



Annexe 8.1 | Évaluation de la dimension de genre.

11 mai 2022

TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction.....	5
1.1	La Green Guarantee Company	5
1.2	Contexte de l'évaluation	6
1.3	Principes généraux	7
2	Évaluations de genre	9
2.1	Évaluations des secteurs/domaines de résultats	10
2.2	Évaluations du pays.....	29
2.3	Conclusions des évaluations par pays et par secteur	69
2.4	Conclusions	75
3	Application du programme.....	76
3.1	Rôles et responsabilités (EA et EE)	76
3.2	Procédures Opérationnelles	77
3.3	Suivi et évaluation (mise en œuvre).....	87
3.4	Conception de Projets tenant compte de la Dimension de Genre	88
3.5	MÉCANISME de RECOURS et engagement des parties prenantes.....	91
3.6	Ressources recommandées pour les responsables de projets.....	95
4	Références	96

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.	Failles et capacités d'adaptation du GCF - Énergie et production d'électricité.....	11
Tableau 2.	Vulnérabilités et capacités d'adaptation du GCF - Transport.....	15
Tableau 3.	Vulnérabilités et capacités de changement du GCF - Bâtiments, villes, industries et appareils ménagers.....	18
Tableau 4.	Vulnérabilités et capacités de changement du Fonds vert pour le climat - Santé, sécurité alimentaire et de l'eau	23
Tableau 5.	Facteurs de vulnérabilité et capacité d'adaptation du GCF - Infrastructures et environnement bâti	27
Tableau 6.	Interventions sectorielles potentielles pour relever les défis identifiés.....	70
Tableau 7.	Indicateurs utilisés pour évaluer le niveau de défi dans chaque pays	74

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Quatre éléments fondamentaux du PST	77
Figure 2 Schéma du cycle du processus.....	78
Figure 3 Processus du TSP.....	78
Figure 4 Qu'est-ce qu'une analyse de genre ?.....	80
Figure 5 Qu'est-ce qu'une évaluation du genre par un expert ?	83
Figure 6 Qu'est-ce qu'un cadre de résultats sensible au genre ?	85
Figure 7 Experts	86
Figure 8 diagramme de flux PST	87
Figure 9. Exemple de mécanisme de recours	93



Remerciements

Le document suivant est présenté conformément à la soumission de la proposition de financement complet par la Green Guarantee Company au Fonds Vert pour le Climat, conformément à leur soumission de la demande de Facilité de Préparation de Projet (PPF) en date du 13 octobre 2021. L'équipe responsable de la compilation du document est la suivante :

- Development Guarantee Company
- Green Guarantee Company
- Pegasys Limited
- IBIS Consulting
- SR Consulting

Les contributions de chacune des organisations ainsi que des consultants indépendants ont été déterminantes. Bien que nous ne puissions pas honorer personnellement les personnes nommées ci-dessous pour leur expertise, leur dévouement, leur énergie et leur générosité, leur rôle dans la compilation de l'annexe est bien noté. L'impact de cette annexe sera le produit de leurs contributions collectives.

1 Introduction

1.1 LA GREEN GUARANTEE COMPANY

La Green Guarantee Company (GGC) est un garant pour les obligations climatiques et les prêts verts. La mission de la GGC est de soutenir les pays en voie de développement dans leur accès à des capitaux mondiaux qui financent la lutte contre les changements climatiques ; et ce en transférant leurs cotes de crédit de qualité à l'aide d'une garantie pour l'emprunteur du pays en voie de développement. La garantie sur l'obligation, ou sur le prêt, élimine le risque d'insolvabilité sur les intérêts et sur les paiements principaux en faisant appel à la GGC comme garant si l'emprunteur n'est pas en mesure de remplir ses obligations envers le prêteur. Les garanties fournies par la GGC permettront de renforcer le crédit des projets en lien avec la lutte contre le changement climatique dans les pays en voie de développement. Ainsi, en faisant évoluer leurs cotes de crédit de qualité en cotes d'investissement, ils deviennent éligibles pour des investissements sur les marchés financiers mondiaux et être pris en compte par des investisseurs.

Les produits et instruments financiers verts joueront un rôle essentiel dans tous les secteurs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. Il s'agit notamment des obligations vertes et des prêts verts qui affectent l'utilisation des recettes à des investissements climatiques éligibles.

Les garanties de la GGC amélioreront les crédits des obligations et des prêts pour permettre aux marchés financiers mondiaux d'investir dans des obligations climatiques et des prêts verts provenant de pays en développement - la priorité est donnée à la décarbonisation et aux voies à faible émission de carbone sur les marchés émergents. L'objectif de la GGC est d'utiliser les garanties pour mettre en œuvre des projets d'atténuation du changement climatique qui contribuent à la mise en place d'une économie nette à zéro carbone et des projets d'adaptation au changement climatique qui assurent la durabilité environnementale et sociale.

Reconstruire les économies émergentes aujourd'hui pour qu'elles soient vertes demain peut aider à éviter les crises financières et économiques liées au climat, à protéger les investissements d'aujourd'hui en phase de relance et à produire des gains économiques durables. Une étude récente de l'IFC (2021) a montré que les mesures de relance verte dans 21 grandes économies de marché émergentes (représentant 62 % de la population mondiale et 48 % des émissions mondiales) dans des secteurs sélectionnés pourraient générer 10,2 billions de dollars d'opportunités d'investissement, créer 213 millions nouveaux emplois directs cumulés et réduire de 4 milliards de tonnes d'équivalent CO₂ des émissions de Gaz à effet de Serre (GES) par an entre 2020 et 2030. Le portefeuille de la GGC couvre 11 de ces pays et 8 autres pays.

En plus de considérer l'impact positif associé au financement fourni, la GGC reconnaît également l'importance de garantir des pratiques saines en matière de genre, d'environnement et de société (E&S) afin d'éviter et/ou de minimiser les responsabilités potentielles au niveau financier et au niveau de la réputation. Par conséquent, la prise en compte des facteurs liés au genre et des mesures de protection font partie intégrante des processus

décisionnels et transactionnels de la GGC, afin de garantir une gestion efficace des risques et impacts majeurs à chaque étape de la transaction.

