



ADAPTATION FUND

16 mars 2021

Conseil du Fonds d'adaptation

PDO – ANNEXE 4

POLITIQUE DE GENRE ET PLAN D'ACTION SEXOSPÉCIFIQUE

**(Version actualisée approuvée en mars 2021 ;
PG et PAS initiaux approuvés en mars 2016)**

POLITIQUE DE GENRE DU FONDS D'ADAPTATION

Contexte

1. Dans les principaux accords internationaux sur l'environnement, l'égalité des genres est de plus en plus considérée comme une question transversale. Adoptée en 1992, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement reconnaît dans son Principe 20 que « les femmes ont un rôle vital dans la gestion de l'environnement et le développement », et le Chapitre 24 de son programme d'action Agenda 21 porte sur les connaissances et expériences considérables des femmes dans la gestion et la préservation des ressources naturelles.¹ Toutes les conventions de Rio ont souligné le rôle essentiel de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles dans la réalisation de leurs objectifs respectifs.² De même, l'Agenda 2030 du développement durable reconnaît l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes comme un de ses Objectifs de développement durable (ODD 5) et comme un catalyseur pour la réalisation d'autres objectifs, notamment l'ODD 13 relatif à la lutte contre les changements climatiques.³

2. Au cours des quinze dernières années, de nombreuses décisions de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) ont abordé les dimensions sexospécifiques du changement climatique.⁴ En 2010, la Conférence des Parties (COP), dans sa Décision 1/CP.16 au titre des Accords de Cancún, a reconnu l'importance de l'égalité des sexes et de la participation effective des femmes pour garantir une action de coopération à long terme sur tous les aspects du changement climatique.⁵ En 2012, la Décision 23/CP.18 de Doha a appelé à promouvoir l'équilibre entre hommes et femmes et à améliorer la participation des femmes aux négociations relatives à la CCNUCC et à la représentation des Parties au sein des organes créés en vertu de la Convention ou du Protocole de Kyoto « pour que les politiques climatiques sensibles au genre répondent aux besoins différents des hommes et des femmes dans les contextes nationaux et locaux. »⁶ Le Programme de travail de Lima relatif au genre dans le cadre de la CCNUCC a été créé en 2014 à Lima par la Décision 18/CP.20,⁷ et a été prolongé

¹ AGNU (1992), Rapport de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (CNUED), Annexe I : Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, A/CONF.151/26 (Vol. I) ; CNUED (1992), Agenda 21. Voir : <https://sustainabledevelopment.un.org/milestones/unced>. En 2012, la Conférence des Nations Unies sur le développement durable Rio+20 a affirmé que l'égalité des sexes et la participation effective des femmes étaient importants pour une action efficace sur tous les aspects du développement durable.

² Articles 5, 10 et 18 de la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification (CNULCD), Plan d'action pour l'égalité des sexes (Décision 30/COP.13 de la CNULCD), ainsi que les décisions de la Conférence des Parties CNULCD 9/COP.10 et 9/COP.11. Voir : <https://www.unccd.int/official-documents>. Décisions IX/8, X/19, XI/2, XIII/1 de la Convention sur la diversité biologique (*Convention on Biological Diversity – CBD*) et Plan d'action pour l'égalité des sexes de la CBD (Décision XII/7), voir <https://www.cbd.int/decisions/>.

³ <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

⁴ Voir <https://unfccc.int/fr/node/10671> ; voir aussi Organisation des femmes pour l'environnement et le développement (*Women's Environment and Development Organization – WEDO*)/Initiative européenne pour le renforcement des capacités (*European Capacity Building Initiative – ECBI*) (2018). Guide de poche sur l'égalité de genre dans le cadre de la CCNUCC <https://ecbi.org/publications/edition-2018-du-guide-de-poche-sur-legalite%C3%A9-de-genre-sous-la-ccnucc>.

⁵ CCNUCC, Décision 1/CP.16, par. 7.

⁶ CCNUCC, Décision 13/CP.18 ; <https://unfccc.int/fr/node/181004>.

⁷ CCNUCC, Décision 18/CP.20 ; <https://unfccc.int/fr/node/180893>.

par la Décision 21/CP.22 jusqu'en 2019⁸. À la COP 23 de Bonn, les Parties ont également adopté un Plan d'action biennal en faveur de l'égalité des sexes⁹ par la Décision 3/CP.23, pour faire en sorte « que les femmes participent pleinement, réellement et sur un pied d'égalité et [pour] promouvoir des politiques climatiques favorisant l'égalité des sexes et l'intégration d'une perspective de genre dans la mise en œuvre de la Convention et l'action des Parties, du secrétariat, des entités des Nations Unies et de l'ensemble des parties prenantes à tous les niveaux ». Lors de la COP 25, les Parties ont adopté dans la Décision 3/CP.25 le Programme de travail quinquennal renforcé de Lima relatif au genre et son Plan d'action pour l'égalité des sexes. Ces documents invitent « les entités publiques et privées compétentes à mieux prendre en compte les questions de genre dans le financement de l'action climatique en vue de renforcer les capacités des femmes », et demandent « à tous les organes constitués de continuer de fournir dans leurs rapports périodiques des informations sur les progrès réalisés en vue d'intégrer les questions de genre dans leurs processus. »¹⁰ Le programme reconnaît la nécessité d'encourager des actions favorisant l'égalité des sexes dans tous les domaines de la Convention et dans le cadre de l'Accord de Paris. Ce dernier insiste fortement dans son préambule et dans l'article 7.5 sur le fait que les Parties doivent être guidées dans leurs actions climatiques par le respect des droits humains, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et insiste sur l'importance de suivre « une démarche impulsée par les pays, sensible à l'égalité des sexes, participative et totalement transparente » pour l'action d'adaptation.¹¹

