'une des personnes interrogées membre du Groupe de travail de l'UICN sur le développement des Comités nationaux pour l'Europe, l'Asie du Nord et l'Asie centrale, il conviendrait de tenir compte de la parité hommes-femmes dans le règlement instituant le Comité interrégional en cours de création au sein de cette région.

Intégration de la perspective de genre dans les programmes de travail des Comités nationaux et régionaux

Interrogés sur la question de savoir si, selon eux, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes étaient utiles/bénéfiques dans le cadre de leurs activités, tous les participants à l'enquête à l'exception de l'un d'entre eux ont convenu que parvenir à la parité hommes-femmes était important dans le secteur de l'environnement. Certains ont indiqué qu'il était essentiel de laisser s'exprimer une grande diversité de points de vue au sein des Comités, ajoutant que les femmes et les membres de communautés LGBTQI+ peuvent apporter des connaissances qui permettent d'enrichir les débats et d'obtenir de meilleurs résultats. D'autres ont fait valoir que, le plus souvent, les femmes sont principalement chargées de la gestion des ressources naturelles et des terres et que leurs pratiques et leurs savoirs tiennent compte des sexes/spécificités mais qu'en règle générale, elles sont privées des avantages qui découlent de la conservation de la nature et jouissent de droits restreints sur les ressources naturelles et les terres, d'où l'importance de les intégrer dans les processus décisionnels. Comme le faisait remarquer l'un des participants à l'étude issu d'une organisation Membre, même dans des pays où les plus grands spécialistes sont des femmes, dans le secteur de l'environnement, la majorité des postes de haut niveau sont occupés par des hommes. Dans cette même optique, une des personnes interrogées a indiqué qu'il était essentiel d'impliquer la jeunesse, sachant qu'un nombre croissant de jeunes femmes travaillent dans ce secteur. Cette démarche permettrait de nouer des partenariats intergénérationnels qui pourraient contribuer au partage des connaissances et à la collaboration entre différentes organisations. Enfin, comme l'a souligné un autre participant à l'étude, il est impératif de faire une plus grande place aux

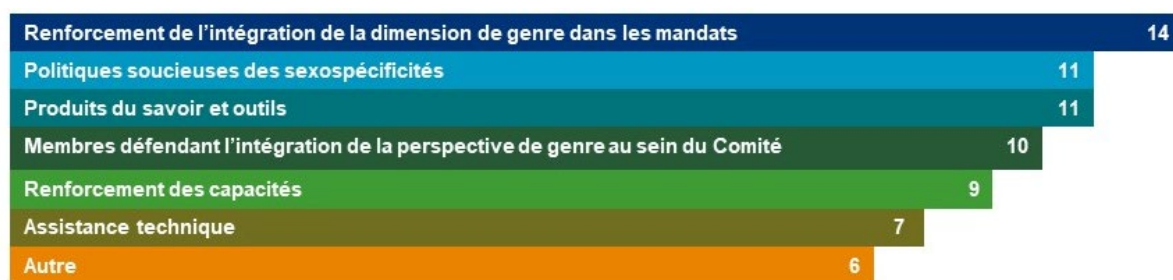
femmes à tous les niveaux, mais aussi de mobiliser les hommes et de leur donner les moyens de promouvoir l'égalité entre les sexes.

Malheureusement, rares sont les Comités nationaux et régionaux à avoir inscrit la parité hommes-femmes et l'intégration de la perspective à leur programme. Outre le fait d'avoir indiqué que les hommes et les femmes avaient les mêmes droits en matière de participation à leur Comité national, seuls deux participants à l'étude ont indiqué mettre en place des activités spécifiquement axées sur l'égalité des sexes: le Comité national du Guatemala et une division du Comité national du Royaume-Uni, laquelle a envoyé une motion au Congrès mondial de la nature sur la santé des populations qui traite de l'accès des femmes aux conseils et aux traitements médicaux. Un autre participant a indiqué que le Comité veillait à la parité hommes-femmes dans toutes les conférences. En outre, le Comité canadien de l'UICN a axé son programme sur la promotion du rôle des populations autochtones et de la jeunesse, ce qui peut aider à parvenir à l'égalité des sexes.

S'agissant des besoins en matière d'intégration de la perspective de genre, les participants à l'étude ont classé par ordre de priorité le renforcement de l'intégration des femmes dans différentes fonctions, la mise en œuvre de mesures soucieuses des sexospécificités, le soutien technique et les produits du savoir et outils d'information (voir figure 8 ci-dessous). Sachant que les règlements intérieurs des Comités sont élaborés par des organisations Membres du pays ou de la région, pour faire évoluer les normes et les procédures et apporter un changement, il est essentiel que des Membres plaident en faveur de l'intégration de la perspective de genre. Comme le soulignait une nouvelle fois l'un des participants à l'enquête, il est fondamental de faire figurer l'égalité des sexes dans les documents constitutifs du Comité. Un autre participant a été plus précis encore en insistant sur la nécessité de mettre en place des politiques et des instruments spécifiquement consacrés à l'intégration de la dimension de genre, même dans le cas où la parité hommes-femmes était respectée au sein de la direction :

Selon nous, il est essentiel que les Comités régionaux élaborent un instrument expressément consacré à l'intégration de la perspective de genre. Si le Comité national de la République dominicaine estime ne pas avoir de problème de parité hommes-femmes en son sein, il admet n'avoir aucune politique explicite sur l'intégration des sexospécificités.

Figure 8 : Besoins des Membres de l'UICN en matière d'intégration de la dimension de genre au sein des Comités régionaux et nationaux



Le Conseil de l'UICN peut appuyer cette démarche en renforçant lui aussi ses mandats et en apportant son soutien aux Membres et Comités de l'UICN. Outre ces premiers besoins recensés dans le cadre de l'étude, une poignée de Membres a également mentionné d'autres besoins, par exemple inciter les organisations Membres à faire une plus grande place aux femmes aux postes de direction, décrire les bonnes pratiques au sein des Comités nationaux et régionaux à l'intention des nouveaux Membres, et prévoir des espaces de dialogue où échanger des expériences et des bonnes pratiques.

Appui de l'UICN en termes de production de savoirs, de renforcement des capacités et d'apprentissage

Interrogés sur les moyens mis en œuvre par l'UICN pour encourager la production de savoirs, le renforcement des capacités et l'apprentissage, la majorité des participants à l'étude issus d'organisations Membres de l'UICN ont admis ne pas en avoir connaissance. Seule une poignée d'entre eux en étaient informés ; ils ont insisté sur l'utilité des documents et manuels de l'UICN et cité les projets dans le cadre desquels ils avaient reçu un appui, notamment deux projets REDD+ mis en place en Ouganda et au Guatemala et le projet de l'UICN sur les Communautés des páramos de l'Équateur. À titre d'exemple, dans le cadre des approches en faveur des pauvres du programme REDD, l'UICN a créé ou renforcé les capacités des collaborateurs d'ECOTRUST et des Membres de l'UICN de l'Ouganda, en conséquence de quoi la plupart des projets mis en œuvre en collaboration avec l'UICN sont désormais soucieux des sexes. De même, les documents publiés par l'UICN ont été très utiles dans l'élaboration de la politique sur l'égalité des sexes de la *Fundación Ambiente y Recursos Ambientales* (FARN), une organisation argentine Membre de l'UICN, laquelle a également reçu le soutien de spécialistes des questions de genre aux fins de la mise au point d'un protocole de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il convient de préciser que la question portait uniquement sur les produits du savoir, les outils et les activités de l'UICN axés sur l'égalité des sexes et qu'il se peut que les Membres de l'Union s'appuient sur d'autres types d'instruments, y compris les leurs. En outre, compte tenu du petit échantillon de personnes interrogées, il est impossible d'extrapoler à partir des réponses obtenues. Le Programme mondial de l'UICN sur la gouvernance et les droits (PMGD) est conscient que de nombreux Membres de l'UICN s'emploient (ou se sont employés) activement à intégrer les questions de genre dans leurs travaux, parfois avec l'appui du PMGD et/ou d'autres programmes, bureaux et Commissions de l'UICN.

Intégration de la perspective de genre dans les organisations Membres de l'UICN

Au sein des organisations Membres de l'UICN qui ont répondu à l'enquête, l'intégration de la perspective de genre reste une démarche peu répandue. Moins de la moitié des personnes interrogées ont cité des actions concrètes actuellement mises en œuvre pour favoriser l'égalité des sexes dans leur pays ou leur région, soit parce qu'elles sont inexistantes, soit parce qu'elles n'en avaient pas connaissance. Il ressort de l'étude que l'Amérique du Sud, la Mésio-Amérique et les Caraïbes sont les régions où l'intégration de la dimension de genre au sein des organisations environnementales et de leurs programmes est la plus prononcée.

Au niveau communautaire, une organisation mexicaine Membre de l'UICN s'emploie à donner aux femmes les moyens d'accéder et de maîtriser la filière de production d'une espèce de noix, tandis qu'à Cuba, la *Fundación Antonio Núñez Jiménez de la Naturaleza y el Hombre* (FANJ), une autre organisation Membre de l'UICN, œuvre à l'autonomisation des femmes et concentre son action sur les comportements masculins sains pour lutter contre l'effet discriminatoire des normes sociales dans le milieu de la conservation. De même, en République dominicaine, l'organisation Membre de l'UICN *Sur Futuro* met actuellement en œuvre deux projets distincts sur l'autonomisation et le renforcement de la résilience des femmes face au changement climatique intégrant les questions de genre.

Au niveau institutionnel, *Grupo Jaragua*, une organisation de la République dominicaine Membre de l'UICN, a élaboré une politique sur l'égalité des sexes dans le domaine de la conservation et participé à la création de plans nationaux sur l'égalité hommes-femmes. Dans le même temps, au Guatemala, des organisations comme *Sotzil*, *FCA* ou *Ak Tenamit* ont mis en place des politiques sur l'égalité des sexes et travaillent en collaboration avec des femmes autochtones dans le milieu de la conservation. En outre, l'un des participants à l'étude a recensé plusieurs organisations de son pays, l'Équateur, ayant entrepris d'intégrer la perspective de genre dans leurs activités et leurs publications. Enfin, au niveau international, la FARN participe à des groupes de femmes et à des organes décisionnels de différents Accords multilatéraux sur l'environnement et de Fonds pour l'environnement. En dehors de

ces régions, le seul autre exemple concerne ECOTRUST, l'organisation ougandaise Membre de l'UICN qui intervient auprès des familles et sensibilise les hommes à l'importance de faire participer les femmes, et dans certains cas les enfants, aux prises de décisions sur l'utilisation des ressources.

La majorité des participants à l'étude issus d'organisations Membres ont indiqué que, pour intégrer la perspective de genre au sein de leur organisation, ils avaient avant tout besoin d'un accès aux produits du savoir et aux outils d'information. En second lieu et à importance égale, ils avaient également besoin de politiques soucieuses des sexospécificités, d'activités de renforcement des capacités et de soutien technique (voir figure 9). Quelques participants ont également mentionné d'autres besoins, notamment la possibilité de faire appel à des bénévoles spécialistes des questions de genre et à un réseau permettant le partage et le renforcement des capacités sur la promotion de l'égalité des sexes et, dans le cas de ceux ayant déjà des capacités en la matière, la possibilité de bénéficier d'un soutien financier pour intégrer directement la dimension de genre dans leurs projets au lieu d'avoir à engager des consultants spécialisés en la matière.

Figure 9 : Besoins des Membres de l'UICN en matière d'intégration de la dimension de genre au sein de leurs organisations



SECRETARIAT DE L'UICN

Le Secrétariat de l'UICN compte près de 900 collaborateurs répartis dans plus de 50 pays regroupés en 11 régions opérationnelles. Doté d'une structure décentralisée, il s'appuie sur des bureaux régionaux, hors siège, nationaux et de projets situés dans le monde entier et articule ses activités autour de grandes thématiques. Le Secrétariat de l'UICN joue un rôle important dans la mise en œuvre d'actions soucieuses des sexospécificités dans le cadre des programmes et projets de l'Union, dans le respect des orientations énoncées en 2018 dans la Politique de l'UICN sur l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme. Consacré à l'intégration de la dimension de genre dans le programme de travail de l'Union, ce document stipule qu'il incombera au Directeur général de surveiller la bonne application de cette politique, envoyant ainsi un signal fort à tous les collaborateurs, partenaires et acteurs concernés et les incitant à se montrer proactifs et à élaborer des programmes respectueux des droits et de l'égalité hommes-femmes.

Pour mieux cerner l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Politique de l'UICN sur l'égalité des sexes – et notamment des mesures prises conformément à la section sur le Plan de mise en œuvre de cette politique – et pour savoir quelles mesures ont été adoptées par l'Unité des ressources humaines pour promouvoir un milieu de travail inclusif au sein de l'UICN, le Groupe d'études a demandé à 40 représentants du Secrétariat (13 femmes et 27 hommes) de répondre à des questionnaires spécifiques. Vingt-sept personnes (6 femmes et 21 hommes) ont répondu favorablement (soit 67% des personnes sollicitées). Sur les 27 réponses obtenues, 22 provenaient de Directeurs mondiaux, de Directeurs régionaux, de Directeurs de programme et de Coordinateurs de programmes régionaux de l'UICN, une provenait de l'Unité des ressources humaines, une du Programme mondial sur la gouvernance et les droits et trois de l'Unité en charge de la Planification, du suivi, de l'évaluation et de la gestion des risques.

Les sections ci-après présentent les résultats de l'étude sur la mise en œuvre par le Secrétariat de la Politique de l'UICN sur l'égalité des sexes en regard des dispositions prévues dans le Plan de mise en œuvre en se concentrant principalement sur les points suivants :

- *Systèmes de planification et d'approbation de programmes et de projets*, en accordant une attention particulière aux moyens prévus dans le cadre de ces systèmes pour déceler les risques d'actes de discrimination fondée sur le sexe et aux mesures destinées à y remédier ;
- *Conception, mise en œuvre et suivi et évaluation de projets*, en accordant une attention particulière à l'accès aux capacités requises et aux ressources affectées pour faire en sorte que l'égalité des sexes soit respectée à chacun des stades du processus de conception, de mise en œuvre et de suivi et d'évaluation de projets ;
- *Systèmes de suivi et d'évaluation de programmes*, en accordant une attention particulière aux systèmes et aux ressources mis en place pour suivre et évaluer les progrès en matière d'égalité hommes-femmes dans le Programme de l'UICN, et à la manière dont ces systèmes favorisent un apprentissage plus approfondi et sa mise au service d'actions qui, peu à peu, favoriseront l'égalité entre les sexes ; et
- *Production de savoirs, renforcement des capacités et apprentissage* en matière d'actions soucieuses des sexospécificités en accordant une attention particulière à la façon dont le Programme de l'UICN encourage ces activités.

Une autre section porte sur les résultats de l'étude relatifs aux :

- *Ressources humaines*, en accordant une attention particulière à l'état d'avancement de l'action de l'UICN visant à élaborer et mettre en œuvre des politiques pour assurer la parité hommes-femmes et aux capacités et meilleures pratiques au sein de l'Unité des ressources humaines visant à encourager et soutenir la mise en œuvre de politiques sur l'égalité des sexes.