1.2 CONTEXTE DE L'ÉVALUATION

La GGC adhère pleinement au principe de la propriété nationale, ce qui signifie que pour chaque projet bénéficiant d'une garantie de la GGC, une évaluation du genre (annexe 8.1) et un plan d'action (annexe 8.2) seront en vigueur et conformes aux exigences définies à la fois par le GCF (GCF & UNWOMEN 2017) et par les cadres juridiques internationaux majeurs ratifiés, les politiques régionales et nationales en matière de genre, ou toute autre question d'intérêt public pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Les évaluations de genre et les plans d'action au niveau des projets garantiront que chaque projet est conçu et mis en œuvre pour soutenir/s'aligner sur d'autres stratégies de développement national qui promeuvent l'égalité des chances, la réduction de la pauvreté et l'utilisation durable des ressources naturelles dans une perspective nationale, régionale et locale. Cela comprendra une analyse au niveau de l'égalité des sexes et des données pertinentes pour le pays hôte et dans le(s) secteur(s) ciblé(s), y compris les Nationally Determined Commitments (NDCs) et les Objectifs de Développement Durable (ODD).

Cette annexe sert de base à la réactivité de la GGC - à travers leurs garanties - pour soutenir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que pour suivre les liens entre l'égalité des sexes, l'atténuation et l'adaptation au climat, et la durabilité environnementale.

L'annexe s'appuie sur une analyse de la littérature existante et des bases de données secondaires, ainsi que sur des avis d'experts et des analyses d'études de cas. Elle est considérée comme un document évolutif qui sera régulièrement mis à jour. Elle comprend trois sections :

1. **Chapitre 1** : Il s'agit d'une introduction à l'évaluation du genre, y compris les principes de base.
2. **Chapitre 2** : Des descriptions narratives i) des questions et considérations clés en matière de genre pour chacun des cinq **domaines de résultats** (secteur) dans lesquels la GGC cherchera à soutenir des projets, en s'appuyant sur les vulnérabilités et les capacités d'adaptation du GCF ; et ii) une description de haut niveau des considérations et engagements majeurs en matière de genre dans chacun des **19 pays cibles** de la GGC. L'objectif de cette section est de faire une démonstration de l'étendue de la compréhension de la GGC sur des questions cruciales de genre par domaine de résultats et par pays, ce qui facilitera la prise de décision en matière d'investissement, informera le développement d'indicateurs pour le plan d'action sur le genre (Annexe 8.2) et sera approfondi lorsqu'un projet sera examiné par la GGC.
3. **Chapitre 3** : Une description plus détaillée de l'approche de la GGC visant à garantir concrètement que les projets sont conformes à l'approche du GCF en matière d'intégration de la dimension de genre au niveau des projets.

Cette évaluation de genre sera utilisée par la GGC¹, l'AE² ainsi que par les responsables de projets pour assurer la conformité avec les principes et normes fiduciaires du GCF, les normes de protection environnementale et sociale, et la politique de genre.

1.3 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Avant l'émission d'une garantie, le responsable d'un projet doit connaître les lignes directrices suivantes en matière d'égalité des sexes, qui sont applicables pendant le processus d'investissement (synthèse de l'analyse ou des documents importants en matière d'égalité des sexes) ainsi que pendant la mise en œuvre du projet (par exemple en rendant compte de son avancement) :

- La proposition de projet prend en compte les questions majeures et les exigences sensibles à la dimension de genre à conceptualiser et mettre en place.
- Le projet est aligné sur les politiques et les stratégies existantes du pays et sur les bonnes pratiques (pour reconnaître le genre, un examen des politiques, des lois et des règlements doit être conduit par le responsable de projet).
- Le projet est aligné sur les stratégies nationales de développement favorisant l'égalité des chances, que ce soit dans une intervention régionale ou locale.
- Le responsable de projet tient compte de la législation internationale, notamment du texte discursif publié par le comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).
- Le responsable de projet mènera les consultations et les engagements des parties prenantes conformément à l'annexe 7.
- Un budget suffisant est alloué pour réaliser l'évaluation de l'égalité des sexes et constituer le plan d'action.
- Le responsable de projet dirigera/soutiendra un expert, le cas échéant, afin d'accompagner le processus de protection du genre, en tenant compte à la fois du type, de l'échelle et du contexte du projet.
- Le responsable de projet doit tenter de diriger le projet vers les objectifs de développement durable et de s'engager en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (ODD 5) ainsi que des thèmes transversaux correspondants.
- Le responsable de projet doit établir des indicateurs de performance de genre ayant un sens pour le projet (les indicateurs de genre sont utilisés pour mesurer et comparer la situation des femmes et des hommes dans le temps). Les indicateurs de genre peuvent être des indicateurs quantitatifs (basés sur des statistiques divisées par sexe) ou des indicateurs qualitatifs (basés sur les expériences, les

¹ La GGC est responsable de l'exécution du programme financé par le fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme et examinera les plans d'action en faveur de l'égalité des sexes, ainsi que les évaluations et les rapports sur l'impact climatique à mesure de leur présentation par les emprunteurs.

² L'entité accréditée est responsable de la supervision et du contrôle de la conformité de la GGC aux principes et normes fiduciaires du GCF, aux normes de protection environnementale et sociale et à la politique de genre (qui sont toutes des normes d'accréditation du GCF), ainsi qu'aux autres politiques et exigences pertinentes du GCF, conformément aux accords juridiques pertinents (accords-cadres d'accréditation et accords relatifs aux activités financées).

attitudes, les opinions et les ressentis des femmes et des hommes). Ces indicateurs doivent être intégrés dans le plan d'action de genre général de la GGC (Annexe 8.2) afin que les progrès liés au genre au sein des projets puissent être rassemblés et contrôlés.

En suivant ces lignes directrices, le responsable de projet peut établir des preuves d'écart entre les sexes sur les marchés et dans les institutions et en tenir compte dans son approche du projet. La GGC encourage donc ses parties prenantes à s'informer sur les contraintes et opportunités principales liées au genre, ce qui permettra de réduire les écarts, de minimiser les contraintes, de permettre les opportunités et d'alimenter un dialogue plus actif et engagé avec les parties prenantes sur les atouts majeurs d'un changement durable et inclusif.