Argumentation

3. Tant l'Agenda 2030 du développement durable, en particulier l'Objectif de développement durable 13 (ODD 13) relatif au changement climatique, que l'Accord de Paris reconnaissent qu'il est essentiel de maintenir la hausse de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2 °C grâce à des mesures d'atténuation efficaces, et ces efforts doivent s'accompagner d'actions axées sur la protection adéquate des personnes, des moyens de subsistance et des écosystèmes contre les effets néfastes du changement climatique, en mettant en place des mesures qui améliorent les capacités d'adaptation, renforcent la résilience et réduisent la vulnérabilité. La réflexion stratégique traduite dans l'ODD13 et l'Accord de Paris inclut des hypothèses sous-jacentes sur l'importance de l'action humaine, des connaissances, des institutions et des processus de changement social pour réussir. Le Fonds d'adaptation (le Fonds), qui sert l'Accord de Paris depuis le 1^{er} janvier 2019¹², agit dans ce cadre général et contribue à une théorie implicite du changement dérivée de l'Accord de Paris et de l'ODD 13, comme élaboré dans la Stratégie à moyen terme 2018-2022 du Fonds :¹³ il répond aux besoins d'adaptation urgents et immédiats dans les pays en développement particulièrement vulnérables aux effets négatifs du changement climatique, s'engageant à utiliser à cette fin une approche qui intègre les considérations de genre.

4. Le Fonds finance des projets et programmes d'adaptation concrets dans les pays en développement qui sont Parties au Protocole de Kyoto pour « lutter contre les effets négatifs et

⁸ CCNUCC, Décision 21/CP.22 ; <https://unfccc.int/fr/node/181004>.

⁹ CCNUCC, Décision 3/CP.23 ; <https://undocs.org/fr/FCCC/CP/2017/11/Add.1>.

¹⁰ CCNUCC, Décision 3/CP.25 ; <https://undocs.org/fr/FCCC/CP/2019/13/ADD.1> ; par. 12 et 14.

¹¹ CCNUCC, Adoption de l'Accord de Paris ; <https://unfccc.int/fr/node/9064>.

¹² Voir Décision 1/CMP.14 et Décision 13/CMA.1 <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/08a1e.pdf>.

¹³ Stratégie à moyen terme du Fonds d'adaptation ; <https://www.adaptation-fund.org/document/medium-term-strategy-2018-2022/>.

les risques induits du changement climatique » et « produire des résultats visibles et tangibles sur le terrain en réduisant la vulnérabilité et en augmentant la capacité d'adaptation des systèmes humains et naturels face aux impacts du changement climatique, notamment la variabilité climatique ». ¹⁴

5. La stratégie à moyen terme du Fonds ¹⁵ actualise et affine le mandat du Fonds pour mieux répondre à l'évolution des besoins des Parties à la CCNUCC. Elle articule clairement la théorie du changement propre au Fonds, notamment sa vision, ses objectifs, son impact, sa mission, ses axes stratégiques et ses thèmes transversaux. La politique de genre du Fonds et sa mission font partie intégrante de son axe stratégique et de sa théorie du changement sous-jacente. Sans engagement en faveur de l'égalité des sexes, la vision ¹⁶, les objectifs ¹⁷ et l'impact souhaité ¹⁸ du Fonds ne peuvent se concrétiser. Ce fait est également explicitement et implicitement reconnu dans la déclaration d'intention du Fonds, qui décrit quatre thèmes transversaux. Le Fonds a pour mission de servir l'Accord de Paris en accélérant et en améliorant la qualité de l'action d'adaptation dans les pays en voie de développement, en soutenant les projets et programmes pilotés par les pays, l'innovation et l'apprentissage à plusieurs niveaux pour une adaptation efficace aux changements climatiques. Toutes les activités du Fonds (ses processus et ses projets/programmes) doivent être conçues et mises en œuvre en gardant à l'esprit les quatre thèmes transversaux suivants : 1) impliquer, autonomiser et fournir des avantages aux communautés et groupes sociaux les plus vulnérables ; 2) faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles ; 3) renforcer la capacité institutionnelle et technique à long terme pour une adaptation efficace ; et 4) renforcer la complémentarité et la cohérence avec les autres canaux de distribution du financement climatique. Le Fonds poursuivra sa mission sur la période 2018-2022 à travers trois axes stratégiques centrés sur l'action, l'innovation, et l'apprentissage et le partage. À travers l'axe stratégique 1 « Action », il s'engage à soutenir les pays éligibles dans la réalisation de projets et programmes d'adaptation de haute qualité conformes à leurs besoins, objectifs et stratégies prioritaires. À travers l'axe stratégique 2 « Innovation », il s'engage à soutenir la conception et la diffusion de pratiques d'adaptation, outils et technologies innovants. Avec l'axe stratégique 3 « Apprentissage et partage », il soutient l'apprentissage et le partage en matière de financement et d'action d'adaptation. Les considérations d'égalité des sexes sont essentielles pour la réussite de ces axes stratégiques.

6. Les normes de genre et les règles culturelles associées font partie de ce qui structure les interactions et réactions face aux menaces et opportunités climatiques au sein des systèmes humains, en exerçant une influence sur les rôles, les attentes, les attitudes et comportements des

¹⁴ Politiques et directives opérationnelles du Fonds d'adaptation (PDO), par. 10,

<https://www.adaptation-fund.org/document/operational-policies-guidelines-parties-access-resources-adaptation-fund/>.

¹⁵ Stratégie à moyen terme du Fonds d'adaptation ; <https://www.adaptation-fund.org/document/medium-term-strategy-2018-2022/>.

Ce paragraphe a été rédigé à partir de la partie II de la stratégie à moyen terme.

¹⁶ Ibid, p.18. La vision du Fonds est définie comme suit : « les pays en voie de développement qui sont Parties réussissent à améliorer la capacité d'adaptation, à renforcer la résilience et à réduire la vulnérabilité face au changement climatique grâce à des processus participatifs, transparents et responsables. Leurs actions traitent les besoins spécifiques des groupes sociaux, communautés et écosystèmes vulnérables ; elles s'appuient sur les meilleures données scientifiques et connaissances disponibles et sont guidées par ces dernières, et elles contribuent résolument au développement durable et à l'éradication de la pauvreté ».