Systèmes de planification et d'approbation de programmes et de projets

L'Unité en charge de la Planification, du suivi et de l'évaluation et de la gestion des risques de l'UICN a élaboré le *Project Appraisal and Approval System* (Système d'évaluation et d'approbation de projet, connu sous le sigle « PAAS » en anglais), un dispositif nécessaire pour toute idée, proposition, passation de contrat, étude et clôture de projet ; cette procédure d'évaluation et d'approbation est par ailleurs obligatoire pour qu'une idée ou une proposition de projet puisse être soumise à un bailleur de fonds. L'Unité a également élaboré les *Project Guidelines and Standards* (Directives et normes relatives aux projets, connues sous le sigle « PGS » en anglais), une feuille de route et une boîte à outils pour la sélection, l'identification, la planification, la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation et la clôture des projets de l'UICN, que l'Union agisse en tant qu'agent ou organisme d'exécution. S'agissant de l'évaluation des risques, le PAAS prévoit des analyses (dont un examen technique par des pairs), des évaluations de risques et un processus d'approbation ; parallèlement, l'*Environmental and Social Management System* (Système de gestion sociale et environnementale, connu sous le sigle « ESMS » en anglais) dispose des outils nécessaires pour mener l'évaluation des risques.³²

Toute idée ou proposition de projet de l'UICN doit se conformer aux dispositions du PAAS, du PGS et de l'ESMS, en fonction des critères et du budget du projet, ce qui explique pourquoi les outils sur les questions de genre prévus par ces systèmes sont utilisés au stade initial de l'idée ou de la proposition de projet. Tous les outils relatifs à l'égalité des sexes sont disponibles en ligne sur la page d'accueil du PGS,³³ laquelle comprend également un exposé

³² [IUCN ESMS](#)

³³ [Gender-related tools](#)

sur l'intégration de la perspective de genre visant à encourager la découverte et la mise à profit à plus grande échelle des outils sur les questions de genre.³⁴

Project Guidelines and Standards, PGS (Directives et normes relatives aux projets)

D'après le personnel de l'Unité en charge de la Planification, du suivi et de l'évaluation et de la gestion des risques, la question de l'intégration de la dimension de genre est abordée dans les documents d'orientation du PGS. Citons par exemple :

- Le Module n°1 du PGS, lequel comprend une annexe sur les questions de genre.³⁵ Il précise également que « les projets respectent les mesures de protection environnementales et sociales afin de réduire au minimum les incidences sur les plans social et environnemental, et toutes les opérations sur le terrain tiennent compte des sexospécificités. » [Traduction non officielle du document, disponible uniquement en anglais]
- Le Module n°2 consacré à la définition et à la conceptualisation de projet. Il donne des informations sur la Stratégie relative à l'égalité des sexes et sur le Marqueur de genre applicables aux projets ;³⁶ le *Stakeholder Analysis Template* (Modèle d'analyse des parties prenantes)³⁷ exige une ventilation des données par sexe ; et le *Concept Template* (Modèle de concept) comprend une section, en tout début de document, permettant d'indiquer le niveau du Marqueur de genre.³⁸
- La page d'accueil du PGS, laquelle comprend un sous-module (n°3.8) entièrement consacré à l'intégration de la perspective de genre dans toutes les phases d'un projet, dans le respect de la Stratégie de l'UICN sur l'égalité des sexes.³⁹ La toute dernière version de cet outil sur l'intégration de la perspective de genre sera disponible en décembre 2020.

Environmental and Social Management System, ESMS (Système de gestion sociale et environnementale)

L'*Environmental and Social Management System* (Système de gestion sociale et environnementale, connu sous le sigle « ESMS » en anglais) vise à éviter tout risque de disparité entre les hommes et les femmes. Le questionnaire de sélection du système contient des questions spécifiques permettant de déceler d'éventuels risques de disparités mais aussi des risques de violence fondée sur le sexe. Le document *IUCN Environmental and Social Management Plan Template* (modèle de Plan de gestion sociale et environnementale de l'UICN, connu sous le sigle « ESMP » en anglais) contient un chapitre entièrement consacré à la stratégie à mettre en œuvre pour éviter tout risque de disparité entre les sexes. La section de l'ESMP sur l'égalité hommes-femmes sert à gérer les risques sur les plans social et environnemental (ainsi que les risques de disparités). Dans le cadre des projets relevant du Fonds pour l'environnement mondial (FEM) et du Fonds vert pour le climat (FVC), il incombe au coordinateur de l'ESMS de veiller à ce que ces outils de contrôle soient bien utilisés et dans le cadre des autres projets, il est de la responsabilité du gestionnaire de projet de veiller à la bonne utilisation du questionnaire de sélection. En vertu de l'ESMS, il convient de prendre des mesures pour remédier à tous les risques décelés (y compris en matière d'égalité entre les sexes). Les tableaux 2 et 3 du modèle d'ESMP permettent de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie d'atténuation de l'ensemble des risques décelés.⁴⁰

Le questionnaire de sélection de l'ESMS fait l'objet d'une mise à jour dès que des lacunes dans l'ancienne version sont détectées ou afin d'intégrer de nouveaux risques éventuels. Toujours dans le cadre de l'ESMS, une nouvelle note d'orientation est en cours d'élaboration.

³⁴ [Presentation on gender mainstreaming](#)

³⁵ [Module #1 PGS Gender Annex](#)

³⁶ [Gender equality strategy and gender marker](#)

³⁷ [Stakeholder analysis template](#)

³⁸ [Concept template](#)

³⁹ [Sub-module 3.8 on gender mainstreaming in all project phases](#)

⁴⁰ [IUCN ESMP Template](#)

Elle comprendra des instructions et des propositions de mesures pour éviter ou atténuer les risques de disparités hommes-femmes et les risques de violence fondée sur le sexe. Le système comprend également une Norme de l'UICN sur les peuples autochtones qui énonce les critères en matière d'évaluation et de gestion des risques applicables aux projets de l'UICN afin d'éviter toute incidence négative sur les peuples autochtones.⁴¹

Utilisation de ces systèmes dans le cadre des programmes et projets

L'ensemble des 22 Directeurs mondiaux, Directeurs régionaux, Directeurs de programme et Coordinateurs de programmes régionaux de l'UICN qui ont répondu à l'enquête sont informés de l'existence de la Politique de l'UICN sur l'égalité des sexes. La majorité des participants à l'étude ont affirmé être conscients de la pertinence de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes s'agissant de la planification stratégique et de la conception de programmes, de l'élaboration et de la mise en œuvre de projets, de la définition de normes, de la création de produits du savoir et du recrutement de personnel. Quarante-trois pour cent ont indiqué tenir compte des sexospécificités (dans une certaine mesure) dans la planification stratégique ou les activités de programmation, contre une minorité ayant indiqué ne pas intégrer la perspective de genre. Certains ont insisté sur la nécessité de promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes en tant que questions d'éthique et relevant des droits de la personne, dès lors qu'il importe de combattre et de mettre fin à des pratiques discriminatoires de longue date, mais également au niveau de l'ensemble de l'organisation, sachant que l'autonomisation est synonyme de mesures de conservation plus efficaces. L'intégration de la perspective de genre est donc indispensable à la réalisation de la mission de l'UICN, notamment en matière de justice et d'équité. Au-delà de la question de l'égalité hommes-femmes, quelques participants à l'étude ont insisté sur l'importance de l'intégration sociale et sur la nécessité de s'attaquer aux causes profondes des disparités. Enfin, certains ont fait valoir que les critères en matière d'égalité des sexes appliqués par des bailleurs de fonds comme le FVC, le FEM ou l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (SIDA), pouvaient servir de références pour l'intégration de la dimension de genre.

Si la sensibilisation aux questions de genre, l'appui à la Politique de l'UICN sur l'égalité des sexes et la volonté d'intégrer la perspective de genre sont bien présents parmi les membres du Secrétariat ayant participé à l'étude, il ne se traduit pas par une mise en pratique concrète, cohérente et durable. Sur le plan institutionnel, certaines procédures relatives à la promotion de l'égalité des sexes s'imposent peu à peu au niveau des études de projets et des analyses conceptuelles, notamment dans le cadre du PAAS et du PGS, lesquels visent à garantir l'intégration de la perspective de genre dans l'ensemble du cycle de vie d'un projet, et dans le cadre de l'ESMS, qui s'emploie à déceler de manière systématique les risques de pratiques discriminatoires fondées sur le sexe. Selon les participants à l'étude cependant, il importe que l'organisation institutionnalise davantage de mesures, de pratiques et de ressources pour se conformer aux dispositions prévues dans cette Politique.

En ce qui concerne les mesures visant à faire face aux risques et à promouvoir activement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre des projets, il est apparu que 82% des participants à l'étude procédaient à une analyse différenciée par sexe au stade de la conception de projet. Les personnes interrogées ont indiqué que dans le cas du FEM et du FVC, les informations et les recommandations en la matière étayaient l'élaboration du plan d'action sur l'égalité hommes-femmes, comme l'exigeaient ces bailleurs de fonds. Près de 77% des participants à l'étude procèdent à une évaluation de risques de disparités entre les sexes dans le cadre d'un projet donné. En revanche, ils sont à peine 25% environ à intégrer la violence fondée sur le sexe dans leurs évaluations des risques.

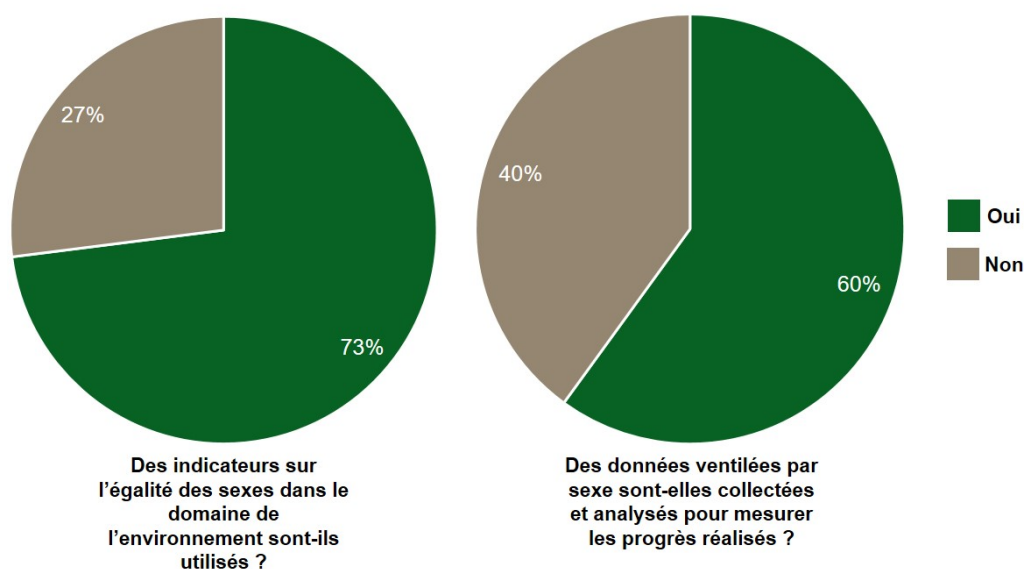
⁴¹ [ESMS IUCN Standard on Indigenous Peoples](#)

S'agissant de l'ESMS, le manque de temps pour affiner le projet au stade de sa conception se révèle le principal obstacle. Si un certain nombre de collaborateurs au sein de l'UICN jouissent d'une solide expérience en matière de promotion de l'égalité des sexes, on déplore malgré tout un manque d'expertise et de compétences en matière d'intégration de la perspective de genre dans les domaines suivants : analyse différenciée par sexe (notamment en ce qui concerne la collecte de données pertinentes permettant de renforcer la conception de projet), conception de projet soucieuse des sexospécificités (énonçant des mesures concrètes sur la prise en compte de la dimension de genre dans la conception/les activités prévues au titre du projet) et activités de suivi (comment définir des objectifs et élaborer des indicateurs fiables).

Intégration de la dimension de genre dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de projets

Le personnel du Secrétariat a été formé au PGS, au PAAS et à l'ESMS et, dans ce cadre, a reçu des informations sur l'intégration de la perspective de genre et l'application de la procédure d'analyse différenciée par sexe lors de la phase de conception des projets et programmes. Si quatre-vingt-deux pour cent des personnes interrogées ont affirmé procéder à une analyse différenciée par sexe au moment de concevoir leurs projets, il n'existe actuellement aucun système de contrôle de la qualité de ces analyses. Il ressort des connaissances informelles du Programme mondial sur la gouvernance et les droits (PMGD) que le personnel de l'UICN a encore besoin de renforcer ses capacités dans ce domaine. Parmi les autres mesures témoignant des capacités des collaborateurs de l'UICN à renforcer la prise en compte de la dimension de genre dans les projets de l'Union et à promouvoir activement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes figure l'intégration des sexospécificités dans la théorie du changement d'un projet donné, ce que déclarent faire 82% des participants à l'étude. En matière de suivi et d'évaluation, environ 73% des personnes interrogées ont indiqué prévoir des indicateurs relatifs à l'égalité hommes-femmes et 60% collecter et exploiter des données ventilées par sexe dans la mise en œuvre de leurs projets et programmes (voir figure 10). Les participants à l'étude ont indiqué par ailleurs qu'il conviendrait d'améliorer les systèmes de suivi et d'évaluation pour assurer un meilleur suivi de l'évolution des disparités hommes-femmes. Il ressort de l'ensemble de ces observations qu'un renforcement des capacités dans ces domaines s'impose.

Figure 10 : Proportion de Directeurs de programme et de Coordinateurs de programmes régionaux utilisant des indicateurs relatifs à l'égalité hommes-femmes et collectant et exploitant des données ventilées par sexe dans leurs projets et programmes



D'après la toute dernière évaluation externe, le Rapport annuel de l'UICN 2018 témoigne de l'attention accrue que porte le Conseil de l'UICN à « la prise en compte des sexospécificités dans le portefeuille de projets de l'Union » ; il met en avant une importante étude de cas sur l'intégration de la dimension de genre dans le programme BRIDGE sur la gestion des bassins versants (lauréat du prix Impact, catégorie Genre). Une étude documentaire fait apparaître que la prise en compte des questions relatives à l'égalité des sexes et aux populations autochtones dans la mise en œuvre des projets est assez variable d'un projet à l'autre. Elle est en général très marquée dans le cadre des projets ORMACC, où plusieurs exemples de réussite témoignent à la fois de l'intégration des communautés autochtones et de la prise en compte des questions de genre, mais c'est moins le cas dans le cadre des projets mondiaux et ESARO.

L'une des solutions proposées par les personnes interrogées pour que les programmes intègrent davantage les questions de genre consisterait à renforcer la collaboration avec l'équipe du PMGD de l'UICN en charge de l'égalité entre les sexes, laquelle pourrait offrir une assistance technique. Près de 77% des participants à l'étude ont déclaré être déjà en relation plus ou moins étroite avec le PMGD. Autre mesure proposée pour renforcer les capacités de l'Union en matière d'égalité hommes-femmes : disposer d'une équipe de travail diversifiée et engager des collaborateurs ayant les compétences et l'expertise appropriées en matière d'intégration sociale.

Les participants à l'étude étaient également invités à décrire les principaux obstacles à la mise en œuvre de la Politique de l'UICN sur l'égalité des sexes dans le cadre de leurs projets et programmes. Les Directeurs mondiaux et régionaux ont cité un accès limité/inexistant à des possibilités de renforcement des capacités et à une assistance technique. Les Directeurs de programme et les Coordinateurs de programmes régionaux ont mentionné l'absence de budgets axés sur l'égalité des sexes, ainsi qu'un accès restreint aux outils, méthodes, données ventilées par sexe, indicateurs et spécialistes en questions relatives au genre. Toutes ces informations seront utiles pour établir quels moyens déployer pour améliorer les capacités du Secrétariat dans le but de concevoir, mettre en œuvre et assurer le suivi et l'évaluation de programmes soucieux des sexospécificités.