2 Évaluations de genre

La section suivante fournit des descriptions narratives des principales questions et considérations de genre par domaine de résultats, en s'appuyant sur les failles et les capacités d'adaptation du GCF, ainsi qu'une description très précise des principales considérations et engagements de genre dans chacun des 19 pays cibles de la GGC. L'objectif de cette section est de faire une démonstration de l'étendue de la compréhension de la GGC sur les questions cruciales de genre par domaine de résultats et par pays, qui soutiendront la prise de décision en matière d'investissement, informeront le développement d'indicateurs pour le plan d'action sur le genre (Annexe 8.2), et seront plus amplement abordées après examination du projet par la GGC. Les évaluations ont été réalisées en l'absence d'une réserve de projets et constituent un document évolutif qui sera régulièrement mis à jour pour témoigner des développements majeurs.

Comme cela a été décrit dès le départ dans la proposition de financement complète, la GGC n'a pas encore identifié de projets spécifiques ni d'institutions avec lesquelles elle travaillera. Ils se sont plutôt engagés à envisager l'émission de garanties pour des projets climatiques dans 19 pays sélectionnés³, qui relèvent d'un ou plusieurs des cinq domaines de résultats⁴. Tant que la GGC n'est pas approchée par un investisseur, un investisseur ou un porteur de projet avec une proposition de projet spécifique, il n'est pas possible - ni utile - de développer des analyses, des évaluations et des plans d'action ciblés et détaillés sur le genre, comme la GGC l'exige généralement pour une proposition de financement complet. Il est cependant important que la GGC possède et démontre une large compréhension des pays et thèmes suivants :

- i. Le lien entre le genre et les obligations vertes (*développé plus en détail au chapitre 3*) ;
- ii. Les failles liées au genre et les capacités de changement pour chacun des cinq domaines de résultats, qui se rapportent largement aux pays en voie de développement dans lesquels la GGC cherchera à soutenir des projets ; et
- iii. Le statu quo de chacun des 19 pays en ce qui concerne les engagements majeurs en matière de genre, les institutions responsables et les considérations (c'est-à-dire les questions urgentes qui influencent les questions d'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes).

Ces informations fournissent essentiellement une base de référence de ce que la GGC sait des pays et des domaines de résultats sélectionnés en matière de genre, et surtout, elles reflètent le point de départ auquel la GGC demanderait à un investisseur/développeur/porteur de projet de fournir une analyse de genre, un plan d'action et une évaluation plus détaillés et spécifiques au contexte, qui s'alignent sur la politique de genre du GCF et les exigences connexes. Les résultats de ces évaluations locales et nationales ont été utilisés pour développer un cadre que la GGC utilisera pour identifier les interventions potentielles sensibles au genre qui devraient être prises en compte dans le cadre du processus de conception du projet afin de maximiser les

³ Indonésie, Philippines, Brésil, Trinité-et-Tobago, Afrique du Sud, Inde, Bangladesh, Pakistan, Vietnam, Kenya, Rwanda, Côte d'Ivoire, Égypte, Maroc, Sénégal, Cambodge, Laos, Tanzanie, Ouganda

⁴ L'accès à l'énergie et la production d'électricité ; les transports à faibles émissions ; les bâtiments, les villes, les industries et les machines ; la santé, la sécurité alimentaire et l'eau ; les infrastructures et le milieu bâti

bénéfices en termes de genre d'un projet spécifique. Le cadre résume les défis les plus urgents en matière d'égalité des sexes dans chaque pays en rapport avec les projets de changement climatique, ainsi que les interventions locales les plus susceptibles de répondre à chaque défi. Ces informations servent donc de base à la GGC et au responsable du projet pour identifier les types de questions de genre qu'un projet dans un pays spécifique, dans un secteur spécifique, devrait chercher à aborder.

2.1 ÉVALUATIONS DES SECTEURS/DOMAINES DE RÉSULTATS

Ces évaluations sont basées sur des documents et servent à élaborer les failles liées au genre et les capacités d'adaptation du GCF. Ainsi, ces informations décrivent le type de failles que les évaluations spécifiques du genre au niveau du projet devraient développer et approfondir, ainsi que les types de solutions (c'est-à-dire les capacités d'adaptation) qui devraient être intégrées dans les processus de conception et de réalisation du projet.

2.1.1 ACCÈS À L'ÉNERGIE ET PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ

Le domaine de résultats du GCF **Accès à l'énergie et production d'électricité** est essentiel pour réduire la dépendance à l'égard des combustibles fossiles, ce qui permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de stimuler la croissance économique. Les projets s'inscrivant dans ce domaine visent à : produire de l'énergie à partir de sources renouvelables telles que l'énergie éolienne, solaire, géothermique, hydroélectrique et la bioénergie durable ; transmettre, distribuer et stocker l'énergie de manière efficace et fiable ; et promouvoir l'accès à l'énergie propre d'une manière qui favorise le développement durable et la résilience climatique tout en réduisant les émissions.

Le secteur de l'énergie réseau, en particulier dans les pays en voie de développement, a traditionnellement desservi des centres urbains et industriels et des zones rurales mal desservies, ce qui n'a pas répondu aux besoins des plus démunis - en particulier des femmes et des foyers tenus par des femmes. Le mode de transmission de l'énergie et sa distribution ont également créé des inégalités entre les sexes en termes d'emploi et de consommation, les femmes étant impactées de manière négative. Par conséquent, s'il est universellement admis que l'accès à l'énergie est un catalyseur du développement économique, un moteur de la réduction de la pauvreté, ainsi qu'un vecteur de l'autonomisation des femmes et des filles, les possibilités d'accroître l'accès des femmes n'ont pas encore été pleinement exploitées. L'ODD 7 y remédie en garantissant "l'accès de tous à une énergie abordable, fiable, durable et moderne", ce qui est étroitement lié à l'ODD 5a sur l'accès équitable aux ressources économiques et naturelles. Cependant, les pays en voie de développement sont encore loin d'atteindre l'ODD 7. En 2015, 1,2 milliard de personnes n'avaient pas accès à l'électricité et 85 % d'entre elles se trouvaient en Afrique subsaharienne et en Asie. De plus, un tiers de la population mondiale n'a pas accès à une énergie de cuisson propre. Au cours des dix dernières années, des progrès considérables ont été accomplis pour faire transiter la production d'électricité des énergies fossiles vers les énergies renouvelables, avec pour résultat des augmentations significatives entre 2018 et 2020, avec