¹⁷ Ibid. Les objectifs du Fonds sont définis comme suit : « Les personnes, moyens de subsistance et écosystèmes sont protégés de manière efficace contre les impacts négatifs du changement climatique. »

¹⁸ Ibid. L'impact du Fonds est défini comme suit : « La capacité d'adaptation est améliorée, la résilience renforcée et la vulnérabilité des personnes, moyens de subsistance et écosystèmes face au changement climatique est réduite. »

êtres humains. Le changement climatique a un impact différent sur les femmes et les filles et les hommes et les garçons en raison des inégalités existant entre les sexes, de la discrimination et de l'exclusion sociale fondées sur le genre qui pourraient se perpétuer à travers des déséquilibres de pouvoir systémiques et des obstacles structurels. Cela restreint souvent le contrôle et l'accès des femmes et des filles aux ressources, aux droits juridiques, à la participation politique et à la prise de décision, menace leur paix et leur sécurité et sape donc leurs capacités d'adaptation. Cela explique pourquoi les femmes et les filles sont souvent plus sévèrement affectées par le changement climatique, ses impacts négatifs étant aggravés par les inégalités entre les sexes et les schémas systémiques et structurels de discrimination et d'exclusion sociale, qui réduisent également l'efficacité des mesures de développement durable et de réduction de la pauvreté. En luttant pour l'égalité des sexes et en soutenant des processus équitables entre les sexes, tels que l'autonomisation des femmes et des filles et des efforts visant à modifier les normes de genre dans ses activités, le Fonds améliore la capacité d'adaptation des systèmes humains, conformément à sa mission de soutien à une adaptation efficace. Il le fait en reconnaissant que les hommes et les garçons, les femmes et les filles ont des besoins, des priorités et des capacités d'adaptation différents, et en y répondant de manière différenciée selon les sexes. Il s'agit notamment d'apporter un soutien ciblé aux femmes et aux filles en tant qu'acteurs positifs du changement, en leur transmettant des connaissances approfondies sur les systèmes pertinents pour l'adaptation, comme ceux liés à l'alimentation, l'eau ou l'énergie, à l'avant-garde du changement climatique, et en s'attaquant activement à la vulnérabilité des femmes et des filles aux effets du changement climatique et des catastrophes naturelles, une vulnérabilité qui est disproportionnée en raison des inégalités persistantes entre les hommes et les femmes.¹⁹ Le Fonds appliquera ainsi les conclusions du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), qui reconnaissait déjà en 2007 l'importance des problèmes de genre à traiter lors de la conception d'interventions visant à renforcer la capacité d'adaptation et à faciliter l'adaptation.²⁰ Le rapport spécial 2018 du GIEC sur la hausse des températures au-delà de 1,5 °C confirme que la capacité d'adaptation dépend des rôles attribués à chaque sexe ; il constate en outre que, s'ils sont mal conçus ou mal mis en œuvre, les projets d'adaptation dans tout un éventail de secteurs risquent d'accroître les inégalités de genre et sociales. À l'inverse, les efforts visant à réduire la pauvreté et les inégalités entre les sexes et à améliorer la sécurité alimentaire, sanitaire et de l'eau peuvent réduire la vulnérabilité au changement climatique.²¹

¹⁹ Même si la Politique de genre (PG) et le Plan d'action sexospécifique (PAS) du Fonds évoquent abondamment des actions ciblées pour soutenir l'autonomisation des femmes et des filles afin de traiter leur vulnérabilité disproportionnée au changement climatique, la PG et le PAS du Fonds, qui intègrent la dimension de genre dans leur approche, reconnaissent que dans certaines situations déterminées par une analyse des questions de genre, les hommes et les garçons pourraient être plus vulnérables aux impacts du changement climatique que les femmes et les filles, et pourraient avoir besoin d'un soutien ciblé, et que les femmes et les filles, mais également les hommes et les garçons, doivent s'impliquer pleinement dans la promotion de l'égalité des sexes.

²⁰ Quatrième rapport d'évaluation du GIEC, Groupe de travail 2. <https://www.ipcc.ch/languages-2/francais/publications/>.

²¹ GIEC, 2018 : Résumé à l'intention des décideurs. Dans : Réchauffement planétaire de 1,5 °C. Un rapport spécial du GIEC sur les conséquences du réchauffement planétaire de 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels et les trajectoires associées d'émissions mondiales de gaz à effet de serre, dans le contexte du renforcement de la parade mondiale au changement climatique, du développement durable et de la lutte contre la pauvreté. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjK5JPY09XvAhVx6uAKHdNsDgMQFjAAeqQICBAD&url=https%3A%2F%2Fwww.ipcc.ch%2Fsite%2Fassets%2Fuploads%2Fsites%2F2%2F2019%2F09%2FSR15_Summary_Volume_french.pdf&usq=AOvVaw3PLyCUm2B9ymB-DVhaMERW

7. La Politique de genre du Fonds s'appuie sur les politiques de genre et plans d'action sexospécifiques actuels d'autres fonds climatiques.²² Elle intègre systématiquement les grands principes élaborés dans sa propre Politique environnementale et sociale (PES), notamment les principes relatifs à l'**accès et l'équité**, aux **groupes marginalisés et vulnérables** et aux **droits humains**. Elle souligne le principe **d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes** que le Fonds cherche à atteindre dans ses processus.²³ Elle reconnaît et intègre la nécessité d'appliquer une **analyse intersectionnelle** pour aborder les différences de vulnérabilité liées au genre et la capacité à réduire la vulnérabilité et à s'adapter aux impacts du changement climatique, et ce afin de mieux comprendre la complexité et la particularité des inégalités dans la vie des femmes et des filles, des hommes et des garçons, y compris leurs obstacles systémiques et causes profondes. Ces derniers dépendent d'une multitude de facteurs tels que le profil économique et la structure sociale du pays ou de la région infranationale, les impacts climatiques spécifiques, la variété des moyens de subsistance, une multitude de facteurs socioculturels comme la classe sociale, l'âge ou la race, ainsi que d'autres processus de changement dans les sociétés, comme ceux découlant de la globalisation, des migrations, de l'urbanisation et du développement économique. Ces changements devraient engendrer de nouvelles difficultés d'adaptation pour les femmes et les filles, et pour les hommes et les garçons. Pour s'assurer de la résilience de l'ensemble des sociétés, ces besoins d'adaptation différenciés selon les sexes doivent être traités de manière globale, prospective et adaptative.