Il a été établi que 64% des membres du Secrétariat ayant répondu à l'enquête prévoient régulièrement un budget pour la mise en place de mesures sur l'égalité des sexes dans le cadre de la conception, de la mise en œuvre et des activités de suivi et d'évaluation ; 27% d'entre eux ont indiqué ne prévoir que rarement un budget pour des mesures de ce type et 9% n'ont pas donné de réponse. Les participants à l'étude ont également mis en avant la nécessité de travailler sur le modèle de gestion des programmes de sorte que suffisamment de ressources en provenance de projets soient affectées au renforcement des mesures visant à l'égalité des sexes. Il a également été signalé que les bailleurs de fonds étaient nombreux à accorder la priorité aux résultats obtenus en matière de conservation, ce qui se traduisait par des financements moindres en faveur d'actions sociales.

Les membres du Secrétariat ayant répondu à l'enquête ont répertorié des pratiques et des actions visant à renforcer l'intégration de la perspective de genre en sus des mesures déjà en place pour l'élaboration et l'exécution de projets. Toutefois, ces actions n'ont pas été systématiquement appliquées dans le cadre des programmes mondiaux et régionaux de l'UICN. Parmi les exemples de mesures effectivement mises en œuvre, citons l'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité des sexes, notamment par le Bureau régional de l'UICN pour l'Océanie (BRO), lequel recense les domaines dans lesquels des activités sur la parité hommes-femmes et un programme de renforcement des capacités pourraient être mis en œuvre.

D'autres actions pertinentes consisteraient à disposer d'un plan de dotation en personnel pour la région de manière à ce que la composition des équipes respecte davantage la parité

hommes-femmes, à nommer un Correspondant régional en charge des questions de genre dans le cadre du programme, à élaborer une stratégie sur l'égalité entre les sexes applicable aux différents programmes, et à nouer des alliances stratégiques avec des organisations spécialisées dans la problématique hommes-femmes présentes dans les différentes régions. Il y a plus de 15 ans, le Bureau régional pour l'Asie a par exemple nommé un Correspondant régional chargé de donner des conseils sur l'intégration de la perspective de genre dans les projets de l'UICN mis en œuvre en Asie. Autre exemple : le programme « Des mangroves pour l'avenir » est probablement le premier programme de l'UICN à avoir véritablement prévu une stratégie sur l'intégration de la dimension de genre applicable à 12 pays dans le cadre de son exécution. Cette initiative a conduit à l'élaboration d'outils de recherche sur l'égalité hommes-femmes et d'orientations sur le renforcement des capacités, ainsi qu'à la mise en place d'un réseau actif de spécialistes du développement et des questions de genre englobant toute l'Asie. Le Bureau régional pour l'Asie entretient par ailleurs des relations de travail très étroites avec le Groupe d'études sur le genre de la CPEES et avec des organisations régionales comme ONU Femmes, la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), *Women Organizing for Change in Agriculture and Natural Resource Management* (Organisation des femmes pour le changement dans l'agriculture et la gestion des ressources naturelles, connue sous le sigle « WOCAN » en anglais), l'Institut pour l'environnement de Stockholm (SEI) et les correspondants en charge des questions de genre des principaux bailleurs de fonds internationaux.

S'agissant des programmes mondiaux, le Programme sur les ressources en eau a redoublé d'efforts pour intégrer la perspective de genre dans le cadre de l'élaboration de l'outil GReACT et d'autres publications sur l'égalité des sexes. Les personnes interrogées ont indiqué que des progrès restaient encore à faire, mais que faute de ressources et de temps, elles n'avaient pas la possibilité d'en faire plus. L'Unité des politiques mondiales travaille quant à elle en étroite collaboration avec l'équipe du PMGD en charge de l'égalité entre les sexes, laquelle apporte son soutien aussi bien au moyen de présentations et de messages clés transmis à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) que d'une mobilisation et d'une collaboration dans le cadre de différentes Conférences des Parties des Nations Unies. Quelques programmes mondiaux comme le Programme sur les forêts, ou certains programmes régionaux comme ORMACC ou ESARO ont passé des accords en interne avec l'équipe du PMGD en charge de l'égalité entre les sexes pour apporter une aide dans la mise en œuvre de projets.

Les membres du Secrétariat ayant participé à l'enquête ont également décrit certaines pratiques relatives à l'intégration de la dimension de genre, notamment la prise en compte de la répartition hommes-femmes au sein des délégations de l'UICN (et le pourcentage d'hommes et de femmes y participant) ou encore le mode d'organisation de certaines manifestations et séances (p. ex. le fait d'interdire toute table ronde exclusivement masculine). Ils ont également insisté sur la nécessité de tenir compte de manière plus systématique des savoirs des femmes dans le cadre du Programme de l'UICN et, lors d'activités menées en collaboration avec des populations autochtones, de tenir compte des sexospécificités et de questions d'ordre culturel.

Systèmes de suivi et d'évaluation de projets et de programmes

Un nouveau Portail consacré aux programmes et projets de l'Union a récemment été mis au point pour l'UICN. Il s'agit d'une base de données consultable et d'un système d'information sur la gestion de projets. À partir du portefeuille de projets de l'UICN, il permet de produire des rapports à l'intention de chefs de projets, de responsables de programmes, de cadres supérieurs ou de bailleurs de fonds, d'où la possibilité d'obtenir des informations sur l'intégration de la perspective de genre dans différents projets de l'Union. À titre d'exemple :

- Le Portail aidera à suivre l'évolution du marqueur de genre mentionné dans le module n°2 du PGS. Ce nouveau marqueur a été mis au point par l'Unité en charge de la Planification, du suivi, de l'évaluation et de la gestion des risques pour rendre compte de la mesure dans laquelle la perspective de genre aura été intégrée dans le portefeuille de projets de l'Union, ce qui donnera une idée de l'incidence de cette démarche à l'échelle mondiale. Il s'agit d'un outil de responsabilisation et d'apprentissage destiné à aider les équipes responsables de projets à renforcer les mesures et les investissements en faveur de la promotion de l'égalité hommes-femmes grâce à un système de suivi et d'analyse des tendances par région, thème et programme. Cet outil permettra également de renforcer la capacité de l'UICN à rendre compte des progrès réalisés eu égard à ses engagements en matière d'égalité des sexes. L'interface du Portail permettant d'intégrer et de suivre l'évolution du marqueur de genre était en cours de développement en 2020.
- En ce qui concerne le suivi d'indicateurs relatifs à l'égalité hommes-femmes, dans le cadre de l'actuel Programme de l'UICN 2017-2020, seul l'objectif 26 intègre les femmes et certaines données par projet peuvent être consultées sur le Portail.⁴² Il convient de noter que les objectifs et les indicateurs en vue du Programme 2021-2024 sont en cours d'élaboration et que l'équipe du PMGD en charge de l'égalité entre les sexes devrait participer à ce processus.
- Pour suivre les résultats de projets relatifs à l'intégration de la perspective de genre et communiquer à ce sujet, il est possible de consulter la page « Solutions »⁴³ du site web de PANORAMA auquel les projets de l'UICN sont intégrés, une fois achevés, par le biais du Portail. Ce site met en avant les approches soucieuses des sexospécificités propres à chaque projet au moyen d'un système de marquage, ce qui peut aider à faire en sorte que les responsables de projets communiquent quant aux résultats obtenus en matière de promotion de l'égalité des sexes et/ou aux difficultés rencontrées.

L'Unité en charge de la Planification, du suivi, de l'évaluation et de la gestion des risques précise qu'elle n'assure pas le suivi des lignes directrices, outils et modèles qui, selon elle, relèvent du PMGD et qu'elle considère en conséquence qu'ils seront complétés et mis à jour par ce dernier. En outre, le Portail de l'UICN dédié aux projets comprendra prochainement une section consacrée à l'intégration de la perspective de genre qui sera placée sous la responsabilité du PMGD en termes de critères, de formation et de suivi.

Production de savoirs et renforcement des capacités sur l'égalité des sexes

L'équipe du PMGD en charge de l'égalité entre les sexes, ainsi que différentes unités et autres équipes du Secrétariat, contribuent à une réflexion éclairée, à la production de savoirs, au renforcement des capacités et à une plus grande sensibilisation à l'intégration de la dimension de genre au sein de l'UICN. Un grand nombre de ces produits du savoir servent à étayer et à faire évoluer les programmes de sorte qu'ils tiennent compte des sexospécificités, comme le montrent les quelques exemples suivants, dont il conviendrait de dresser une liste plus exhaustive.

- S'agissant des questions relatives à l'égalité des sexes dans le secteur de la pêche, la publication conjointe de l'UICN et USAID intitulée *Advancing Gender in the Environment: Gender in Fisheries - A Sea of Opportunities* (Promotion de l'égalité entre les sexes dans le domaine de l'environnement : intégration de la dimension de genre dans le secteur de la pêche – un océan de possibilités) a permis d'accroître la sensibilisation et la collaboration entre collègues. L'ouvrage a également servi de support de formation dans le cadre de différents projets, notamment ceux menés par l'UICN en Amérique centrale et au Mozambique.⁴⁴

⁴² Voir : <https://confluence.iucn.org/display/KMD/I.26.2>

⁴³ Solutions PANORAMA : <https://panorama.solutions/fr/explorer?themef0=499>

⁴⁴ [Advancing Gender in the Environment: Gender and Fisheries- A sea of opportunities](#)

- Plusieurs séries de webinaires⁴⁵ et un MOOC consacré à l'égalité des sexes dans le domaine de l'environnement⁴⁶ ont été produits et utilisés ; publiés en ligne à l'intention de tous les collaborateurs de l'UICN, ils sont également accessibles au grand public.
- De nouveaux savoirs sont produits et mis à profit par le biais d'accords internes. Encadrée par un accord de ce type, la collaboration entre le PMGD et le Programme mondial sur les forêts a par exemple permis la production d'un nouvel ouvrage sur les questions relatives à l'égalité des sexes dans le secteur de la restauration des paysages forestiers.⁴⁷
- Conçue par l'équipe de l'UICN en charge de la parité hommes-femmes, la méthode relative aux Plans d'action pour l'égalité des sexes en matière de changement climatique, ainsi que ses analyses sur la parité entre les sexes, sont régulièrement employées et mises à profit par différents pays ; elles étayaient également la première phase d'un projet sur l'égalité des sexes au Pakistan dans le cadre du Programme de préparation et de soutien préparatoire du Fonds vert pour le climat. L'équipe du PMGD en charge de l'égalité entre les sexes s'appuie également sur des informations générales tirées de nombreux projets pour donner des avis et formuler des recommandations à l'intention d'autres projets de l'UICN (p. ex. des projets en lien avec le FVC).⁴⁸
- Publié en 2020, l'ouvrage de l'UICN sur les liens entre la dégradation de l'environnement et la multiplication des violences sexistes a été diffusé dans toute l'Union et a suscité plusieurs demandes d'informations complémentaires et d'assistance particulière.⁴⁹ À la demande de plusieurs collaborateurs et Membres de l'UICN par exemple, l'équipe a rédigé une note d'orientation sur les liens entre la dégradation de l'environnement et la multiplication des violences sexistes dans le cadre de la pandémie de COVID-19.⁵⁰ Les informations relatives aux violences sexistes sont également intégrées dans d'autres projets, notamment un projet sur la résilience côtière face au changement climatique mis en œuvre au Mozambique et un projet d'USAID sur la pêche en Indonésie. Enfin, l'UICN partage régulièrement ses connaissances avec ses Membres (p. ex. avec les unités en charge de la protection des espèces de Conservation International ou du WWF).
- Les données et analyses de la plateforme EGI d'information sur l'environnement et le genre sont également mises à profit dans le cadre de nombreuses propositions de projets.⁵¹
- Le *Natural Resource Governance Framework* (Cadre de gouvernance des ressources naturelles, connu sous le sigle « NRGF » en anglais) est une initiative de l'UICN qui vise à proposer une méthode solide, fiable et globale pour évaluer et améliorer la gouvernance des ressources naturelles à différents niveaux et dans toutes sortes de contextes. Il a pour objectif principal d'établir des normes et des orientations à l'intention des décideurs, à tous les niveaux, pour les aider à prendre des décisions plus éclairées et plus justes sur l'utilisation des ressources naturelles et la répartition des avantages que procure la nature, dans le respect des principes de bonne gouvernance, de sorte qu'une gouvernance davantage axée sur les sexes renforce la contribution des écosystèmes et de la biodiversité à l'équité et à la durabilité.⁵²

⁴⁵ Liste des webinaires disponible à l'adresse : <https://genderandenvironment.org/fr/?s=webinar>

⁴⁶ MOOC sur l'égalité des sexes dans le domaine de l'environnement : <https://unccelearn.org/course/view.php?id=39&page=overview> (en anglais uniquement)

⁴⁷ Lignes directrices sur l'intégration de la perspective de genre dans les activités de restauration : <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2017-009.pdf> (en anglais uniquement)

⁴⁸ [Climate Change Gender Action Plans \(ccGAPs\)](#)

⁴⁹ [Gender-based Violence and Environment Linkages: The Violence of Inequality](#)

⁵⁰ [Gender-based violence and environment linkages: COVID-19](#)

⁵¹ [Plateforme EGI de l'UICN](#)

⁵² [IUCN NRGF](#)

L'évaluation externe du Programme de l'UICN 2017-2020 a établi à partir du rapport d'étape de 2018 que l'Objectif 5 sur les connaissances, y compris sur les savoirs respectifs des hommes et des femmes, serait entièrement atteint en 2018. Le nombre de documents téléchargés sur la valeur et la conservation des ressources naturelles et le nombre d'articles scientifiques publiés par l'UICN ont permis d'aboutir à cette conclusion. Néanmoins, il n'est fait mention d'aucune évaluation qualitative de la façon dont les savoirs respectifs des hommes et des femmes ont été communiqués, ni de leur effet sur les personnes auxquelles ils ont été transmis dans le but de peser sur les décisions et les actions clés aux niveaux mondial, régional et local.

Les personnes interrogées dans le cadre de l'étude ont estimé que pour favoriser la production et l'échange concrets de connaissances ainsi que le renforcement des capacités, de nouveaux investissements en faveur de l'apprentissage et de l'échange d'informations seront nécessaires afin de créer des structures et des environnements propices au renforcement des capacités en matière de promotion de l'égalité des sexes dans l'ensemble de l'Union. Il pourra s'agir, par exemple, d'activités de suivi, d'évaluation ou de formation du personnel visant à encourager la mise au point d'indicateurs relatifs à l'égalité hommes-femmes et l'acquisition d'une expertise en processus intégrant la perspective de genre. Il conviendra également de fournir des orientations sur l'établissement de budgets favorisant l'égalité des sexes.