pas moins de 31,6 % de la production totale de l'OCDE provenant de sources renouvelables (IEA 2020). Les investissements dans les énergies renouvelables ont permis d'améliorer l'accès à l'énergie de communautés auparavant mal desservies et auraient créé plus d'emplois que dans la production et les services liés aux combustibles fossiles. Malgré ces réalisations, aujourd'hui, plus de 700 millions de personnes dans le monde n'ont toujours pas accès à l'électricité.

Les problèmes mentionnés ci-dessus obligent les secteurs de l'énergie du monde entier à passer à des solutions à faible émission de carbone, voire à des solutions sans carbone, et à transformer les aspects économiques, sociaux et relatifs à la question du genre dans le secteur, qui ont contribué à un développement déséquilibré et inégal. Le manque d'électricité et de services énergétiques est directement lié à la pauvreté et aux éléments connexes tels que l'accès à l'éducation et à la santé. En outre, la pauvreté énergétique touche les femmes de manière disproportionnée, ce qui les rend plus exposées à la pauvreté, simplement parce que les foyers tenus par des femmes sont surreprésentés parmi les personnes vivant dans la pauvreté (Cagatay 1998). L'accès à l'énergie est donc essentiel à l'émancipation économique. La prise en compte du lien entre le genre, l'énergie et la pauvreté dans la planification et la mise en œuvre des programmes de développement peut contribuer à l'obtention de résultats significatifs au bénéfice des femmes et à la résolution des failles énergétiques liées au genre, telles que celles identifiées par le GCF (ainsi que les capacités d'adaptation) :

Tableau 1. Failles et capacités d'adaptation du GCF - Énergie et production d'électricité

Vulnérabilités	Capacités d'adaptation
<ul style="list-style-type: none"> • Part des femmes et des foyers tenus par des femmes sans accès à l'énergie • Impacts subis par les femmes en raison du manque d'accès à l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> • Rôles des femmes dans l'approvisionnement/utilisation du foyer • Part des femmes et sur le marché du travail de l'énergie et type de profession • Politiques et cadre institutionnel pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'énergie/la production d'électricité

Cette discussion sur les vulnérabilités est généralisée pour les pays d'intérêt de la GGC. Il s'agit de femmes vulnérables vivant dans des foyers pauvres en zone rurale ou en zone urbaine. Les femmes ont des besoins énergétiques différents de ceux de leurs homologues masculins en raison de leurs différents niveaux d'accès aux ressources, de leur accès restreint à la prise de décision au sein du foyer et de la communauté, et de leur sphère d'influence limitée sur les procédures et l'allocation des ressources. En matière d'énergie, le rôle des femmes se limite à l'approvisionnement en énergie et leur sphère d'influence est domestique (principalement la cuisine). Pourtant, les décisions concernant les dépenses du foyer et l'établissement des priorités sont l'apanage des hommes. Les hommes donnent généralement la priorité aux appareils de divertissement, aux téléviseurs et aux radios, plutôt qu'aux appareils permettant d'économiser du travail. Ces rôles genrés se manifestent par des vulnérabilités de genre qui ont un impact négatif sur les femmes. Ces vulnérabilités énergétiques liées au genre s'inscrivent dans cinq domaines étroitement liés :

Pauvreté énergétique. La pauvreté énergétique⁵ résulte de la faiblesse des revenus et est de nature cyclique, de sorte que, à moins d'interventions ciblées, elle se poursuivra sans relâche pendant des générations. Les faibles revenus sont associés à des logements inefficaces sur le plan énergétique, à l'absence d'appareils modernes, à l'absence d'éclairage et d'équipements de cuisson modernes. Par conséquent, les personnes vivant dans des foyers en situation de pauvreté énergétique sont placées en bas de l'échelle en termes de qualité de vie et ont tendance à dégrader l'environnement plus que les autres en raison de leur dépendance à la biomasse pour la construction de leur logement et pour la cuisine. Les femmes et les filles passent une énorme partie de leur temps à ramasser et à collecter du bois de chauffage en comparaison à celles qui ont de meilleurs revenus. La sécurité des femmes et des filles dans ces situations est le plus souvent précaire.

Éducation. Les filles ayant accès à l'énergie dans leur foyer ont une longueur d'avance dans la vie. Les jeunes filles peuvent lire le soir, les femmes peuvent aider leurs enfants après le coucher du soleil et sont généralement plus à l'abri des violences sexuelles. Les enfants des foyers ayant accès à l'énergie obtiennent de bien meilleurs résultats, en comparaison à ceux qui n'y ont pas accès.

Santé. Un faible accès à l'énergie ou la pauvreté énergétique a un impact considérable sur la santé des femmes. Dans le monde, 2,5 millions de décès prématurés sont liés à la pollution atmosphérique domestique due à la fumée de cuisson (IEAb 2020). En Afrique subsaharienne, près de 490 000 décès prématurés par an sont liés à la pollution atmosphérique domestique due au manque d'accès à des installations de cuisson propres (IEAb 2020). En raison de leurs rôles et responsabilités dans la préparation des repas, les mères et les enfants sont les plus touchés. Le manque d'énergie affecte également le stockage et la qualité des aliments. En raison du manque de réfrigération, les aliments moisissent facilement avant d'être consommés dans les foyers pauvres. Une santé défaillante affecte l'apprentissage des enfants et la productivité des femmes. Sans appareils, les femmes doivent effectuer manuellement toutes les tâches ménagères, ce qui est physiquement éprouvant et met en danger leur santé.