8. La Politique de genre du Fonds est basée sur les droits humains ; elle est conforme aux instruments internationaux reconnaissant le caractère central des droits des femmes en tant que droits humains universels, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes, les conventions fondamentales de l'OIT²⁴, les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD)²⁵, le suivi des Objectifs de développement durable (ODD) et l'Agenda 2030 pour le développement durable.²⁶ Elle soutient un droit égal pour les femmes et les filles, les hommes

²² Pour la conception de la politique de genre du Fonds et son actualisation, ont également été pris en compte : la politique d'intégration du genre du Fonds pour l'environnement mondial (FEM) et son plan d'action pour l'égalité des sexes, sa politique actualisée sur l'égalité des sexes et la stratégie de mise en œuvre du genre du FEM. Voir FEM (2012), Politique d'intégration du genre, politique SD/PL/02 ; FEM (2014), plan d'action pour l'égalité des sexes, FEM/C.47/09 ; FEM (2017), politique sur l'égalité des sexes (FME/C.53/04 ; FEM (2018), stratégie de mise en œuvre du genre (FEM/C.54/06). La politique de genre initiale et le plan d'action sexospécifique du Fonds vert pour le climat (FVC), ainsi que la politique de genre actualisée et le plan d'action 2020-2023 ont également été pris en compte. Voir FVC (2015), politique de genre et plan d'action pour le genre, FVC/B.09/23, annexes XIII et XIV, p. 84-91 ; et FVC (2019), politique de genre actualisée et plan d'action 2020-2023, FVC/B.24/17, annexes XXIII et XXIV, p. 249-264.

²³ L'accent mis sur l'égalité des sexes dans la politique de genre initiale du Fonds a actualisé certaines références plus anciennes à la notion de traitement équitable entre les sexes dans certaines politiques et procédures opérationnelles du Fonds, comme la première version de la PES. Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH) met en garde contre le recours à l'expression « équité de traitement entre les deux sexes », qui peut être utilisée de façon à perpétuer les stéréotypes sur les rôles des femmes dans la société, et conseille plutôt d'utiliser l'égalité des sexes comme terme juridique en vertu des instruments existants en matière de droits de l'homme, avec des obligations correspondantes pour les États signataires.

HCDH (2014), Les droits de la femme sont des droits de l'Homme, HR/Pub/14/2, p. 33-34

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2_FR.pdf.

²⁴ Parmi les huit conventions fondamentales de l'OIT, les conventions pertinentes pour l'égalité des sexes sont les suivantes : (i) la Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951), (ii) la Convention sur l'abolition du travail forcé (1957), (iii) la Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958) ; <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>.

²⁵ <https://www.un.org/fr/millenniumgoals/>.

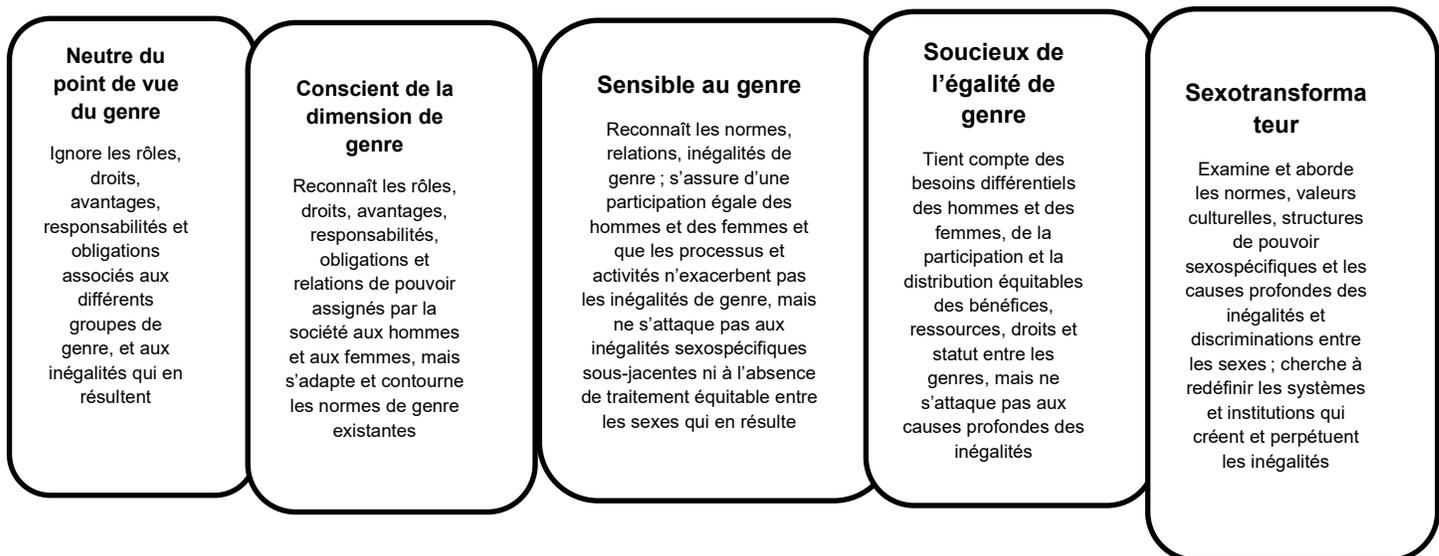
²⁶ <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

et les garçons d'accéder aux ressources du Fonds et d'en bénéficier pour améliorer leur capacité d'adaptation et réduire leur vulnérabilité aux impacts du changement climatique, en facilitant une transition vers une approche transformatrice en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Définitions

9. La Politique de genre du Fonds fait référence à plusieurs concepts clés en matière de genre.²⁷ Ces concepts soulignent et décrivent les ambitions de l'approche du genre du Fonds, qui cherche à atteindre des niveaux croissants d'intégration de la dimension de genre par le biais d'améliorations continues, en visant un objectif ultime d'égalité des genres dans toutes ses opérations. Cette progression vers une égalité des genres peut s'illustrer par un continuum de niveaux et approches d'intégration de la dimension de genre (Figure 1).