Unité des ressources humaines

Institutionnaliser la parité hommes-femmes est un processus qui exige une transformation de la culture d'entreprise, ce en quoi l'Unité des ressources humaines a un rôle important à jouer. Le Groupe d'études s'est attaché à recenser les mesures mises en place par cette Unité pour promouvoir un environnement de travail ouvert et des actions visant à contrôler et à garantir le respect de politiques permettant de créer un environnement de travail propice à l'égalité entre les sexes. L'Unité des ressources humaines a progressé dans l'élaboration d'un système visant à garantir la parité hommes-femmes au sein de l'UICN. Ce système repose sur la mise en place de politiques et de procédures. La liste des politiques et des procédures de l'UICN intégrant la perspective de genre est à la disposition du personnel.⁵³ L'Unité se charge de la mise en œuvre de toutes les procédures et politiques prévues. En voici quelques exemples :

- *Recrutement de talents* : La politique de l'UICN relative au recrutement de talents exige qu'aucun effort ne soit épargné pour atteindre la parité hommes-femmes et la diversité du personnel au sein du Secrétariat. Il incombe donc aux chargés de recrutement d'être attentifs aux éventuelles disparités entre les sexes ou ethniques qui pourraient exister au sein des services sous leur responsabilité. Dans le cas où un nombre insuffisant de candidates se présenteraient au sein d'un service affichant un déséquilibre hommes-femmes, il conviendra de s'efforcer de trouver et d'attirer de nouvelles candidates tout aussi qualifiées avant que la liste définitive des candidats sélectionnés ne soit finalisée. En outre, les chargés de recrutement devront évaluer les candidatures en gardant à l'esprit qu'il convient de respecter une grande diversité géographique aussi bien au sein des bureaux nationaux et régionaux qu'au siège.⁵⁴
- *Politiques* : Des politiques ont été mises en place dans le but de créer un environnement de travail sûr et inclusif. L'UICN s'efforce de faire en sorte que la diversité de ses effectifs reflète la richesse de ses Membres, partenaires, composantes et bénéficiaires. Conformément à la Section 7 du Règlement du personnel de l'UICN, cette diversité englobe, mais sans s'y limiter, l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances, les opinions politiques et le milieu social. Cette diversité devra se manifester dans les moyens mis en œuvre par le Secrétariat pour recruter des collaborateurs, les soutenir et favoriser leur

⁵³ [IUCN Policies and measures to ensure a gender equitable and inclusive workforce](#)

⁵⁴ [IUCN Talent Acquisition Policy](#) (2018)

évolution professionnelle. Citons parmi les exemples de politiques le Code de conduite et d'éthique professionnelle pour le Secrétariat,⁵⁵ le Règlement du personnel de l'UICN,⁵⁶ et la Politique de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.⁵⁷

- *Rémunération et avantages* : Une étude de l'UICN sur les écarts de rémunération réalisée en 2019 a montré qu'il n'existait aucun écart salarial entre hommes et femmes. L'*IUCN Pay Gap Report* (Rapport sur les écarts salariaux au sein de l'UICN)⁵⁸ renferme des informations détaillées sur les analyses et les résultats de cette étude.
- *Relations sociales* : Tout employé qui souhaiterait obtenir réparation pour un grief lié à son travail doit, en premier lieu, faire part de ce grief à son supérieur hiérarchique et/ou au responsable du lieu d'affectation concerné, lequel prendra les mesures nécessaires pour résoudre le problème, si nécessaire avec l'aide et l'assistance du Groupe de gestion des ressources humaines. Si l'employé estime, pour quelque raison que ce soit, que le grief ne peut être étudié ou facilement résolu par l'un ou l'autre de ces moyens, il a la possibilité de porter ce grief devant l'équipe de l'Ombudsman.⁵⁹

L'Unité des ressources humaines met actuellement la touche finale à un projet baptisé *Global Policy around Flexible Work Arrangements* (Politique mondiale sur l'aménagement du temps de travail) ayant pour objectif d'appliquer une approche cohérente à l'ensemble de l'organisation tout en tenant compte des différentes obligations légales au niveau local. Tout employé ayant des enfants (qu'il soit de sexe masculin ou féminin), ou tout autre employé intéressé, a la possibilité de demander un temps partiel (à 50, 60 ou 80%), sous réserve de l'accord de sa hiérarchie.

L'Unité des ressources humaines veille à ce que l'ensemble du personnel soit informé et se conforme aux politiques de l'organisation en matière d'égalité des sexes en prévoyant des formations obligatoires à cet effet. Certaines de ces formations sont proposées en début d'emploi et d'autres à raison d'une fois par an, notamment au moyen d'un quiz annuel destiné à actualiser les connaissances des employés s'agissant de la politique de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. En outre, le département procède à un examen régulier des écarts de rémunération entre hommes et femmes et l'Unité des ressources humaines réalise une étude sur la mixité au sein des différents services, ce qui garantit le maintien d'une action tenant compte de la dimension de genre. L'Union veille également à ce que ses politiques et directives soient examinées par le Conseiller juridique de l'UICN et par un juriste afin de s'assurer que l'organisation se conforme à toutes ses obligations légales, et à ce que ces politiques et directives soient mises à jour si nécessaire. L'UICN fait partie d'un Réseau Ressources humaines qui rassemble 45 organisations (organisations internationales, organisations non gouvernementales internationales, fondations privées en Suisse) avec lequel elle échange et partage régulièrement des pratiques optimales. Le département consigne et enquête sur toute infraction aux politiques de l'Union et, le cas échéant, apporte les changements/ajustements nécessaires.

RECOMMANDATIONS

Sur la base des informations tirées de l'enquête et des documents pertinents de l'UICN, le Groupe d'études soumet les recommandations suivantes au Conseil, aux Commissions, aux structures des Membres et au Secrétariat de l'UICN. Il se peut que les recommandations faites aux différentes unités se recoupent ou présentent des similitudes, mais le Groupe d'études a tenu à les formuler séparément afin de donner suite aux conclusions de l'étude pour chaque unité de manière individualisée.

⁵⁵ https://www.iucn.org/sites/dev/files/content/documents/code_of_conduct_and_professional_ethics_final_fr_april2013.pdf

⁵⁶ https://hrms.iucn.org/iresy/index.cfm?event=document.download&document_id=20834

⁵⁷ https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/policy_on_protection_from_sexual_exploitation_abuse_and_harassment_-_2019.pdf

⁵⁸ https://hrms.iucn.org/iresy/index.cfm?event=document.download&document_id=20873

⁵⁹ https://hrms.iucn.org/iresy/index.cfm?event=document.download&document_id=20868

CONSEIL DE L'UICN

- **Mise en place d'une structure applicable à l'ensemble du système pour l'intégration de la perspective de genre au moyen d'une Stratégie et d'un Plan d'action à long terme de l'UICN sur l'égalité des sexes.** Pour intégrer la perspective de genre au sein du Conseil, du Secrétariat, des Commissions et des Comités nationaux et régionaux, il convient de disposer des structures nécessaires. La création du Groupe d'études sur le genre et l'établissement du présent rapport constituent un premier pas important et il serait utile que le Conseil de l'UICN envisage l'instauration d'un Groupe d'études permanent sur l'égalité des sexes, ou d'un groupe de travail ou d'un comité du même type, par exemple un Comité permanent sur l'égalité des sexes, comme le suggérait l'un des participants à l'enquête. Cet organe serait chargé de dresser le cahier des charges des différents postes à pourvoir en son sein et d'élaborer, mettre en œuvre et veiller au respect d'une Stratégie de l'UICN sur l'égalité des sexes qui s'appliquerait à tous les organes (ou, le cas échéant, d'actualiser la stratégie existante) ainsi que d'une Marche à suivre actualisée en matière de promotion de l'égalité des sexes (*Course of Action on Gender*) ou d'un Plan d'action sur l'égalité des sexes. Disposer de ce type de structure est indispensable pour pouvoir donner suite au reste des recommandations, notamment en ce qui concerne la capacité à affecter des ressources de manière efficace, un élément mis en avant par plusieurs participants à l'étude en ce qui concerne la nécessité d'établir des budgets intégrant la dimension de genre. Les recommandations faites dans les paragraphes ci-après pourraient également constituer de grands volets de la Stratégie et du Plan d'action sur l'égalité des sexes et s'accompagner d'un processus participatif reposant sur des propositions et un examen par des pairs et permettant de valider d'autres contributions, de manière à obtenir l'adhésion de l'ensemble de l'Union.
- **Révision des Statuts et du Règlement, du Manuel du Conseil et d'autres documents d'orientation de l'UICN.** Pour que la parité entre les sexes soit respectée au sein du Conseil de l'UICN, il importe de renforcer les procédures et orientations en vigueur. Intégrer des recommandations explicites sur le respect de la parité hommes-femmes et l'intégration sociale dans tous les postes à pourvoir au sein du Conseil peut permettre d'atteindre cet objectif. En outre, plusieurs participants à l'étude ayant indiqué que l'obligation de rendre compte restait limitée, il conviendrait que le Conseil de l'UICN envisage de rendre ces recommandations et propositions obligatoires, de renforcer le système de surveillance des nominations et de mettre en place un dispositif sur l'obligation de rendre compte. Comme le proposaient deux des participants à l'étude, imposer des quotas par sexe pourrait être une forme de discrimination positive à envisager, cette mesure ayant manifestement contribué à réduire les entraves fondées sur le sexe aux postes de direction.
- **Révision du nombre de Conseillers régionaux, ou engagement à respecter un système de majorité tournante.** Dans certaines régions, les Conseillers régionaux sont en nombre impair, ce qui ne permet pas de respecter la parité des sexes au niveau régional. Il conviendrait que le Conseil de l'UICN envisage de modifier le nombre de Conseillers régionaux élus pour permettre une égalité de représentation au sein du Conseil ou s'engage à vérifier la répartition hommes-femmes et à respecter un système de majorité tournante. À titre d'exemple, si sur un mandat de quatre ans la répartition est de deux hommes pour une femme, elle devra être de deux femmes pour un homme sur la période quadriennale suivante. En cas d'augmentation de ce nombre, le Conseil en tirera avantage en affichant une plus grande diversité.
- **Sensibilisation et renforcement des capacités des organisations Membres de l'UICN.** Il ressort des résultats de l'étude qu'il pourrait être utile que les membres du Conseil soient mieux informés des causes profondes des disparités hommes-femmes et de la manière d'intégrer la perspective de genre. Sachant que les candidatures à des postes au sein du Conseil se font à titre bénévole, et qu'elles proviennent souvent de personnes à la tête des organisations Membres de l'UICN, il conviendrait d'encourager plus particulièrement la participation, la mobilisation et le leadership de

femmes (et d'autres personnes sous-représentées). Il conviendrait que le Conseil de l'UICN réfléchisse à la mise en place de mécanismes et de procédures permettant de sensibiliser aux questions de genre et à l'intégration sociale et de renforcer les capacités de ses Membres en vue d'une représentation plus diversifiée au sein du Conseil et d'une intégration concrète de la perspective de genre dans les structures et les travaux de tous les organes de l'UICN. Le Congrès mondial de la nature, par exemple, pourrait servir d'espace propice à ce type de réflexion.

COMMISSIONS DE L'UICN

- **Renforcement des engagements en faveur de la non-discrimination, de l'intégration et de la mise en place d'approches soucieuses des sexospécificités au sein des Commissions de l'UICN.** Il ressort d'un examen des mandats des Commissions pour la période 2017-2020 et du cahier des charges de plusieurs postes de direction au sein de ces mêmes Commissions que les engagements en faveur de la non-discrimination concernant les membres et les dirigeants ne sont pas évoqués de manière uniforme ; il arrive même qu'ils ne soient pas expressément décrits. Énoncer les engagements en faveur de la non-discrimination décrits dans le Code de conduite des membres des Commissions de l'UICN dans les mandats, les cahiers des charges des postes de direction à la tête de Commissions et sur la page d'accueil consultée par les personnes désireuses de devenir membres de Commissions devrait être la norme. Les mandats des Commissions de l'UICN donnent également l'occasion d'intégrer des approches soucieuses des sexospécificités et de l'intégration sociale dans les travaux des Commissions, en sus du principe de la non-discrimination fondée sur le sexe ou l'âge applicable aux membres de Commissions. Les Commissions peuvent faire figurer parmi leurs priorités stratégiques une présentation des moyens qu'elles entendent mettre en œuvre pour intégrer les questions relatives à l'égalité des sexes, des approches soucieuses des sexospécificités et des partenariats intergénérationnels dans leurs activités. Définir des priorités stratégiques de ce type permettra d'établir une norme, de renforcer les capacités au sein des Commissions et de faire progresser les travaux des Commissions en appui à la mission de l'UICN sur la promotion de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.
- **Renforcement de la communication entre les Commissions de l'UICN et les jeunes professionnels et spécialistes en questions de genre du Secrétariat de l'UICN.** Plusieurs représentants de Commissions ayant participé à l'étude ont indiqué avoir besoin d'un soutien technique sur les approches soucieuses des sexospécificités pour les aider à intégrer la dimension de genre dans leurs travaux. Il pourrait par exemple s'agir de :
 - désigner des Correspondants spécialistes des questions de genre au sein de chaque Commission, lesquels joueraient un rôle plus important et plus précis et seraient en contact plus étroit avec le PMGD et d'autres spécialistes de l'égalité entre les sexes au sein du Secrétariat de l'UICN ;
 - inclure ces Correspondants spécialistes des questions de genre dans les communications et les informer de toute opportunité concernant les Correspondants spécialistes des questions de genre du PMGD au sein du Secrétariat, ce qui permettra une diffusion d'informations plus efficace, un apprentissage mutuel et une meilleure communication entre le Secrétariat et les Commissions de l'UICN ;
 - trouver des réseaux régionaux réunissant des Membres de l'UICN dotés d'une expertise dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'intégration sociale et des Correspondants spécialistes des questions de genre de l'UICN. Au nombre des obstacles mentionnés par les participants à l'enquête figurait le fait que, parfois, les membres des Comités directeurs des Commissions ne connaissaient pas de femmes au sein des régions susceptibles d'aider à atteindre la parité hommes-femmes au sein des Groupes de spécialistes des Commissions, ou ne connaissaient pas de spécialistes en égalité des sexes au

sein des régions susceptibles d'aider à l'intégration de la perspective de genre dans les travaux des Commissions. Or, les Correspondants des Commissions spécialistes des questions de genre peuvent utiliser le Portail réservé aux Membres de l'UICN et consulter le PMGD de l'UICN pour identifier les membres dans les régions dotés d'une expertise dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'intégration sociale avec lesquels les Commissions peuvent collaborer pour identifier des membres potentiels ou pour intégrer la dimension de genre dans leurs activités ;

- se coordonner avec des réseaux de jeunes professionnels relevant d'autres Commissions et créer des Groupes de spécialistes similaires pour favoriser la création de partenariats intergénérationnels et la participation des jeunes aux travaux des Commissions mais aussi dans le cadre des activités d'experts en égalité hommes-femmes et des Correspondants spécialistes des questions de genre.
- **Organisation à l'intention des Comités directeurs de séances de renforcement des capacités et de sensibilisation à l'égalité entre les sexes et à l'intégration sociale dans le domaine de la conservation.** De nombreux participants à l'étude ont fait état de la nécessité de renforcer les capacités et la sensibilisation des membres des Comités directeurs pour favoriser la parité hommes-femmes au sein des Commissions. Néanmoins, si le fait d'atteindre la parité entre les sexes au sein des postes de direction est un moyen de progresser en faveur de la prise en compte des sexospécificités dans le domaine de la conservation, il importe que les personnes aux postes à responsabilité comprennent bien en quoi les disparités hommes-femmes, la discrimination fondée sur le sexe et les obstacles liés au sexe pèsent sur les travaux des Commissions, et de quelle manière elles peuvent aborder et résoudre ces problèmes pour obtenir de meilleurs résultats, notamment en favorisant des approches soucieuses des sexospécificités, des partenariats intergénérationnels et la participation des jeunes. Les Comités directeurs se réunissant au moins une fois par an, ce serait l'occasion de consacrer une journée à une séance de renforcement des capacités organisée par le PMGD, le Groupe de spécialistes sur le genre de la CPEES ou un autre spécialiste des questions de genre travaillant dans le même domaine que celui de la Commission. Cette séance pourrait avoir lieu au moment du démarrage du Programme de l'UICN, les séances des années suivantes étant consacrées à des échanges de mise à niveau sur différentes questions et à des exposés présentés par des membres des Comités directeurs sur les avancées réalisées en matière de parité entre les sexes, les meilleures pratiques, les enseignements tirés de l'expérience et les difficultés rencontrées.
- Pour soutenir la mise en œuvre des recommandations ci-dessus, un financement à partir de budgets de base et/ou d'une collecte de fonds spécifique sera nécessaire.