Dans les établissements de santé plus éloignés, la réfrigération des vaccins et autres médicaments est cruciale pour maintenir la durée de conservation des médicaments. La pandémie de la Covid-19 a mis en évidence la vulnérabilité des communautés disposant de centres de santé non électrifiés, car les vaccins ne pouvaient pas être stockés dans ces centres. Il a été observé que le taux de mortalité maternelle est plus faible dans les communautés qui disposent de l'électricité dans leurs centres de santé.

Incapacité à accéder à des capitaux pour les ER ou pour leurs propres entreprises. Les femmes rencontrent des difficultés pour accéder à des capitaux pour leurs propres entreprises et, dans la plupart des cas, elles se retrouvent dans des activités économiques informelles et à faible rendement économique. On estime que 70% des petites et moyennes entreprises appartenant à des femmes dans le secteur officiel des pays en voie de développement n'ont pas d'accès à des capitaux suffisants, ce qui entraîne un déficit de

⁵ La pauvreté énergétique a été définie comme l'absence d'options suffisantes pour accéder à des services énergétiques adéquats, abordables, fiables, de haute qualité, sûrs et respectueux de l'environnement pour soutenir le développement économique et humain (Reddy, 2000).

financement mondial estimé à 300 milliards de dollars (IFC n.d.). Au Kenya, les femmes possèdent la moitié des petites et moyennes entreprises, mais elles connaissent une croissance moindre par rapport aux entreprises détenues par des hommes en raison d'un manque de soutien et de ressources (Hassan et al 2013). Cette croissance limitée est également due à un manque de capacité, à un moindre accès à la technologie ou au capital nécessaire à l'achat de technologie et à la dépendance à la main-d'œuvre active.

Pour répondre de manière ciblée à ces vulnérabilités énergétiques liées au genre, il est nécessaire d'opérer un changement global dans l'approvisionnement en services énergétiques en ayant une perspective de genre, afin d'atteindre l'égalité des sexes et des résultats durables comme suit :

1. **L'autonomisation par les choix.** Les femmes doivent pouvoir choisir l'énergie dont elles ont besoin et la manière de l'utiliser. L'accès à de diverses options est le résultat de l'autonomisation économique qui découle de l'amélioration des revenus et des connaissances. Il s'ensuit donc que l'approvisionnement en services énergétiques faciliterait la capacité des femmes à gagner plus par le biais :
 - a. **D'un approvisionnement en énergie** qui a l'ambition de délivrer une énergie suffisante et abordable pour répondre à la fois aux besoins énergétiques de production des femmes (cuisine, transformation des aliments et transport de l'eau) et aux besoins énergétiques stratégiques (éclairage pour l'étude du soir, sécurité dans la communauté, entreprises féminines, information pour les objectifs d'autonomisation et d'émancipation) ; et
 - b. **L'approvisionnement en électricité**, qui permet aux femmes de créer et de gérer des petites entreprises, en particulier dans les zones rurales.
2. **Réforme des politiques sans distinction de sexe.** Examiner les cadres politiques nationaux et veiller à ce que la production d'énergie soit propre, abordable et appropriée pour être au service de tous, y compris des communautés rurales et des plus pauvres. Il est essentiel de mettre en place des politiques qui relèvent les défis et contraintes auxquels sont confrontées les femmes entrepreneurs, et qui répondent aux besoins pratiques et stratégiques des femmes.

Aujourd'hui, les personnes les plus impactées par le manque de services énergétiques vivent dans les zones rurales. Par conséquent, les structures, politiques et stratégies énergétiques actuelles ne tiennent pas compte du genre et ne répondent pas aux exigences ou aux contraintes auxquelles les femmes rurales sont confrontées. Les structures se concentrent sur les investissements dans la production d'électricité qui ciblent largement les personnes vivant dans les zones urbaines, laissant de côté les plus pauvres.
3. **Permettre des opportunités génératrices de revenus.** Les programmes/projets énergétiques efficaces doivent permettre d'augmenter les revenus des communautés rurales. Il s'agit notamment d'augmenter les rendements agricoles, d'améliorer la qualité des produits et de permettre aux agriculteurs d'exiger et de recevoir des prix équitables pour leurs produits. L'énergie est également un catalyseur pour la création d'opportunités entrepreneuriales auxquelles les femmes et les jeunes peuvent participer, et elle permet de substituer l'énergie du travail actif (humain et animal) par des technologies mécaniques pour améliorer

la production et la sécurité alimentaire, par exemple en approvisionnant en eau, en irrigation, et en améliorant le traitement et le stockage des aliments, par exemple grâce à la réfrigération.

4. **Assurer la durabilité par des initiatives locales.** Afin d'assurer la durabilité des programmes d'ER hors réseau dans les zones rurales, il est urgent de promouvoir la création d'agences rurales locales pour fournir un soutien technique dans le secteur des ER, par exemple pour le chargement des batteries solaires, l'installation de microcentrales hydroélectriques et l'approvisionnement en pièces de rechange, ainsi que l'installation et la réparation du matériel énergétique. Cet élan peut aller plus loin pour former des techniciens et des entreprises locales autonomes à petite échelle, dirigés par des femmes et installés dans les zones rurales.

Des exemples de la manière dont ces types d'interventions ont été intégrés dans la production d'énergie et d'électricité existante du GCF :

P178 : Desert to Power G5 Sahel Facility. Le projet « Desert Sahel » (qui couvre les pays suivants : Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger et Tchad) vise à améliorer l'accès à l'énergie et la sécurité énergétique pour les femmes et les hommes, et à bénéficier directement à 3,5 millions de personnes (dont 1,75 million de femmes). Plus de 700 000 femmes et hommes bénéficieront également indirectement du projet. Pour garantir une intégration efficace de la dimension de genre, le projet s'attaquera aux obstacles institutionnels et financiers en se concentrant sur l'ouverture des opportunités pour les femmes. Plus précisément, il s'agira de former le personnel des institutions financières et des banques afin qu'il soit en mesure d'intégrer la dimension de genre dans ses systèmes et dans sa prestation de services. En outre, le projet aidera les cinq pays du Sahel à élaborer des cadres réglementaires en tenant compte de la dimension de genre.