Figure 1 : Illustration du continuum de l'intégration du genre²⁸



²⁷ Sauf mention contraire, les définitions pertinentes s'appuient sur la documentation du Bureau de la Conseillère spéciale du Secrétaire général de l'ONU pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme (OSAGI) de ONU Femmes ;

<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>; ou l'Annexe à la politique sur l'égalité des sexes du FEM (2017), ou le glossaire du Centre de formation sur l'égalité des sexes d'ONU Femmes ; <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&lang=fr>.

²⁸ Adapté du Groupe de travail inter-agences sur le genre, IGWG/USAID (2017) Continuum de l'intégration des sexes ; https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/FG_GendrIntegrContinuum.pdf.

- (a) **Genre** : désigne les rôles, comportements, activités, droits et attributs qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés aux femmes et aux filles et aux hommes et aux garçons. Outre les caractéristiques et opportunités sociales associées aux hommes et aux femmes et aux relations entre femmes et hommes et filles et garçons, le genre désigne aussi les relations entre les femmes elles-mêmes et celles entre hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et acquis par les processus de socialisation. Ils sont spécifiques à un contexte/moment donné, et variables. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et valorisé chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et filles et les hommes et garçons en terme des responsabilités accordées, des activités exercées, de l'accès aux ressources et de leur contrôle, et d'opportunités de prise de décision. Le genre s'inscrit dans un contexte socioculturel plus large et recoupe d'autres critères importants pour l'analyse socioculturelle, notamment la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique et l'âge.²⁹
- (b) **Conscient de la dimension de genre** : désigne le fait de savoir et de reconnaître les différences dans les rôles, droits, avantages, responsabilités, et obligations assignés à chaque genre, tout en s'adaptant et en contournant les normes de genre existantes.
- (c) **Parité entre les sexes** : désigne l'objectif visant à placer un même nombre de femmes et d'hommes dans les organes de décision et dans le personnel aux différents niveaux des structures organisationnelles.
- (d) **Neutre du point de vue du genre** : désigne le fait de ne pas reconnaître que les rôles, droits, avantages, responsabilités et obligations des femmes et des filles, des hommes et des garçons leur sont assignés dans des contextes et des milieux sociaux, culturels, économiques et politiques spécifiques, ce qui entraîne un traitement inégal des deux sexes.
- (e) **Égalité entre les sexes** : désigne l'égalité des droits, des responsabilités, des opportunités et d'accès des femmes et des hommes, des garçons et des filles, ainsi que la prise en compte sur un pied d'égalité de leurs intérêts, besoins et priorités respectifs. Dans la mesure où l'égalité des sexes concerne et bénéficie à la fois aux hommes et aux femmes, aux garçons et aux filles, les femmes et les filles, mais également les hommes et les garçons, sont tenus de s'impliquer entièrement dans la promotion de l'égalité des sexes et dans le changement des rôles attribués aux hommes et aux femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est une question de droits humains ainsi qu'une condition préalable au développement durable axé sur les personnes, et un indicateur de ce dernier.³⁰

²⁹ Glossaire de l'égalité des sexes du Centre de formation sur l'égalité des sexes d'ONU Femmes ; <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&hook=ALL&sortkey&sortorder=asc&fullsearch=0&page=3>.

³⁰ Ibid.

- (f) **Traitement équitable entre les sexes** : désigne le processus consistant à être équitable envers les hommes et les femmes, les garçons et les filles. Le traitement équitable entre les sexes reconnaît la nécessité d'un traitement différentiel potentiel qui soit équitable et qui traite de manière positive un préjugé ou un désavantage historique ou social ou un déséquilibre de pouvoir dû aux rôles ou aux normes sexospécifiques ou aux différences entre les sexes. Il s'agit d'un traitement juste et équitable qui tient compte des besoins différents des femmes et des filles, des hommes et des garçons, des obstacles culturels et des discriminations (passées) d'un groupe spécifique.³¹
- (g) **Disparités entre les sexes** : désigne toute disparité et inégalité entre la condition, la position ou le rôle des femmes et des hommes dans la société. Il s'agit d'inégalités en termes de participation, d'accès aux opportunités, de droits, de capacité d'influence et de pouvoir de décision, de revenus et d'avantages, de contrôle et d'utilisation des ressources.
- (h) **Identité de genre** : désigne l'expérience intime, profonde et personnelle vécue par chaque individu, qu'elle corresponde ou non à sa physiologie ou au genre assigné à la naissance.
- (i) **Intégration de la dimension de genre** : désigne une stratégie de promotion de l'égalité des sexes soutenue à l'échelon mondial.³² L'intégration de la dimension de genre implique un processus d'évaluation des répercussions sur les femmes et les filles, les hommes et les garçons, de toute action planifiée, y compris une législation, des politiques ou des programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux, améliorant ainsi l'efficacité des interventions. Cette stratégie vise à intégrer les expériences et les préoccupations de toutes les personnes, quel que soit leur sexe, dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin que les femmes et les hommes en bénéficient sur un pied d'égalité et que l'inégalité ne se perpétue pas. L'objectif ultime de l'intégration de la dimension de genre est d'atteindre l'égalité entre les sexes.³³
- (j) **Soucieux de l'égalité des genres** : désigne la prise en compte des normes, rôles et relations entre les sexes et la lutte contre l'inégalité générée par des normes, des rôles et des relations inégaux, en introduisant des changements au sein d'un cadre social donné grâce à des mesures correctives.
- (k) **Sensible au genre** : désigne la prise en compte des normes, rôles de genre et des relations entre les sexes, mais sans nécessairement résoudre les inégalités générées par des normes, des rôles ou des relations inégaux par le biais de mesures correctives autres que la sensibilisation aux questions de genre.

³¹ ECBI (2018), p.64.

³² UN OSAGI. L'intégration de la problématique hommes-femmes a été retenue comme stratégie globale de promotion de l'égalité des sexes dans le Programme d'action de Beijing (1995), par le biais de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing. Voir <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi409jmydfvAhX-EWMBHannCZcQFjABegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fwww.un.org%2Fwomenwatch%2Fdaw%2Fbeijing%2Fpdf%2FBDPfA%2520F.pdf&usq=AOvVaw1litTEW08x7GHAW38V0uW3>. Ce point a par ailleurs été confirmé par le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) dans les conclusions concertées de l'ECOSOC (1997/2).