COMITÉS NATIONAUX ET RÉGIONAUX DE L'UICN

- **Révision des documents constitutifs et des règlements des Comités.** Sachant qu'il n'existe à l'heure actuelle aucun mécanisme exigeant le respect de l'égalité des sexes au sein des structures des Comités nationaux et régionaux, tout du moins dans ceux ayant fait l'objet de l'étude, il conviendrait que les Présidents et les membres des Comités réfléchissent à l'intégration de la perspective de genre et de l'inclusion sociale dans leurs mandats, règles de procédure et autres documents d'orientation, comme indiqué par la majorité des personnes interrogées. Un comité de direction plus diversifié apporte des données d'expérience différentes et peut contribuer à obtenir de meilleurs résultats en matière de conservation. Le Conseil de l'UICN peut appuyer cette recommandation en révisant les Statuts et le Règlement de l'UICN ainsi que d'autres mandats relatifs aux Comités nationaux et régionaux et fournir des orientations, selon que de besoin.
- **Intégration de la perspective de genre dans les programmes des Comités nationaux et régionaux.** Outre le fait d'être justes, les principes de l'égalité des sexes

et de l'intégration de la perspective de genre contribuent également à l'obtention de meilleurs résultats en matière de conservation ; ils peuvent aussi donner lieu à de nouvelles sources de financement et contribuer à la vision « Un seul Programme » de l'UICN. Pour intégrer la perspective de genre dans les programmes des Comités nationaux et régionaux, il est recommandé aux Comités d'élaborer une stratégie sur l'égalité des sexes et de mettre en place les structures nécessaires pour l'appliquer, par exemple en créant un groupe d'études ou un groupe de travail. Il importe que le Conseil de l'UICN encourage et soutienne ces efforts, sachant qu'en fin de compte, ils contribuent à l'intégration de la dimension de genre au sein du Conseil et de l'ensemble de l'Union.

- **Sensibilisation et renforcement des capacités des Membres de l'UICN.** Pour renforcer leur représentation au sein des Comités nationaux et régionaux, il est essentiel d'encourager la participation des femmes aux processus décisionnels. Pour parvenir véritablement à intégrer la perspective de genre dans tous les organes de l'UICN, et réussir à exécuter le Programme de l'Union, il est fondamental de sensibiliser les hommes et les femmes à l'importance et aux avantages de l'égalité entre les sexes et de l'intégration de la perspective de genre, sachant que c'est aux Membres qu'il incombe de prendre des décisions. Les Comités nationaux et régionaux peuvent offrir un espace pour l'échange de connaissances et le renforcement des capacités selon une approche participative. De nombreuses organisations Membres sont d'ores et déjà en mesure d'intégrer l'égalité des sexes dans leurs projets et programmes et peuvent servir de référence pour d'autres acteurs de la région. Il importe que le Conseil de l'UICN encourage et appuie ces efforts, selon que de besoin.
- **Renforcement de la communication et mise à disposition d'espaces de collaboration.** Il importe que les Comités offrent des espaces où échanger des connaissances et débattre des questions relatives à l'égalité des sexes et à l'intégration sociale au sein des Comités et dans le cadre des activités des Membres, comme indiqué précédemment. Ces espaces pourront servir à l'organisation de séances de sensibilisation ou de renforcement des capacités, ou encore pour échanger des connaissances et des outils, bénéficier d'une assistance technique ou renforcer la coopération ou les partenariats intergénérationnels, par exemple pour accéder à des possibilités de financement. Comme le demandait l'une des personnes interrogées, décrire les bonnes pratiques de Membres antérieurs de l'équipe dirigeante peut contribuer à une meilleure intégration de la perspective de genre au sein du Comité. En outre, des réseaux sur l'intégration de la dimension de genre peuvent être créés entre différentes régions, par exemple un réseau des Correspondants spécialistes des questions de genre des Comités, de sorte que des Membres plus chevronnés puissent en épauler d'autres. Il importe que le Conseil de l'UICN appuie la création de ces espaces et de ces réseaux d'échanges ; il pourrait même jouer le rôle d'animateur de ces réseaux entre régions. Il conviendrait également d'améliorer la communication avec les Commissions et le Secrétariat, et notamment avec le PMGD, plusieurs des personnes interrogées n'étant pas au courant des produits du savoir proposés et des possibilités de renforcement des capacités et d'apprentissage offertes aux Membres de l'UICN au titre de ce programme.

SECRÉTARIAT DE L'UICN

Les recommandations suivantes à l'intention du Secrétariat sont présentées selon la structure du Plan de mise en œuvre de la politique de l'UICN de 2018 sur la création de programmes relatifs à l'égalité des sexes :

- **Faire du renforcement de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes deux volets fondamentaux du Programme de l'UICN :** Pour assurer une meilleure mise en œuvre de la *Politique de l'UICN pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : intégration de la perspective de genre dans le*

Programme de travail de l'UICN en date de 2018, il conviendrait que le Secrétariat adopte une démarche plus systématique pour intégrer la dimension de genre dans tous les programmes et bureaux de l'Union et dans tous leurs projets respectifs. Pour l'y aider, il lui est recommandé d'élaborer un Plan d'action actualisé sur l'égalité hommes-femmes à l'intention du Secrétariat de l'UICN, lequel s'inscrira dans le cadre de la *Course of Action on Gender* (Marche à suivre pour la promotion de l'égalité des sexes) applicable à l'ensemble de l'Union recommandée plus haut et s'appuiera sur les conclusions du présent rapport. Il devra s'agir d'un effort commun et concerté entre le Bureau du Directeur général, l'Unité des ressources humaines, les Directeurs mondiaux et les Directeurs régionaux, ainsi que les Directeurs de programmes et les Programmes régionaux. Les personnes interrogées ont proposé tout un train de mesures possibles qui pourraient être entreprises par l'ensemble du Secrétariat ou dans le cadre de programmes distincts et mises en œuvre de manière plus globale, notamment :

- Dans le cadre des différents programmes régionaux et mondiaux : intégrer la problématique hommes-femmes dans le plan d'activités du programme ; nommer des Correspondants spécialistes des questions de genre (et développer/renforcer leurs capacités en la matière) ; renforcer les stratégies et les positions soucieuses des sexes dans le cadre des activités visant à influencer sur les politiques.
- Renouveler le réseau des Correspondants spécialistes des questions de genre de l'ensemble du Secrétariat, lequel avait été créé au titre de la Marche à suivre en matière de promotion de l'égalité des sexes de 2017, en prévoyant une structure renforcée pour soutenir les travaux des Correspondants.
- Veiller à ce que des ressources spécifiquement consacrées aux approches intégrant la perspective de genre soient prévues à l'échelle des programmes. À titre d'exemple, affecter des fonds spéciaux à partir du budget de base pour répondre aux besoins en matière d'intégration de la dimension de genre, renforcer les systèmes en place pour que des financements puissent être affectés afin de répondre aux besoins en matière d'égalité des sexes et d'intégration sociale au niveau des projets et des institutions, ou encore prévoir des ressources pour l'intégration de la dimension de genre dans les fonctions de soutien du FVC/FEM sont autant de solutions possibles en matière de financement.
- Donner des précisions et veiller à ce que des ressources soient spécifiquement consacrées aux fonctions d'intégration de la perspective de genre au sein du PMGD de l'UICN, de manière à fournir aux collaborateurs l'assistance technique et le soutien prévus au titre de la Politique sur l'égalité des sexes de 2018.
- Veiller à ce que les dispositions et la mise en œuvre des produits du savoir et des normes destinés à l'ensemble de l'UICN tiennent compte des questions relatives à la parité hommes-femmes et d'ordre social.
- Un système de certification en égalité des sexes pourrait constituer une autre solution envisageable, à savoir un processus d'accréditation institutionnel qui reconnaîtrait les programmes et bureaux de l'UICN dont les bonnes pratiques contribuent à l'obtention de résultats tangibles en matière d'égalité des sexes. Accompagné d'indicateurs ou de marqueurs correspondant aux normes minimales de qualité généralement acceptées en matière d'égalité des sexes – fondées sur les normes des Nations Unies et les normes internationales ainsi que sur les mandats de l'UICN approuvés par les Membres de l'Union lors des Congrès mondiaux de la nature – ce processus d'accréditation pourrait accroître la capacité à lutter contre les disparités hommes-femmes, à perfectionner et étayer des stratégies efficaces et à mettre en avant les réussites en la matière.

Les points suivants portent sur d'autres éléments d'une stratégie applicable à l'ensemble des programmes, comme indiqué dans la Politique sur l'égalité des sexes de 2018.

- **Améliorer les systèmes de planification et d'approbation des programmes et projets pour déceler les risques de manière systématique et promouvoir l'égalité des sexes de façon proactive :** Si les systèmes PGS, PAAS et ESMS soutiennent l'intégration de la perspective de genre dans les programmes et projets, certaines mesures supplémentaires pourraient contribuer à de meilleurs résultats. L'un d'entre elles consiste à proposer sur le Portail un plus grand nombre de pages sur les ressources disponibles en matière d'égalité hommes-femmes afin de s'assurer que les connaissances, les ressources, les outils et les informations appuient l'intégration de la dimension de genre dans les projets et soient mis à la disposition des responsables de projets. La mise en place d'un système interne d'assistance technique prodiguant des conseils sur l'intégration de la perspective de genre dans les projets constitue une autre piste à explorer. Il convient également d'appuyer l'analyse de risque de ces systèmes par rapport à la violence fondée sur le sexe. Une mesure pertinente à cet égard consiste à encourager la coordination et la collaboration entre l'Unité en charge de la Planification, du suivi, de l'évaluation et de la gestion des risques et le PMGD afin de trouver des mécanismes et de soutenir les responsables de projets. Il serait également souhaitable d'inclure dans ces activités de coordination le renforcement de l'appui à l'atténuation des risques pour les populations autochtones.
- **Mettre fin aux disparités hommes-femmes et promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles dans tous les projets de l'UICN :** Si les participants à l'étude ont fait état de progrès dans la prise en compte des sexospécificités dans le cadre de l'élaboration et de l'exécution de projets, manifestement, il reste encore à apporter des améliorations et à accroître la cohérence. Outre l'optimisation des systèmes généraux de planification et d'approbation ci-dessus mentionnés, il est recommandé, entre autres : de renforcer les capacités du personnel des programmes/projets s'agissant de l'égalité des sexes dans le secteur de l'environnement et des stratégies en matière d'intégration de la dimension de genre et d'inclusion sociale ; de concevoir, mettre en place et assurer le suivi d'indicateurs relatifs à l'égalité hommes-femmes et à l'inclusion sociale, et de renforcer les capacités d'élaboration et d'exécution de budgets soucieux des sexospécificités pour garantir que des ressources spécifiques soient consacrées aux activités sur l'égalité des sexes.
- **Renforcer les capacités et la production de savoirs :** Les résultats de l'enquête montrent dans quels domaines le Secrétariat a besoin d'améliorer les connaissances et les capacités en matière de prise en compte des sexospécificités. Dans le cadre de son plan d'action global, il conviendrait que l'Union élabore une stratégie permettant à ses collaborateurs d'avoir accès aux connaissances et aux compétences nécessaires pour s'acquitter des obligations prévues au titre de la politique de programmation intégrant la dimension de genre. Il existe d'ores et déjà un certain nombre de ressources qui pourraient être intégrées dans cette stratégie, par exemple le MOOC sur l'égalité des sexes dans le domaine de l'environnement, lequel pourrait être rendu obligatoire pour le personnel. De même :
 - Sous réserve du temps et des ressources nécessaires, l'équipe du PMGD en charge de l'égalité entre les sexes, en collaboration avec les Correspondants régionaux spécialistes des questions de genre (et de leurs homologues au sein des Commissions) pourraient concevoir une formation plus courte et davantage axée sur l'UICN qui comprendrait des modules adaptés traitant des grandes priorités thématiques de l'Union et que tout le personnel serait tenu de suivre.
 - Le réseau des Correspondants spécialistes des questions de genre pourrait suivre une formation et servir de source de référence à des tiers de manière à favoriser le partage d'informations, l'apprentissage mutuel, la coopération et la collaboration, et à trouver des possibilités d'améliorer les stratégies et les

résultats conformément à la Politique sur l'égalité des sexes de l'UICN. Doté de moyens suffisants, le réseau des Correspondants spécialistes des questions de genre pourrait également permettre aux Membres et Commissions de l'UICN d'obtenir des informations et d'avoir accès à des outils, des méthodes et d'autres ressources traitant de l'intégration sociale et de l'égalité hommes-femmes.

- Les savoirs produits dans le cadre de projets de l'UICN en cours d'exécution peuvent eux aussi contribuer à la promotion et au renforcement de l'apprentissage et des ressources en matière d'égalité entre les sexes. La collaboration et la coordination avec l'équipe du PMGR en charge de l'égalité des sexes peut contribuer à mettre en avant et à attirer l'attention sur les résultats et les enseignements en matière de promotion de l'égalité hommes-femmes et d'intégration sociale (par exemple en ce qui concerne les populations autochtones et la gouvernance) obtenus dans le cadre de ces projets.
- **Améliorer l'intégration de la perspective de genre dans le système d'évaluation de l'UICN et mieux rendre compte des résultats en matière de promotion de l'égalité des sexes :** Il est également recommandé d'améliorer la conception et l'utilisation des systèmes de suivi et d'évaluation pour permettre de rendre compte des progrès réalisés par l'UICN dans la réalisation des objectifs et des résultats obtenus en matière d'intégration de la dimension de genre. Le nouveau marqueur de genre et l'indicateur de l'égalité entre les sexes (*Gender Marker* et *Gender Outcome*) figurant dans le Cadre de résultats de l'UICN pour la période 2021-2024 serviront de base à cet effet. L'une des mesures à prendre consistera à disposer de suffisamment de ressources humaines au sein de l'Unité en charge de la Planification, du suivi, de l'évaluation et de la gestion des risques pour aider à la mise à jour régulière des systèmes de suivi et d'évaluation afin de se conformer aux normes sur l'égalité des sexes, par exemple en intégrant le marqueur de genre sur le Portail des projets de l'UICN. Il sera également possible d'améliorer l'intégration de la perspective de genre dans ces systèmes en trouvant des financements qui seront spécifiquement consacrés aux fonctions assignées à l'équipe du PMGD en charge de l'égalité des sexes, à savoir gérer et analyser de manière active les données relatives au marqueur de genre et les résultats en matière de parité hommes-femmes. S'agissant du marqueur de genre, il importerait également de créer sur le Portail une section sur l'égalité entre les sexes où les gestionnaires pourraient indiquer le montant des budgets alloués à l'intégration de la dimension de genre et rendre compte des progrès réalisés dans la lutte contre les disparités hommes-femmes. L'utilisation de ce marqueur de genre devra en outre s'accompagner des mesures et des ressources nécessaires pour renforcer les capacités du personnel.

Outre les recommandations ci-dessus, axées sur les programmes, il est également recommandé au Secrétariat de :

- **Promouvoir un environnement de travail inclusif et diversifié :** L'Unité des ressources humaines a fait des progrès en matière d'intégration de la perspective de genre sur le lieu de travail. Néanmoins, elle pourrait élaborer un plan pour poursuivre les activités en ce sens et favoriser la diversité dans le département et dans tous les domaines dans lesquels elle intervient pour fournir un appui. Lors de l'élaboration de ce plan, il conviendrait notamment d'envisager les mesures suivantes : établir un document récapitulatif de toutes les mesures de protection en matière de parité hommes-femmes et d'intégration sociale prévues dans les politiques relatives aux ressources humaines (une grande partie de ces informations ayant été résumées plus haut dans le présent rapport) et le rendre plus facilement accessible à l'ensemble du personnel ; créer un canal de communication, une table ronde ou tout autre forum où le personnel pourrait se réunir et débattre de questions relatives à l'égalité des sexes et l'intégration sociale sur le lieu de travail ; et mener une politique soucieuse des

sexospécificités et favorable à la famille et à l'intégration sociale. En matière de suivi, d'évaluation et de présentation de rapports, le département pourrait produire des rapports réguliers et suivre l'évolution de la situation s'agissant de l'égalité des sexes à différents niveaux hiérarchiques et dans différents lieux d'affectation et inclure cette procédure dans le système de notation des directeurs lors de leur évaluation annuelle. En outre, il serait utile que le département soit équipé d'un logiciel statistique lui permettant d'analyser aisément les données sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes, qu'il obtienne de la direction qu'elle s'engagera à soutenir l'égalité salariale hommes-femmes et, enfin, qu'il crée un poste et recrute une personne en charge de la diversité et de l'intégration. L'Unité des ressources humaines pourrait également mettre en place une formation à la Politique en matière de diversité, d'intégration sociale et d'égalité des sexes qui serait elle aussi obligatoire pour le personnel.