FP168 : Optimiser la structure de finance d'accès en énergie (OFAE) Ce programme (qui couvre le Nigeria, le Kenya, le Ghana, la Guinée, l'Éthiopie et la Tunisie) vise à débloquer des capitaux d'emprunt en monnaie locale pour développer les énergies renouvelables décentralisées et distribuées dans les cinq pays africains. OFAE vise à fournir un accès à une énergie propre et fiable à 1,18 million de foyers (bénéficiant directement à 2,95 millions de femmes) en débloquant des financements pour les entreprises d'énergie renouvelable décentralisée afin de déployer des Solar Home Systems (SHS), Green Mini-Grid (GMG) et des solutions d'énergie captive. Le programme facilitera l'accès des femmes au crédit pour les SHS, GMG et les solutions en énergie captive, et on estime qu'il générera 15 600 emplois pour les femmes lors de la croissance des entreprises DRE.

2.1.2 TRANSPORT À FAIBLES ÉMISSIONS

Le domaine de résultats transport du GCF se concentre sur l'augmentation de l'accès aux transports à faibles émissions en soutenant les systèmes de transport public et privé à émissions faibles ou nulles. Ces programmes s'inscrivent généralement dans le cadre de projets transversaux du GCF à l'échelle d'un pays ou d'une ville qui soutiennent les villes vertes ou les systèmes urbains résilients, en incluant des options de

connectivité résistantes au climat. Ces projets sont alignés sur l'ODD 11 "Villes et communautés durables", qui comprend une cible spécifique (11,2) qui engage les pays à fournir "un accès à des systèmes de transport sûrs, abordables, accessibles et durables pour tous, en améliorant la sécurité routière, notamment en développant les transports publics, en accordant une attention particulière aux besoins des personnes en situation vulnérable, des **femmes**, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées". Ce faisant, cette cible permet de réaliser les engagements de l'ODD 5 (égalité des sexes) visant à aider les femmes à bénéficier de droits égaux aux ressources économiques. C'est dans ce contexte que le GCF a défini les vulnérabilités et les capacités d'adaptation spécifiques aux transports).

Afin de créer un changement significatif pour les femmes et les filles qui dépendent des transports pour leurs activités économiques, éducatives, domestiques et récréatives, la GGC s'assurera que tous les projets de transport à faible émission qu'elle soutient contribuent à débloquer et à permettre ces capacités d'adaptation.

Tableau 2. Vulnérabilités et capacités d'adaptation du GCF - Transport

Vulnérabilités	Capacités d'adaptation
<ul style="list-style-type: none"> • Part des femmes parmi les utilisateurs des transports publics, part des femmes sans accès aux transports publics • Impacts subis par les femmes et les hommes en raison du manque ou de la mauvaise qualité des transports 	<ul style="list-style-type: none"> • Rôles des femmes dans la communauté/famille en ce qui concerne les modes de transport • Part des femmes et des hommes sur le marché du travail du transport et type de profession • Politiques et cadre institutionnel pour promouvoir l'égalité des sexes dans le secteur du transport

Le transport étant l'une des principales sources d'émissions de gaz à effet de serre, une pression mondiale a été exercée pour promouvoir l'investissement dans des systèmes durables qui favorisent l'abandon de l'automobile privée au profit des transports publics à faibles émissions, de la marche et du vélo (World Bank 2021). Dans le cadre des nombreuses réponses nationales visant à une meilleure reconstruction à la suite de la Covid-19, de nombreux pays ont considéré que le moment était venu d'opérer des changements dans la conception, la planification et l'exploitation des transports. La Covid-19 a creusé et élargi les inégalités existantes dans le secteur des transports, "renforçant le désavantage, la pauvreté et l'exclusion sociale dans le secteur des transports", où les besoins et les droits des femmes ont historiquement été largement négligés, et où les femmes sont largement sous-représentées dans les investissements et les prises de décision en matière de transport (Jennings 2020). Cela compromet les progrès réalisés par rapport à l'ODD 5 et à l'ODD 11, entre autres.

Par conséquent, l'impact et la durabilité des changements et des améliorations apportés aux systèmes de transport dépendront en grande partie de la mesure dans laquelle les besoins des femmes et des autres groupes vulnérables sont pris en considération, en tant que base pour influencer et informer les décisions d'investissement et de conception. Comme point de départ, il est important d'examiner les différences existantes dans les modèles de transport et les comportements de déplacement des hommes et des femmes, et la manière dont les systèmes existants y répondent, ou n'y répondent pas.

Différences dans le comportement de voyage. Les déplacements des femmes sont considérés comme "polyvalents" en raison de la division sexuée du travail dans la plupart des foyers, ce qui signifie que les femmes ont besoin d'un transport pour leurs obligations plus variées - allant de l'emploi formel et informel, aux tâches domestiques et aux soins (c'est-à-dire accompagner les enfants et les parents âgés à l'école, aux cliniques, etc.) (Forum international des transports 2019) (Jennings 2020). Si les caractéristiques sociales (telles que le niveau de revenu, l'âge, le nombre de personnes à charge, etc.) influencent les décisions des femmes en matière de transport, leurs déplacements portent généralement sur des distances plus courtes, avec des trajets plus complexes, à plusieurs étapes, qui ont souvent lieu en dehors des heures de pointe. Les déplacements sont également souvent multimodaux pour permettre une plus grande flexibilité (Forum international des transports 2019). Cela signifie qu'en dépit du fait que les femmes ont généralement moins accès à tous les moyens de transport que les hommes, elles ont tendance à effectuer des déplacements plus fréquents (souvent plus courts) pour des raisons de santé, d'alimentation et de soins - en plus du transport nécessaire pour les activités génératrices de revenus (Jennings 2020).

Le Gender CC a également identifié une série d'impacts sexués sur la santé humaine dans le secteur des transports, les femmes étant confrontées à des risques et des défis plus importants que les hommes. Il s'agit notamment de : "le transport par les femmes de charges lourdes sur de longues distances ; la sécurité routière inadéquate pour les piétons ; la contamination par la pollution atmosphérique ; la violence sexuelle à l'égard des femmes dans les systèmes de transport et les régions éloignées ; et les excès de vitesse en voiture." (Gender CC n.d.) L'évaluation de Jennings visant à déterminer si les systèmes de transport post-Covid-19 en Afrique subsaharienne répondaient aux besoins des femmes a mis en évidence des facteurs de risque physique similaires, souvent aggravés par des restrictions culturelles qui limitent la manière dont les femmes se déplacent (temps passé loin de chez elles, endroits où elles peuvent se rendre, mode de transport, nécessité d'un chaperon, etc.)