³³ ECBI (2018), p. 64 -65.

- (l) **Sexotransformateur** : désigne des approches qui s'efforcent activement d'examiner, remettre en question et modifier les normes sociales et sexospécifiques rigides, les valeurs culturelles, et qui s'attaquent aux inégalités de pouvoir entre personnes de sexes différents et aux causes profondes des inégalités de genre et des discriminations ; et qui cherchent également à redéfinir les systèmes et les institutions qui créent et perpétuent les inégalités.³⁴ L'objectif de cette approche est de transformer les normes de genre et les dynamiques de pouvoir défavorables en normes et dynamiques positives, accélérant ainsi la réalisation de l'égalité des sexes.
- (m) **Intersectionnalité** : désigne la façon dont le genre recoupe d'autres facteurs socioculturels comme la race, l'ethnie, le statut migratoire, la religion ou les croyances, la santé, le statut, l'âge, la classe sociale, l'appartenance à une caste, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'inclusion et l'exclusion. Il est essentiel d'observer les situations à travers le prisme de l'intersectionnalité pour comprendre la complexité et la particularité des inégalités dans la vie des femmes et des filles, des hommes et des garçons.³⁵
- (n) **Autonomisation des femmes** : désigne le processus par lequel les femmes acquièrent le pouvoir et le contrôle sur leur propre vie, et acquièrent la capacité de faire des choix stratégiques grâce à une expansion de leur action tout au long de leur vie, en particulier par la participation et la prise de décision. Il s'agit généralement d'un soutien différentiel ou proactif visant à renforcer :
- (i) la prise de conscience et l'estime de soi des femmes et la connaissance de leurs droits,
 - (ii) le droit des femmes d'avoir et de déterminer leurs propres choix,
 - (iii) le droit des femmes à accéder à des opportunités et des ressources,
 - (iv) le droit des femmes à avoir le pouvoir de contrôler leur propre vie tant au sein du foyer qu'à l'extérieur, et
 - (v) la capacité des femmes à influencer la direction des évolutions sociales, politiques et économiques afin de créer un ordre social, politique et économique plus juste, à l'échelon national et international.³⁶

Objectifs

10. Le Fonds et ses partenaires d'exécution s'efforcent de défendre les droits des femmes en tant que droits humains universels et d'atteindre l'objectif de l'égalité des sexes, de l'autonomisation des femmes et des filles et de traitement équitable des personnes

³⁴Vous trouverez une discussion sur les approches transformatrices de genre dans CARE USA (2015), Measuring gender-transformative change. https://care.org/wp-content/uploads/2020/05/working_paper_aas_gt_change_measurement_fa_lowres.pdf ; voir également CARE (2019), Gender-transformative Adaptation ; https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/CARE_Gender-Transformative-Adaptation_2019.pdf.

³⁵ UNICEF (2017). Égalité des sexes. Glossaire des termes et concepts, page 6 : disponible sur : <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>. ONU Femmes (2018). Traduire les promesses en action. L'égalité des sexes dans le programme de développement durable à horizon 2030, encadré 1.2, p. 31, disponible sur : <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>.

³⁶ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1102?lang=fr>.

indépendamment de leur sexe, y compris l'égalité des chances dans l'accès aux ressources et aux services du Fonds, dans toutes les opérations du Fonds grâce à l'intégration de la dimension de genre.

11. La politique de genre du Fonds vise les objectifs suivants :

- (a) Veiller à ce que le Fonds obtienne des résultats et des impacts plus efficaces, durables et équitables en matière d'adaptation dans le cadre de ses procédures internes et externes qui analysent de manière proactive les liens dynamiques entre le renforcement de l'égalité hommes-femmes, l'autonomisation des femmes et des filles, les besoins d'adaptation et autres défis de société, les vulnérabilités et exclusions auxquels les femmes et les filles, les hommes et les garçons et leurs communautés sont confrontés, et qui cherchent à y répondre de manière intersectionnelle, et qui n'exacerbent pas, mais au contraire corrigent, les inégalités existantes basées sur le sexe et éliminent les disparités existantes entre hommes et femmes ;
- (b) Apporter aux femmes et aux hommes, quels que soient leurs origine, âge, race, appartenance ethnique, religion, classe, langue, capacités, identité de genre ou autres facteurs socioculturels, les mêmes chances de prendre part, contribuer et bénéficier des activités soutenues par le Fonds pour renforcer leurs moyens d'action, accroître leur résilience et améliorer leur capacité d'adaptation aux effets du changement climatique et aux problèmes connexes ; reconnaître la nécessité de déployer des efforts ciblés pour garantir la participation pleine et effective des femmes et pour tenir compte du rôle des hommes dans la mise en œuvre de mesures d'adaptation soucieuses de l'égalité des genres et des changements sociétaux que cela nécessite ;
- (c) Traiter et atténuer les risques potentiels évalués des projets/programmes pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons en ce qui concerne les mesures d'adaptation concrètes financées par le Fonds conformément à la Politique environnementale et sociale du Fonds ;
- (d) Contribuer à combler les lacunes de connaissances et de données sur les vulnérabilités liées au genre et à accélérer l'apprentissage de mesures et stratégies d'adaptation efficaces et égalitaires entre les sexes ;
- (e) Prendre en compte et intégrer de manière significative les expériences, les capacités et, le cas échéant, les connaissances traditionnelles, locales et autochtones des femmes et des filles, des hommes et des garçons concernés et de leurs diverses communautés tout au long des processus du Fonds, en suivant une démarche soucieuse de l'égalité des genres, participative, inclusive et totalement transparente de l'engagement des parties prenantes pour des mesures d'adaptation efficaces.