ANNEXE 1 : CONTEXTE HISTORIQUE DE LA STRATÉGIE DE L'UICN SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

L'UICN a fait figure de pionnière en reconnaissant très tôt que l'égalité des sexes jouait un rôle moteur dans la mise en place de solutions environnementales efficaces, équitables et durables. Depuis 1984, elle a fait de la question des sexospécificités et de la parité hommes-femmes l'une de ses grandes priorités, comme en témoignent plusieurs décisions de l'Assemblée des Membres et du Congrès mondial de la nature de l'UICN. En 1996, une résolution a été adoptée visant à « intégrer la perspective de genre dans tout le Programme de l'UICN ». En 1998, le Conseil de l'UICN a adopté une Politique accompagnée d'un Plan d'action sur l'égalité hommes-femmes et a créé le poste de Conseiller principal mondial sur les questions de genre. Depuis, les Membres de l'UICN ont approuvé de nouvelles résolutions sur l'égalité des sexes⁶⁰ à chaque Congrès. La Politique sur l'égalité des sexes de l'UICN fait l'objet d'une mise à jour tous les 4 à 10 ans, la dernière remontant à 2018.⁶¹

Au tout début, dans les années 70 et 80, on parlait le plus souvent de la « problématique féminine » mais peu à peu, la terminologie a évolué, passant de « la place des femmes dans le développement » à « genre et développement », avant que l'on choisisse de faire référence à « l'égalité des sexes ».

La reconnaissance de la nécessité d'inclure les femmes dans les stratégies de conservation remonte néanmoins à bien plus longtemps en arrière, à savoir 1980, date de la publication par l'UICN de la Stratégie mondiale pour la conservation.⁶² À l'époque, cette Stratégie avait pour objet de « servir de cadre aux différents pays pour l'élaboration de leurs propres stratégies nationales de conservation »⁶³, et en 1986, une conférence internationale intitulée *Conservation and Development: Implementing the World Conservation Strategy* (Conservation et développement : mise en œuvre de la Stratégie mondiale pour la conservation) se tint au Canada dans le but d'étudier la mise en application de cette Stratégie. Lors d'une réunion de haut niveau sur Les femmes, l'environnement et le développement soutenable organisée à l'occasion de cette conférence, il fut proposé de préparer un supplément à la Stratégie sur le thème des femmes et de l'environnement. Par la suite, un groupe de travail fut créé sous les auspices de l'UICN, chargé de revoir la Stratégie et d'étudier par quels moyens l'UICN « pourrait adapter son propre programme et intégrer la problématique féminine ».⁶⁴ Le message de la Stratégie mondiale pour la conservation et de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement était alors que « la conservation de l'environnement est une composante essentielle du développement soutenable, le seul type de développement qui bénéficiera aux femmes. »⁶⁵ L'année suivante, en 1987, lors d'un atelier sur la Stratégie organisé par l'UICN, le document *Women and the World Conservation Strategy* (La femme et la Stratégie mondiale pour la conservation) fut élaboré. C'est donc dans les années 80, dans le cadre des procédures de la Stratégie mondiale pour la conservation, que l'UICN établit et reconnut l'importance du rôle de la femme.

Sur cette même lancée de la reconnaissance du rôle des femmes, en 1998, la Déclaration politique de l'UICN insista sur le fait que « la parité hommes-femmes et l'égalité entre les sexes sont des éléments fondamentaux pour les droits de l'homme et la réalisation de la justice sociale, ainsi qu'une condition nécessaire au développement durable »⁶⁶ [traduction

⁶⁰ Voir la résolution [GA 17.13](#) de l'UICN et les résolutions [WCC 2004, 3.009](#), CMD 2016 (en anglais uniquement), ainsi que la [résolution 088](#), la [résolution 72](#), et la [résolution 30](#).

⁶¹ Ces informations reposent principalement sur les documents de l'UICN [Course of Action on Gender](#) (2016) et [IUCN Gender Equality and Women's Empowerment Policy](#) (en anglais uniquement)

⁶² *Women and Environment in the Third World*; Alliance for the Future, Irene Dankelman and Joan Davidson, 1988.

⁶³ *ibid*

⁶⁴ *ibid*

⁶⁵ *ibid*

⁶⁶ *Gender and Climate Change: An introduction*, édité par Irene Dankelman, 2010.

non officielle de l'original, disponible uniquement en anglais]. Par la suite, en 2000, le Congrès mondial de la nature réuni à Amman approuva une résolution visant à garantir qu'il soit « pleinement tenu compte de l'équité entre les sexes dans l'ensemble des actions, projets et initiatives du Secrétariat ». ⁶⁷ En conséquence, la mise au point d'outils, de mécanismes et de supports de sensibilisation à la prise en compte des sexospécificités dans le domaine de la conservation des ressources naturelles fut encouragée au moyen de lignes directrices et d'évaluations de l'intégration de la dimension de genre élaborées à l'intention des responsables des politiques sur l'égalité des sexes. Depuis 2005, le Programme de l'UICN sur l'égalité des sexes « axe [spécifiquement] son travail sur le genre et le changement climatique dans le contexte de l'Alliance mondiale sur le genre et le climat (GGCA), créée en 2007 à l'occasion de la COP14 de la CCNUCC et dont l'UICN fut l'une des organisations fondatrices aux côtés de l'Organisation des femmes pour l'environnement et le développement (WEDO), du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE). » ⁶⁸ [Traduction non officielle du document, disponible uniquement en anglais]

La Politique de 2007 sur l'équité et l'égalité entre les sexes donne une définition de la parité hommes-femmes, reconnaît les différents rôles des hommes et des femmes par rapport aux ressources naturelles, se concentre sur la réduction de la pauvreté et mentionne les Objectifs du Millénaire pour le développement. ⁶⁹ L'élaboration et la mise en œuvre de cette Politique traduisent « la volonté constante de l'UICN d'intégrer la perspective de genre dans ses politiques, programmes et projets ainsi que dans sa structure institutionnelle » [traduction non officielle de l'original, disponible uniquement en anglais]. Le document *Course of Action on Gender* (Marche à suivre pour la promotion de l'égalité des sexes) insiste également sur le fait que « l'UICN peut et doit prendre des mesures énergiques en interne pour améliorer la manière dont les principes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont abordés et intégrés de façon proactive dans les programmes la planification de projets, les procédures et l'affectation de ressources pour parvenir à une efficacité et une efficience accrues » [traduction non officielle de l'original, disponible uniquement en anglais]. ⁷⁰

En 2015, une étude a été réalisée au sein de tous les bureaux et dans le cadre de tous les programmes de l'UICN afin d'évaluer les besoins en matière de promotion de l'égalité hommes-femmes et d'améliorer l'intégration de la perspective de genre. Sur la base des résultats de cette étude, le document *Course of Action on Gender* (Marche à suivre pour la promotion de l'égalité des sexes) fut élaboré, conformément à la Politique de 2007 sur l'équité et l'égalité entre les sexes, et sa mise en œuvre a démarré en 2016. Ce document prévoit une série de mesures en neuf points répartis en deux grands domaines d'action :

Mise en œuvre

1. Créer des postes de Correspondants spécialistes des questions de genre
2. Intégrer le principe de l'égalité des sexes à tous les stades du cycle de vie des projets de l'UICN
3. Veiller à l'intégration de la perspective de genre dans tous les exposés de principes/documents de politique générale de l'UICN
4. Garantir la parité hommes-femmes dans le système interne de gestion des ressources humaines de l'UICN
5. Créer un processus de certification en matière d'égalité des sexes
6. Faire en sorte que l'image de l'UICN soit celle d'une organisation soucieuse des sexospécificités

⁶⁷ Résolution 2.28 d'Amman, paragraphe 2b du dispositif.

⁶⁸ Gender and Climate Change: An introduction. Edited by Irene Dankelman, 2010.

⁶⁹ IUCN Policy on Gender Equity and Equality, mai 2007.

⁷⁰ IUCN Course of Action on Gender, mai 2016.

Renforcement des capacités

7. Renforcer les capacités du Secrétariat de l'UICN en matière de promotion de l'égalité hommes-femmes
8. Enrichir les bases de données à l'aide d'informations ventilées par sexe et intégrant la perspective de genre
9. Apprendre par la pratique : programmation conjointe en faveur de l'égalité des sexes

La Marche à suivre pour la promotion de l'égalité des sexes se voulait un document d'orientation permettant de renforcer le processus d'institutionnalisation du genre⁷¹ au sein de l'UICN. Il prenait appui sur l'assise institutionnelle de l'UICN et sur ses engagements en faveur de l'égalité des sexes à l'échelle mondiale. Il se voulait également un document évolutif nécessitant d'être mis à jour et ajusté en fonction du contexte en mutation de l'UICN, mais également des résultats obtenus à l'issue de la mise en œuvre des mesures prévues. Le document a été publié en 2016 mais à ce jour, les progrès dans sa mise en œuvre n'ont pas encore été évalués. Il a été jugé important que le Groupe de travail du Comité institutionnel et de gouvernance du Conseil de l'UICN progresse dans la mise en œuvre de la Marche à suivre pour contribuer à l'élaboration d'une Stratégie globale sur l'égalité des sexes au sein de l'UICN. Chacune des entités responsables des différentes mesures prévues a été contactée afin de lancer le processus d'évaluation de la mise en œuvre de la Marche à suivre.

Dans le document en date de 2018 intitulé *Politique de l'UICN pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : intégration de la perspective de genre dans le Programme de travail de l'UICN*, il est stipulé que « La politique pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes rappelle, réaffirme et renforce la détermination de l'UICN à parvenir à l'égalité des sexes, au respect des droits des femmes et à l'autonomisation des femmes et prend les dispositions nécessaires pour intégrer la perspective de genre dans son Programme et son portefeuille de projets » [traduction non officielle de l'original, disponible uniquement en anglais].⁷² Le document décrit en détail toutes les raisons motivant l'intégration de la perspective de genre, définit l'objectif de la démarche et propose un cadre de mise en œuvre. Il contient également une série de définitions de termes relatifs à l'égalité des sexes et à d'autres questions connexes.

⁷¹ L'institutionnalisation du genre s'entend de l'intégration de la perspective de genre dans les pratiques courantes d'une organisation. Il s'agit d'un processus de déconstruction et de reconstruction qui vise à établir l'égalité entre les personnes. Ce processus a pour objectif de créer une culture juste qui valorise et reconnaisse le rôle et la contribution des hommes et des femmes à l'organisation ou à l'institution et d'intégrer des activités et des comportements habituels ou institutionnalisés visant à réduire les disparités hommes-femmes.

⁷² Politique de l'UICN pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes: intégration de la perspective de genre dans le Programme de travail de l'UICN. Approuvée par le Conseil de l'UICN à sa 95^e réunion (C/95/8, octobre 2018) (en anglais uniquement)

ANNEXE 2 : CAHIER DES CHARGES DU GROUPE D'ÉTUDES SUR LE GENRE

Introduction

Après plusieurs décennies de résolutions des Membres réaffirmant l'importance de l'égalité des sexes pour atteindre les objectifs de l'UICN, l'Union entend parvenir à l'égalité des sexes, au respect des droits des femmes et à l'autonomisation des femmes à tous les niveaux de l'institution, y compris dans le cadre de son Programme et de son portefeuille de projets mais aussi au-delà. En vertu de l'article 59 du Règlement, le Conseil de l'UICN a créé à cet effet un Groupe d'études sur le genre (ci-après le « Groupe d'études ») chargé de promouvoir l'intégration de la parité hommes-femmes dans l'ensemble de l'UICN. Les membres du Groupe sont issus du Conseil, des Commissions et du Secrétariat de l'UICN.

L'objectif général de ce Groupe d'études et d'asseoir l'image de l'UICN en tant qu'institution appliquant une stratégie soucieuse des sexes dans le cadre de la gouvernance, de l'organisation et de la politique générale de l'Union.

Cette démarche vise à déceler toutes sortes de disparités entre les sexes et à coordonner la mise en place de mesures destinées à y remédier et à faire évoluer la situation. L'intégration de la perspective de genre permettra à l'Union de consolider sa culture institutionnelle fondée sur le respect et la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes, deux principes qui constituent des impératifs mondiaux à part entière mais aussi des éléments pivots en vue de la réalisation de la mission de l'UICN.

Objet du présent document : définir le cahier des charges du Groupe d'études

Le présent document vise à définir les priorités dans le cadre des activités du Groupe d'études afin de lui permettre de chercher à obtenir et d'aboutir à des résultats concrets, solides et pratiques. Il s'emploie à définir les principaux organes de l'UICN et les thèmes connexes qui seront pris en compte dans le cadre des travaux du Groupe d'études. Il correspond également à l'activité du Groupe d'études consistant à établir un projet de cadre/d'exposé des raisons motivant l'institutionnalisation du genre au sein de l'UICN.

Ce document est construit de manière à comprendre des sections sur la gouvernance et les composantes de l'UICN (le Conseil, les Commissions et les Membres) et sur le Secrétariat de l'UICN (les programmes et les unités de l'Union). Les propositions de priorités en lien avec la gouvernance et les composantes de l'UICN donnent des occasions d'innover, tandis que les priorités en lien avec le Secrétariat donnent la possibilité d'examiner la mise en œuvre des instruments existants et de tirer des enseignements de l'expérience et des réalisations du Secrétariat à ce jour.

Ce document servira de fondement aux prochaines étapes des travaux du Groupe d'études au cours de la phase initiale de ses activités sous les auspices du Conseil actuel, de mars-mai à juin 2020. Ces prochaines étapes sont les suivantes :

- Création de postes de Correspondants et d'un mécanisme de coordination pour mener à bien la mission du Groupe d'études.
- Élaboration et mise en œuvre d'un questionnaire d'autoévaluation à l'intention des organes et unités concernés dans le but de réunir des informations sur les mesures, les disparités et les besoins actuels par rapport aux priorités définies.

(La section « Prochaines étapes » ci-dessous contient de plus amples informations à ce sujet). Ces premières activités serviront à leur tour de fondement à l'élaboration de recommandations concernant l'étape suivante des travaux du Groupe d'études sous les auspices du prochain Conseil de l'UICN.

Principaux organes et grandes priorités

a. Gouvernance et composantes de l'UICN

Une partie de la mission du Groupe d'études consiste à étudier de quelle manière la perspective de genre pourrait être intégrée dans le système de gouvernance de l'UICN. Il s'agit là d'un domaine d'innovation clé auquel le Groupe d'études peut contribuer. Pour favoriser l'intégration de la dimension de genre de façon plus systématique, le Groupe d'études pourra examiner certaines questions en lien avec les éléments suivants :

Conseil de l'UICN : S'agissant du Conseil de l'UICN, le principal axe de travail proposé concerne :

- la répartition hommes-femmes et les critères de sélection en termes d'égalité de participation des femmes et des hommes au Conseil et à ses comités et groupes de travail, et
- l'évolution des politiques et/ou procédures susceptibles de promouvoir et de soutenir une représentation équilibrée des sexes.