Accès aux opportunités. Les obstacles à la mobilité liés au genre entravent l'accès des femmes aux opportunités pour générer des revenus - une préoccupation soulignée dans un rapport de l'OIT de 2017, qui a identifié "le manque de transport comme le plus grand défi pour la main-d'œuvre féminine". Cela contribue clairement au fait qu'en 2021, seulement 49% des femmes faisaient partie de la main-d'œuvre formelle dans le monde, contre 75% des hommes (Banque mondiale 2021). Les femmes entrepreneurs sont également étouffées par les coûts de transport, qui limitent souvent leur accès aux revenus, aux opportunités, aux services et aux marchés (Jennings 2020).

Sous-représentation des femmes dans le secteur des transports. Malgré ces constatations, les plans de mobilité tiennent rarement compte des besoins des femmes et des filles en matière de sûreté, de sécurité, de confort, d'accessibilité et de coût. (UNEP 2020). Cette situation est partiellement liée à la sous-représentation des femmes dans le secteur des transports à l'échelle mondiale, qui a conduit à la marginalisation des intérêts et des besoins des femmes. (UNEP 2020). Le secteur est fortement sexué, les femmes étant majoritairement employées dans des emplois peu/moins rémunérés et de faible statut, avec peu, voire aucune possibilité d'évolution de carrière. L'un des principaux obstacles à l'implication des femmes dans la main-d'œuvre du

secteur des transports est le taux élevé de violence à l'encontre des travailleurs du secteur, ce qui décourage les femmes à se qualifier et à travailler dans le secteur et affecte le maintien des employées dans l'entreprise. (ILO 2013).

Des recherches ont montré que les femmes sont essentielles à la transition vers une économie à faible émission de carbone, qui comprend un secteur de la mobilité plus intégré. L'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la sécurité dans les transports entraînera une augmentation du taux d'utilisation des transports publics à faibles émissions, du vélo et de la marche à pied (Saunders 2019). Pour y parvenir, il faut une série d'interventions, allant des réformes politiques à un engagement ciblé et significatif avec les femmes, en passant par le renforcement des capacités - tant pour les agences et les opérateurs de transport que pour les femmes travaillant dans le secteur. Ces capacités de changement seront intégrées (le cas échéant) dans les projets que la GGC cherche à soutenir (Saunders 2019) :

- 1. Développement de politiques, stratégies et réglementations de transport** tenant compte de la dimension de genre, qui s'appuient sur des analyses sociales et de genre évolutives et sur une planification participative (c'est-à-dire des consultations inclusives de genre) avec des bénéficiaires tant féminins que masculins.
- 2. Analyse permanente, évaluation et compte rendu des questions de genre et de transport lors de la planification, de la mise en œuvre et de l'exploitation des transports**, afin d'identifier les facteurs de risque physiques, économiques et sociaux qui affectent l'accessibilité financière et l'accès aux transports pour les différents groupes de population. Il s'agit notamment de surveiller les habitudes des utilisateurs, afin de s'assurer que les services répondent aux besoins de mobilité spécifiques des femmes et des filles, qui utilisent les transports pour accéder aux services de santé, à l'éducation et aux opportunités économiques.
- 3. Sensibilisation et renforcement des capacités des agences de transport et des opérateurs de services** afin de garantir la mise en place de systèmes permettant de gérer activement les questions de genre et d'y répondre, tant en interne (avec les employés) qu'en externe (avec les usagers).

Des exemples de la façon dont ces types d'interventions ont été intégrés dans des projets de transport existants du GCF sont décrits ci-dessous :

FP166 : Transport léger sur rail pour la grande région métropolitaine (GAM). Pour remédier à l'importante sous-représentation des femmes dans le secteur des transports au Costa Rica, le projet s'est engagé à créer des emplois directs et indirects pour les femmes par i) l'embauche et la mise à disposition d'espaces pour les femmes entrepreneurs afin qu'elles fassent partie des prestataires de services tertiaires acquis par le système de métro léger électrique ; et ii) le déploiement d'un programme visant à attirer les femmes à rejoindre la main-d'œuvre des trains en s'engageant à soutenir l'égalité des chances, et à protéger les employées par le développement de protocoles de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

FP085 : Green BRT Karachi. Dans le but de développer un système de transport rapide par bus (BRT) à émissions nulles, sûr et accessible à tous, le projet s'est engagé à mener des enquêtes périodiques sur la

fréquentation afin de suivre l'évolution (i) de la taille et de la diversité des usagers, et (ii) de leur niveau de satisfaction, dont les résultats affecteront la prise de décision concernant les itinéraires, la tarification, les heures de pointe et les heures creuses, etc... Un programme de sensibilisation sera également développé pour traiter avec toutes formes de harcèlement, de violence, d'intimidation, de vol et d'autres problèmes de sécurité. Tous les employés seront formés pour traiter et enregistrer les incidents de harcèlement sexuel et autres crimes.

2.1.3 BÂTIMENTS, VILLES, INDUSTRIES ET APPAREILS

Les villes, qui sont des pôles de croissance et dont l'empreinte carbone est importante, offrent des possibilités de lutte contre le changement climatique, avec un potentiel d'impacts positifs élevés dans l'ensemble. Ainsi, le GCF a identifié **les bâtiments, les villes, les industries et les appareils** comme l'un des huit domaines de résultats majeurs. Ce domaine de résultat, de par sa nature, est transversal et recoupe quatre autres domaines de résultat, à savoir : a) la production et l'accès à l'énergie, b) les transports, c) les infrastructures et l'environnement bâti et d) la santé, la sécurité alimentaire et l'eau. Le domaine de résultats "Bâtiments, villes, industries et appareils" se concentre sur l'adoption de meilleures technologies, l'efficacité énergétique, les conceptions à haut rendement énergétique et l'introduction de campagnes de sensibilisation pour modifier les comportements pour aider à réduire la consommation d'énergie.