Principes directeurs

12. La politique de genre du Fonds s'appuie sur un ensemble de principes directeurs, décrits ci-après :

Engagement

13. La politique de genre engage le Fonds à œuvrer dans son cadre opérationnel et avec ses partenaires pour défendre les droits fondamentaux des femmes et contribuer à l'égalité des sexes

et à l'autonomisation des femmes et des filles dans l'ensemble de ses procédures internes et externes, conformément aux instruments internationaux relatifs aux droits humains et au droit international et national applicable. Le Fonds s'efforcera de consacrer les ressources et les capacités nécessaires, notamment en renforçant son expertise en matière de genre, son appui technique et ses capacités de supervision, pour mettre en œuvre efficacement la politique de genre. Le Fonds fera preuve de son engagement en :

- (a) adoptant et promouvant des méthodes, des outils et en mettant en place des mécanismes pour promouvoir activement l'égalité entre les sexes, y compris remédier aux déséquilibres de pouvoir et faciliter la transformation des rôles inégaux entre les hommes et les femmes, et réduire les discriminations et les disparités sociales, politiques et économiques existantes liées au genre dans ses opérations de financement et tout au long du cycle de vie des projets, en tenant compte de l'intersectionnalité des inégalités de genre et des exclusions existantes, et en
- (b) mesurant et rendant compte des résultats et des impacts de ses activités sur la résilience des femmes et des filles, des hommes et des garçons aux effets du changement climatique et leurs capacités et moyens d'action en vue de traiter de manière intersectionnelle la vulnérabilité au changement climatique différenciée selon le sexe.

Exhaustivité de la portée et de la couverture

14. Le Fonds applique sa politique de genre dans l'ensemble de ses activités d'adaptation, indépendamment de la taille ou de l'orientation du projet/programme, qu'il soit mis en œuvre par des entités de mise en œuvre multilatérales, régionales ou nationales accréditées par le Fonds.

15. La politique sera mise en œuvre dans l'ensemble des procédures opérationnelles du Fonds, avec des directives qui seront publiées par le Secrétariat à l'intention des partenaires extérieurs du Fonds, des autorités désignées (AD) et des entités de mise en œuvre (EMO).

16. Les EMO du Fonds devront réaliser une évaluation initiale de la dimension de genre propre au projet/programme en vue d'établir une base de référence sexospécifique, de décrire les différences entre les sexes, d'analyser les impacts et risques différenciés selon le genre conformément au processus de la PSE (« ne pas nuire »), et de détailler les possibilités de s'attaquer activement aux disparités entre les sexes compte tenu de leurs intersectionnalités et de promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles pour l'activité proposée (« faire le bien »). Les EMO du Fonds élaboreront des mesures soucieuses de l'égalité des genres répondant aux besoins différenciés des hommes et des femmes, et visant une participation équitable et une répartition équitable des avantages, des ressources et des droits dans le cadre du projet/programme global, idéalement sous la forme d'un plan d'action sexospécifique propre au projet/programme. Les EMO devront sélectionner des indicateurs sexospécifiques, collecter des données ventilées par sexe, et concevoir des modalités de mise en œuvre, de mesure des résultats et de suivi sexospécifiques.

17. Les projets et programmes du Fonds feront l'objet d'un examen sexospécifique à différentes étapes du cycle de projet, notamment une étude des processus d'examen, d'approbation et de validation des propositions de projet, de suivi et d'évaluation par les entités compétentes du Fonds et les partenaires extérieurs (Secrétariat, Comité d'examen des

programmes et projets, Comité d'éthique et des finances, autorités désignées (AD) et EMO, évaluateurs indépendants sélectionnés par les AD et Groupe de référence d'évaluation technique du Fonds d'adaptation (AF-TERG)). Les parties prenantes doivent être consultées de manière pertinente et exhaustive, en tenant compte de la problématique du genre, tout au long du cycle de vie du projet/programme.

Responsabilisation

18. Le Fonds rend compte de ses efforts d'intégration de la dimension de genre et de ses résultats et impacts soucieux de l'égalité des genres en matière d'adaptation, notamment par le biais des rapports annuels réguliers, le cas échéant, d'une manière transparente et complète.³⁷ Le suivi quantitatif et qualitatif des impacts des projets/programmes sur l'égalité des sexes doit être intégré dans le cadre de gestion axé sur les résultats du Fonds. A l'échelle du portefeuille, le Fonds comptabilise le nombre de bénéficiaires hommes et femmes en s'efforçant d'améliorer la collecte de données de haute qualité, exhaustives et participatives, ventilées par sexe, des activités du Fonds, qui tiennent aussi compte des facteurs multidimensionnels.

19. Le Conseil, en tant qu'entité opérationnelle du Fonds, soutenu par le Secrétariat, est responsable des résultats de la mise en œuvre de la politique de genre.

20. Les EMO candidates doivent documenter leur capacité institutionnelle et leur engagement à appliquer la politique de genre du Fonds, et démontrer leur capacité à la mettre en œuvre au cours du processus d'accréditation. Les EMO déjà accréditées doivent démontrer leur capacité institutionnelle et leur engagement à mettre en œuvre la politique de genre du Fonds dans le cadre du processus de réaccréditation. Une EMO peut prouver sa capacité et son engagement à mettre en œuvre la politique de genre à travers :

- (a) un cadre et une capacité institutionnels pour l'intégration de la dimension de genre, comme un personnel expert dédié, et un engagement au plus haut niveau de la direction en faveur de l'égalité des sexes,
- (b) ses propres politiques, stratégies ou plans d'action qui œuvrent pour l'égalité des sexes et des activités soucieuses de l'égalité des genres, ou à travers des antécédents démontrant une mise en œuvre efficace ;
- (c) une capacité à réaliser des évaluations socio-économiques et sexospécifiques, ou des méthodes similaires pour évaluer les rôles, avantages, impacts et risques potentiels pour les femmes et les hommes ;
- (d) une capacité à identifier des mesures permettant d'éviter, de minimiser et/ou d'atténuer les impacts sexospécifiques négatifs ; et/ou
- (e) un processus de suivi et évaluation qui tient compte des efforts d'intégration de la dimension de genre, y compris la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe, et qui peut apporter un soutien à travers une expertise sociale et en matière de genre pendant la mise en œuvre du projet.