Commissions de l'UICN : S'agissant des Commissions de l'UICN, les principaux axes de travail proposés concernent :

- la participation des hommes et des femmes aux Comités directeurs des Commissions et à d'autres groupes, et
- la prise en compte des sexospécificités dans les travaux techniques des Commissions et leurs thématiques et/ou groupes de spécialistes.

Structures de Membres de l'UICN : S'agissant des structures de Membres de l'UICN, les principaux axes de travail proposés concernent :

- la participation des hommes et des femmes aux structures décisionnelles des Comités nationaux et régionaux de l'UICN, et
- l'intégration de la perspective de genre dans le programme de travail de ces comités.

b. Secrétariat de l'UICN

En 2018, le Conseil de l'UICN a approuvé une nouvelle politique globale sur l'égalité des sexes dans le cadre du Programme de l'UICN baptisée *Politique de l'UICN pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : intégration de la perspective de genre dans le Programme de travail de l'UICN*. Conscient des avancées réalisées dans des domaines d'activités essentiels pour la mise en œuvre de mesures intégrant la dimension de genre, il est proposé que les travaux du Groupe d'études portent essentiellement sur les deux domaines suivants :

Programme de l'UICN : Il est proposé de faire porter l'essentiel de l'attention sur l'état d'avancement de la politique de l'UICN sur l'égalité des sexes de 2018, et plus particulièrement sur les mesures prises pour mettre en application la section consacrée au Plan de mise en œuvre de cette politique, notamment les mesures visant à garantir des actions intégrant la perspective de genre dans les domaines suivants :

- systèmes de planification et d'approbation de programmes et de projets ;
- conception, mise en œuvre et suivi et évaluation de projets ;
- systèmes de suivi et d'évaluation de programmes ;
- production de savoirs, renforcement des capacités et apprentissage.

Unité des ressources humaines : L'institutionnalisation du genre est un processus qui exige une transformation de la culture d'entreprise, ce en quoi l'Unité des ressources humaines a un rôle important à jouer. Il est donc proposé d'étudier en priorité les mesures mises en place par cette Unité pour favoriser un environnement

de travail inclusif et les capacités déployées pour assurer le suivi et le respect des mesures contribuant à la création d'un environnement de travail favorable à l'intégration de la dimension de genre.

(Note : La collaboration avec le Groupe sur le développement de l'Union sera également utile dans le cadre de la mise en œuvre des activités prévues sous le précédent paragraphe relatif à la Gouvernance de l'UICN).

Prochaines étapes

Les prochaines étapes envisagées dans le cadre de cette phase des travaux du Groupe d'études (mars-mai/juin) sont les suivantes :

Établissement d'un mécanisme de coordination

Pour poursuivre ses travaux, il incombera au Groupe d'études d'établir un mécanisme de coordination et de nommer des Correspondants. Pour ce faire, il conviendra de revoir l'organisation interne (voire d'augmenter le nombre de ses membres) en vue de répartir les responsabilités, de nommer des Correspondants/Interlocuteurs au sein des organes et unités de l'UICN concernés aux fins de la communication et de la collecte d'informations, et de perfectionner les processus de coordination.

Élaboration et réalisation d'une enquête

Parmi les principales activités proposées au titre de cette première phase de travail figure la réalisation d'une auto-évaluation auprès des Correspondants/interlocuteurs identifiés lors de l'étape ci-dessus. Pour ce faire, il conviendra d'élaborer un questionnaire simple qui sera soumis aux différentes personnes-ressources du Conseil, des Commissions, des structures de Membres et du Secrétariat de l'UICN. Cette étude permettra de dresser un premier bilan des politiques, mesures ou capacités déjà en place et de recueillir les points de vue des personnes interrogées sur les principales lacunes à combler dans leur domaine d'activité. Les réponses seront compilées et intégrées afin d'éclairer de futurs travaux en vue de l'élaboration d'un plan d'action sous l'égide du prochain Conseil.

Ci-après figure une liste de propositions de questions données à titre indicatif pour chacun des axes de travail décrits plus haut sous le paragraphe « Principaux organes et grandes priorités » ; elles serviront de point de départ à l'élaboration d'une enquête visant à recueillir des informations sur la situation actuelle et les lacunes à combler dans ces domaines.

Propositions de questions à titre indicatif

Principales unités	Propositions de questions en fonction des axes de travail
Direction et composantes de l'UICN	<p><i>Conseil de l'UICN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Que peut faire le Conseil pour favoriser l'équité et la parité hommes-femmes s'agissant des postes à pourvoir au sein du Conseil ? ● Quelles modifications des Statuts ou réformes des procédures conviendrait-il d'apporter pour assurer une répartition hommes-femmes plus équilibrée au sein des comités du Conseil ? <p><i>Commissions de l'UICN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comment la parité hommes-femmes est-elle prise en compte dans la composition des Comités directeurs des Commissions ? ● Comment les sexospécificités sont-elles prises en compte dans les travaux techniques des Commissions et leurs thématiques et/ou groupes de spécialistes ?

	<p><i>Membres de l'UICN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment les questions relatives à l'égalité des sexes et à l'intégration sociale sont-elles prises en compte au sein des structures décisionnelles des Comités nationaux et régionaux de l'UICN ? • Quelles sont les mesures prises par les Membres pour assurer la parité hommes-femmes au sein des Comités nationaux et régionaux ? • Comment la dimension de genre est-elle intégrée dans les programmes des Comités nationaux et régionaux ?
<p>Secrétariat de l'UICN</p>	<p><i>Systèmes d'approbation, de suivi et d'évaluation de projets</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment les systèmes de planification et d'approbation de programmes/projets permettent-ils déceler de manière systématique les risques de pratiques discriminatoires fondées sur le sexe ? • Comment les systèmes de planification et d'approbation font-ils en sorte que les mesures nécessaires soient prises dans le cadre des projets pour faire face aux risques et promouvoir de manière proactive l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ? <p><i>Mise en œuvre de projets</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure les programmes disposent-ils des capacités nécessaires ou ont accès à de telles capacités pour faire en sorte que la dimension de genre soit intégrée dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de ces programmes ? • Comment les ressources sont-elles affectées pour faire en sorte que la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes tiennent compte de la dimension de genre ? <p><i>Suivi et évaluation de programmes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels systèmes et quelles ressources ont-ils été prévus pour assurer le suivi et l'évaluation des progrès en faveur de l'égalité des sexes dans les programmes de l'UICN ? • Comment ces systèmes permettent-ils de favoriser un apprentissage plus approfondi et sa mise au service d'actions qui, peu à peu, favoriseront l'égalité entre les sexes ? <p><i>Connaissances et compétences</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment les programmes de l'UICN favorisent-ils la production de savoirs, le renforcement des capacités et l'apprentissage en matière d'actions intégrant la dimension de genre ? <p><i>Ressources humaines</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quel est l'état d'avancement des dispositions prises par l'UICN pour élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à atteindre la parité hommes-femmes au sein de ses effectifs ? • De quelles capacités l'Unité des ressources humaines dispose-t-elle pour promouvoir et soutenir la mise en œuvre d'une politique sur l'égalité des sexes et de meilleures pratiques en la matière ?

ANNEXE 3 : CONSEILLERS RÉGIONAUX DU CONGRÈS DE L'UICN

Figure 11. Proportion d'hommes et de femmes élus aux postes de Conseillers régionaux pour l'Afrique

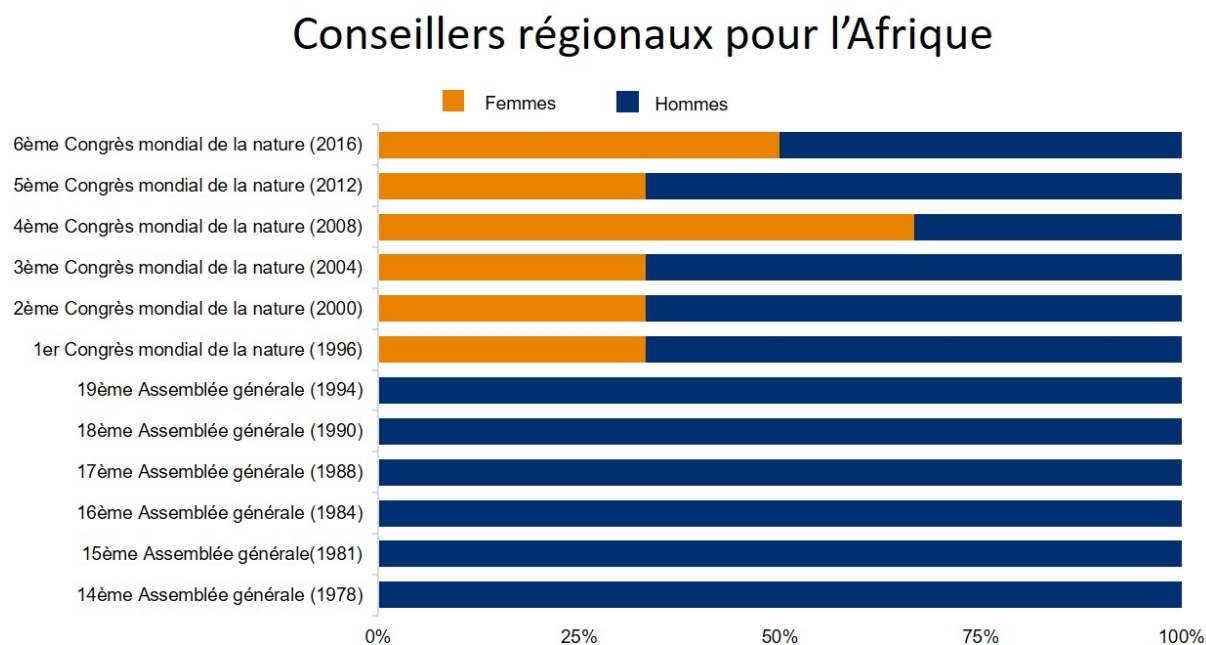


Figure 12. Proportion d'hommes et de femmes élus aux postes de Conseillers régionaux pour la Mésio-Amérique et l'Amérique du Sud

Conseillers régionaux pour la Mésio-Amérique et l'Amérique du Sud

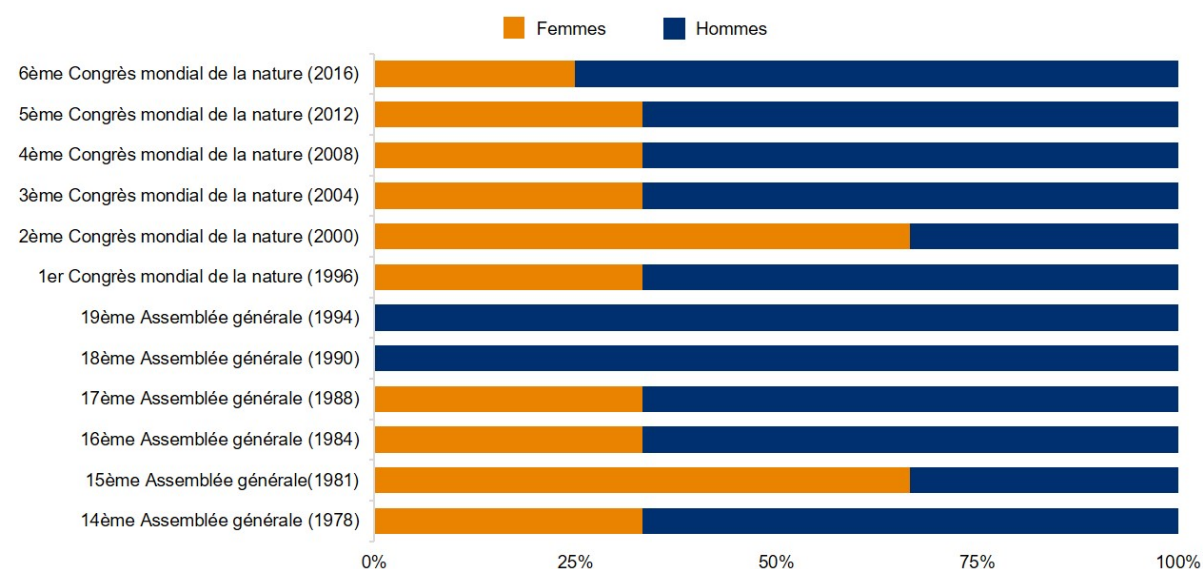


Figure 13. Proportion d'hommes et de femmes élus aux postes de Conseillers régionaux pour l'Amérique du Nord et les Caraïbes

Conseillers régionaux pour l'Amérique du Nord et les Caraïbes

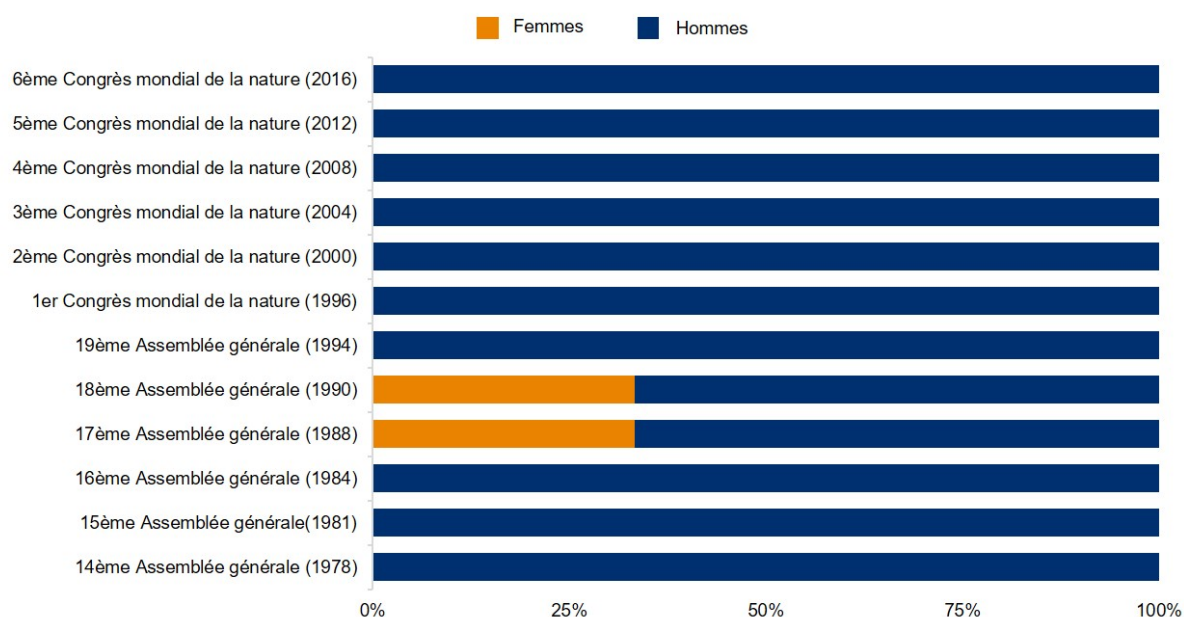


Figure 14. Proportion d'hommes et de femmes élus aux postes de Conseillers régionaux pour l'Asie du Sud et de l'Est

Conseillers régionaux pour l'Asie du Sud et de l'Est

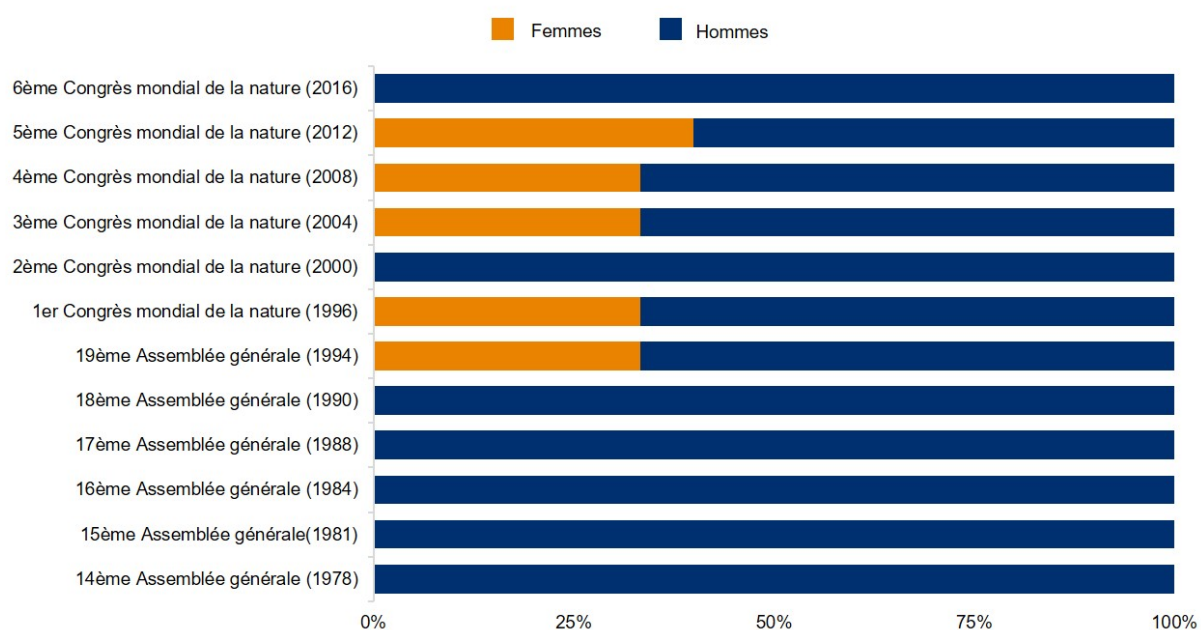


Figure 15. Proportion d'hommes et de femmes élus aux postes de Conseillers régionaux pour l'Asie de l'Ouest

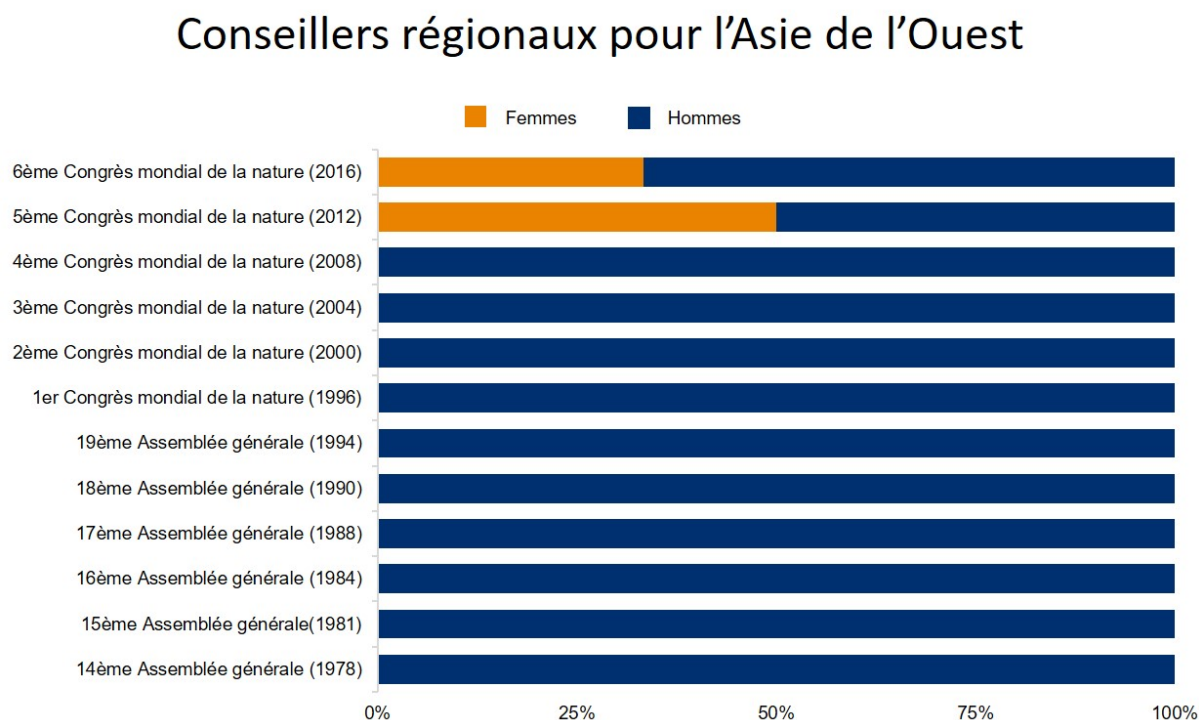


Figure 16. Proportion d'hommes et de femmes élus aux postes de Conseillers régionaux pour l'Océanie

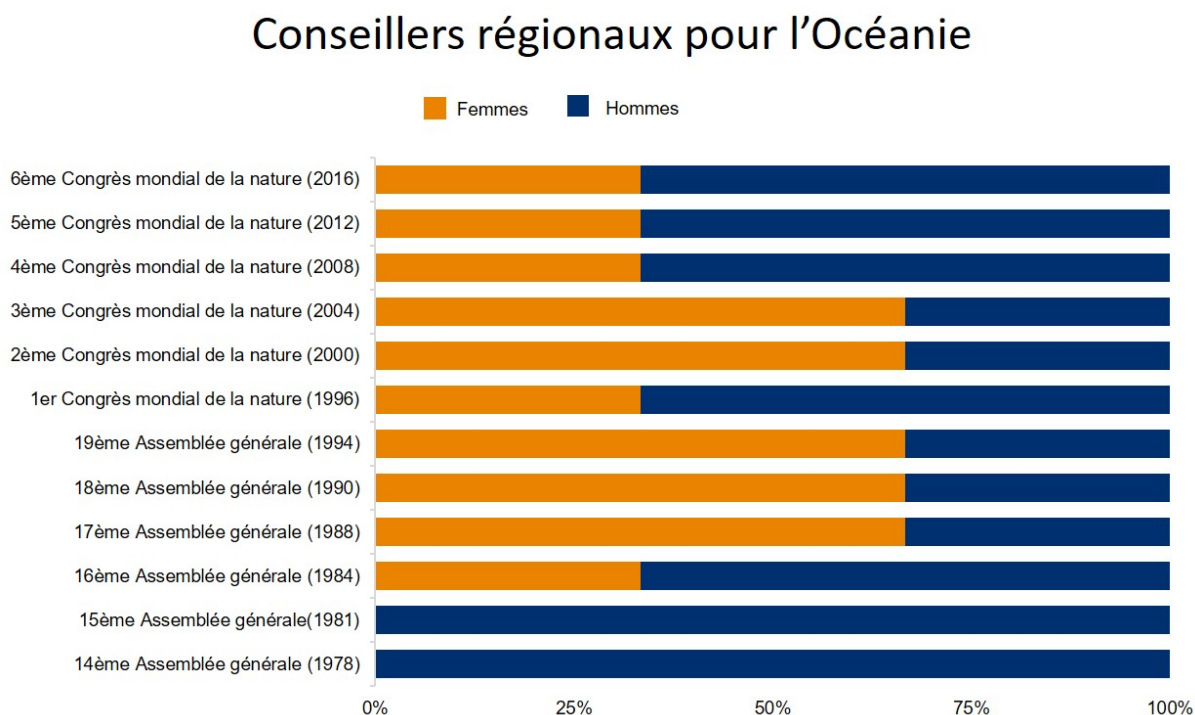


Figure 17. Proportion d'hommes et de femmes élus aux postes de Conseillers régionaux pour l'Europe de l'Est, l'Asie du Nord et l'Asie centrale

Conseillers régionaux pour l'Europe de l'Est, l'Asie du Nord et l'Asie centrale

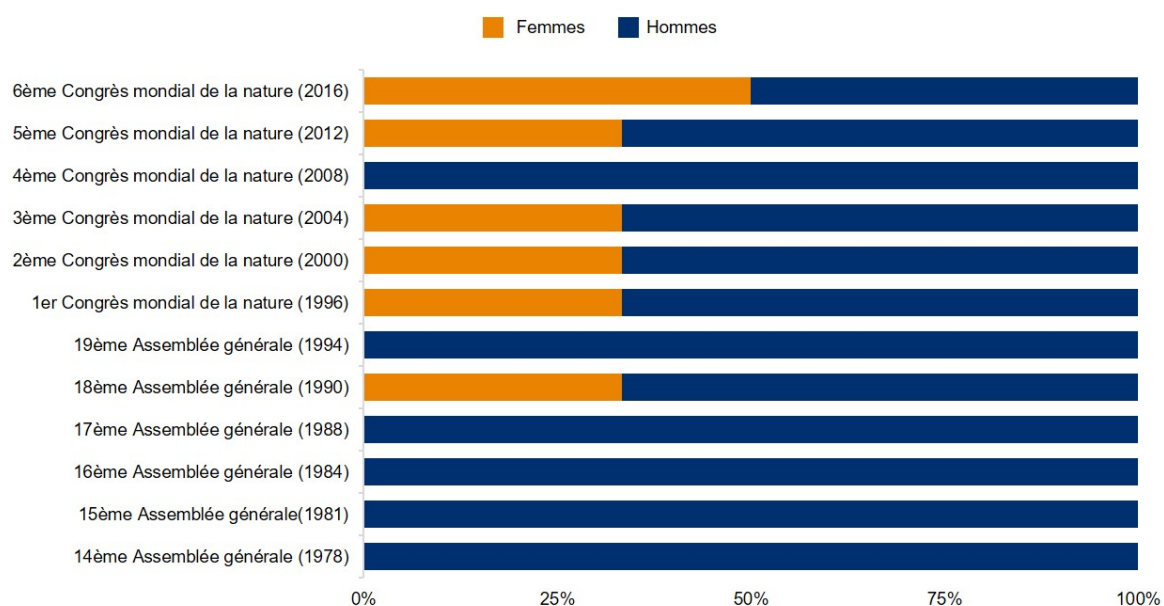


Figure 18. Proportion d'hommes et de femmes élus aux postes de Conseillers régionaux pour l'Europe de l'Ouest

Conseillers régionaux pour l'Europe de l'Ouest

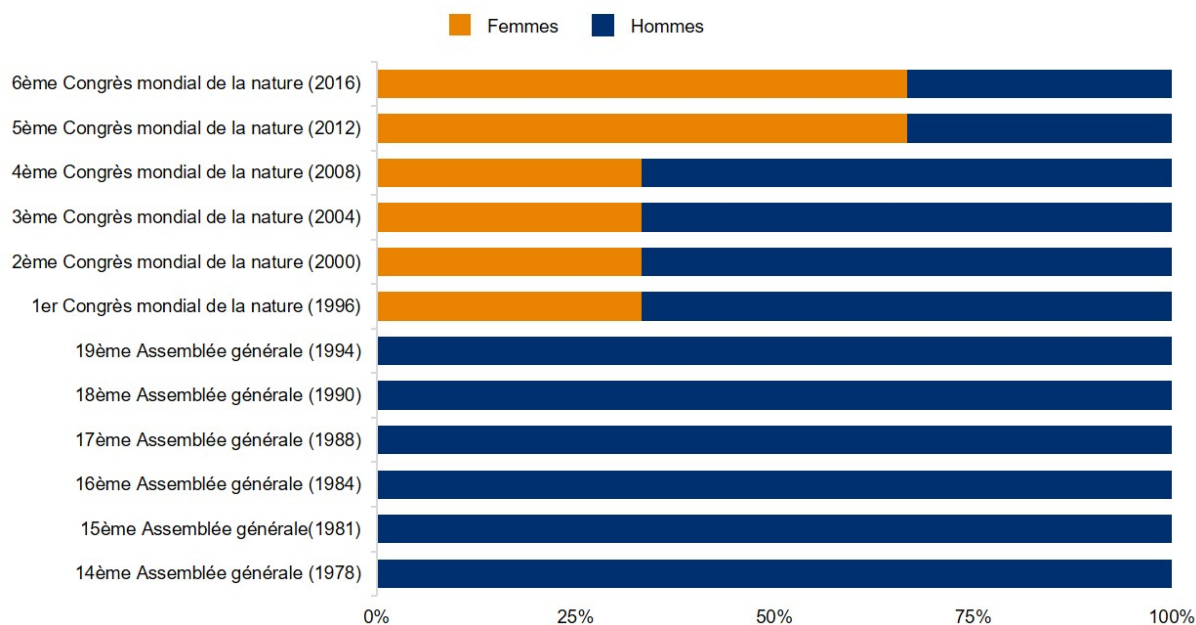


Figure 19. Proportion d'hommes et de femmes élus aux postes de Conseillers supplémentaires

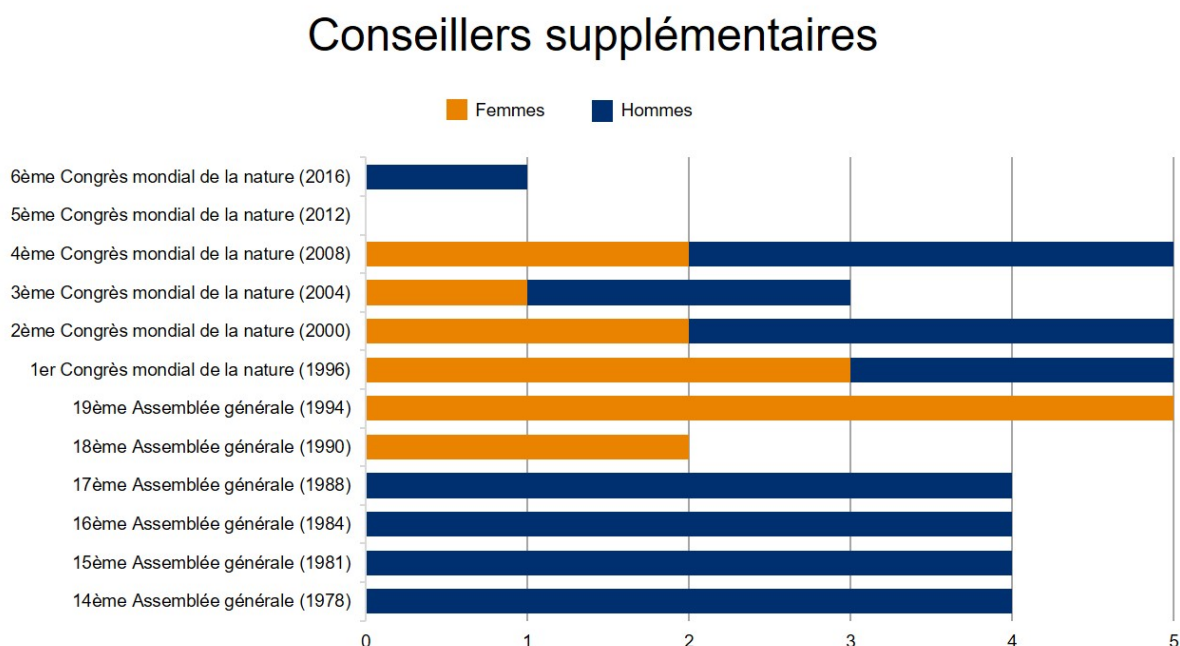


Figure 20. Part des effectifs féminins pour l'ensemble des postes de Conseillers régionaux de l'UICN (1978-2016)