³⁷ Les Parties à la CCNUC dans la Décision 3/CP.25 ont adopté le Programme de travail renforcé de Lima relatif au genre et son plan d'action en faveur de l'égalité des sexes, qui invite le Fonds d'adaptation (ainsi que le FEM, le FVC et d'autres institutions financières) à contribuer aux progrès de l'activité D2, qui stipule : « Améliorer la sensibilisation au soutien financier et technique disponible pour promouvoir le renforcement de l'intégration du genre dans les politiques, plans, stratégies et actions climatiques, le cas échéant, notamment des bonnes pratiques visant à faciliter l'accès au financement climatique pour les organisations de femmes locales, les populations autochtones et les communautés locales. » https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cp2019_13a01E.pdf.

21. La capacité des EMO du Fonds à respecter la politique de genre du Fonds peut être renforcée par le programme de préparation du Fonds et d'autres moyens pour répondre aux exigences de cette politique. Toutes les EMO appliqueront les exigences de la politique de genre aux propositions de projets/programmes présentées pour financement. À cette fin, les EMO éligibles pourront demander des dons pour la formulation de projet, des dons pour l'aide à la formulation de projet et des dons d'assistance technique. De plus, les exigences de production de rapports énoncées dans le rapport de performance du projet (RPP) s'appliquent à tous les projets/programmes.

22. Les EMO candidates qui sollicitent une accréditation du Fonds devront être évaluées par le jury d'accréditation sur leur capacité et leur engagement à mettre en œuvre la politique de genre du Fonds. Elles devront prouver leur capacité par le biais des exigences susmentionnées.

23. L'ensemble des EMO candidates et autres EMO doivent identifier un mécanisme de gestion des plaintes, qui pourrait être préexistant, national, local, propre à une institution ou à un projet, et qui soit compétent et capable de fournir aux hommes et femmes affectés par les projets : programmes financés par le Fonds une procédure accessible, transparente, juste et efficace d'examen et de traitement des plaintes et griefs en matière de genre.³⁸

Compétences

24. Le Conseil est encouragé à tenir compte de l'expertise pertinente en matière de genre et de la parité entre les sexes dans la composition et la désignation de ses membres et suppléants qui doivent siéger au Comité d'examen des projets et programmes et au Comité d'éthique et des finances.

25. Le Fonds collaborera avec les AD et les EMO, notamment dans le cadre du processus d'accréditation et du programme de préparation, pour renforcer leur capacité à comprendre et mettre en œuvre la politique de genre du Fonds. Les EMO et EMO candidates peuvent solliciter le soutien du programme de préparation auprès du Fonds, et notamment les dons pour l'assistance technique pour la politique de genre, les dons pour la formulation de projet, et autres aides à la préparation qui pourraient être disponibles sous réserve de l'accord du Conseil. Le Fonds mettra également à disposition des autorités désignées et des entités de mise en œuvre du matériel didactique et des ressources techniques sur la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. Les autorités désignées et les EMO pourront également bénéficier d'une formation et d'un renforcement des capacités dans le domaine du genre grâce à leurs partenariats avec d'autres organisations (organisations nationales, bilatérales, multilatérales et internationales, y compris des ONG).

Allocation des ressources

26. L'allocation de ressources du Fonds à des projets et programmes d'adaptation concrets contribue à l'égalité des sexes et soutient l'autonomisation des femmes et des filles. Tous les

³⁸ Le mécanisme de gestion des plaintes ad hoc du Fonds d'adaptation pourrait servir de filet de sécurité, car il constitue un complément au cadre de gestion des risques du Fonds d'adaptation, et du mécanisme de gestion des plaintes des entités de mise en œuvre. Pour plus d'information, consulter https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/12/Ad-Hoc-Complaint-Handling-Mechanism_final_March2017.pdf.

projets et programmes doivent allouer et budgéter des ressources adéquates pour la mise en œuvre d'actions visant l'intégration de la dimension de genre. Les projets et programmes du Fonds qui n'ont aucune dimension sexospécifique ne recevront pas de ressources du Fonds.

Gestion des connaissances et communication

27. Afin d'accélérer l'apprentissage sur la mise en œuvre de mesures d'adaptation soucieuses de l'égalité des genres, et de contribuer à combler les lacunes existantes en matière de connaissances, de données et de capacités institutionnelles chez ses partenaires, le Fonds documentera les expériences et connaissances acquises dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique de genre. Il se concentrera en particulier sur l'identification et le partage de bonnes pratiques et des leçons tirées des pays et entités de mise en œuvre bénéficiaires. Le Fonds s'impliquera activement dans l'échange de connaissances sur le financement de l'adaptation et de l'égalité des sexes avec les organisations partenaires et organisations de pairs, notamment en recherchant complémentarité et cohérence avec les efforts d'intégration de la dimension de genre déployés par d'autres fonds climatiques existants, en particulier le FVC et le FEM.

28. Le Fonds fera connaître à ses partenaires et au grand public son engagement en faveur de l'égalité des sexes, sa politique de genre et ses directives de mise en œuvre connexes, et sollicitera périodiquement auprès des parties prenantes des retours d'information et une évaluation participative de la mise en œuvre de la politique de genre du Fonds, y compris les améliorations possibles à l'avenir.

Examens et révisions

29. L'intégration de la dimension de genre dans la politique du Fonds et l'ambition de parvenir à des niveaux croissants d'égalité entre les hommes et les femmes à travers des améliorations continues dans toutes ses opérations sont des entreprises à long terme nécessitant un engagement soutenu et un suivi régulier des progrès. Cela fait partie de l'axe stratégique du Fonds et c'est un facteur déterminant pour la réussite de sa planification stratégique et de ses efforts de programmation. La mise en œuvre des objectifs et principes de la politique de genre est soutenue par un plan d'action sexospécifique avec des domaines prioritaires et des mesures ciblées et limitées dans le temps, des responsabilités claires et des indicateurs sélectifs. Sur la base de l'expérience acquise et des leçons tirées de la mise en œuvre de la politique de genre dans l'ensemble de ses opérations, le Fonds, en tant qu'institution apprenante, pourra adapter son approche. Dans cette optique, il examinera et actualisera sa politique de genre parallèlement à son plan d'action sexospécifique pluriannuel, en tenant compte des résultats de ses processus de planification stratégique à moyen terme.