Le domaine de résultats répond également à un certain nombre d'objectifs de développement durable, en particulier l'ODD 11 "Villes et communautés durables", l'ODD 7.3 "Efficacité énergétique", l'ODD 9 "Industrie, innovation et infrastructure" et l'ODD 5 "Égalité des sexes". Ce domaine de résultats traite spécifiquement de l'ODD 11b en cherchant à adopter et à mettre en œuvre des politiques et des plans en faveur de l'inclusion, de l'efficacité des ressources, de l'atténuation et de l'adaptation au changement climatique et de la résilience aux catastrophes. Cela est particulièrement pertinent dans de nombreux pays où les femmes sont les principales utilisatrices et consommatrices d'énergie. Lors de l'élaboration et du lancement de projets dans ce domaine de résultats, il est donc essentiel de comprendre et de traiter les vulnérabilités liées au genre dans cet espace (telles que celles identifiées par le GCF dans le ci-dessous). Ainsi, les opportunités centrées sur les femmes (c'est-à-dire les capacités de changement) peuvent être introduites dans les conceptions de projet.

Tableau 3. Vulnérabilités et capacités de changement du GCF - Bâtiments, villes, industries et appareils ménagers

Vulnérabilités	Capacités d'adaptation
----------------	------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • La répartition des femmes parmi les occupants des bâtiments, les exploitants des infrastructures publiques/communautaires, les utilisateurs d'appareils électroménagers • Part des femmes dans le secteur de l'énergie/la pauvreté énergétique • Impacts subis par les femmes et les hommes dus aux modèles inefficaces d'utilisation des ressources dans les bâtiments, les villes, les industries et/ou par les appareils (santé, pauvreté). 	<ul style="list-style-type: none"> • Rôles des femmes au sein des bâtiments, les villes et les industries concernant les modes d'utilisation des ressources et de l'énergie. • Part des femmes et des hommes sur le marché du travail ainsi que le type de profession. • Politique et cadre institutionnel favorisant l'égalité des sexes au sein des bâtiments, les villes et les industries.
--	---

Les principaux déterminants de la vulnérabilité dans les milieux urbains ont été identifiés comme suit :

- Les actifs individuels (notamment les revenus, mais aussi le logement et l'emploi) ;
- Les actifs collectifs (emplacement, services et infrastructures) ;
- Les facteurs institutionnels (en particulier les connaissances, les pratiques de gouvernance et la planification urbaine).

Chacun de ces éléments se manifeste et a un impact différent sur les femmes et les hommes.

Logement, abri et risques sanitaires. La mise à disposition de logements dans les villes des pays en voie de développement reste insuffisante et inadaptée, les meilleurs logements et espaces de vie sont réservés aux membres les plus aisés de la société. 40% des ménages les plus pauvres des zones urbaines sont dirigés par les femmes (IIED 2021) ce qui signifie qu'une grande partie des ménages dirigés par des femmes, vivent dans de mauvaises conditions de logement, notamment dans des bidonvilles et des établissements informels. Ces personnes sont privées de divers types d'abris, notamment d'appareils électroménagers peu efficaces sur le plan énergétique, voire inexistant, d'une mauvaise ventilation, et l'absence ou le manque de fiabilité de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement. La négligence des besoins des femmes concernant les services fondamentaux tels que l'électricité dans les foyers, l'approvisionnement en eaux et l'assainissement des villes entraîne des charges extrêmement lourdes en termes de temps et d'efforts physiques pour les femmes qui doivent aller chercher de l'eau, des risques graves pour la santé dû à la pollution intérieure causée par le bois de chauffage, le charbon ou les poêles à pétrole, et des maladies dues à une eau non potable. En outre, comme de nombreux ménages urbains ont un revenu faible pour acheter toute la nourriture dont ils ont besoin, ils complètent souvent leur approvisionnement alimentaire par des activités d'agriculture urbaine. Cependant, les terrains disponibles dans les villes pour de telles pratiques sont limités et peuvent être coûteux, et certains règlements municipaux limitent la production de cultures dans les espaces ouverts. La qualité et la durée de conservation des aliments sont également réduites par le manque d'espace de stockage et d'appareils appropriés dans ces foyers pauvres.

Emploi et temps productif. La disponibilité de l'éclairage permet d'augmenter les heures de travail et d'étude, qui entraînera une augmentation de la productivité. Pour avoir accès à l'emploi, les femmes doivent avoir les

bonnes qualifications, obtenir les informations sur les emplois disponibles et le temps pour postuler, ainsi que les moyens de soumettre leurs candidatures. Au Brésil, une étude a montré que, lorsque d'autres facteurs comme l'éducation sont contrôlés, les femmes ayant des appareils électriques à la maison ont plus de chances de trouver un emploi que celles qui n'en possèdent pas (Deloitte 2015). Il a été considéré qu'elles avaient un avantage concurrentiel en obtenant des informations sur les annonces d'emploi beaucoup plus facilement parce qu'elles avaient accès à des applications de communication, et parce qu'elles passent moins de temps à effectuer des tâches manuelles, et avaient comparativement plus de temps pour accéder à l'information.

Accès au capital. Ces problèmes empêchent les femmes de gagner suffisamment d'argent pour subvenir aux besoins de leurs enfants ou sortir de la pauvreté, ce qui les pousse à continuer à utiliser l'énergie de manière inefficace ou à polluer en utilisant de l'énergie non renouvelable et des options d'élimination des déchets inadéquates.

Violence sexiste et sécurité. Le danger de violence sexiste est bien réel dans de nombreuses villes, car les rues mal éclairées, les stations de transport isolées, les zones désolées et les transports bondés rendent le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes très probables. Les femmes doivent encore affronter des longs trajets, coûteux et souvent dangereux pour vaquer à leurs occupations quotidiennes. La violence urbaine à l'égard des femmes limite leurs déplacements et leur utilisation de l'espace public, en particulier chez les plus pauvres et les plus marginalisés (Nesbitt-Ahmed et al 2015). Ces restrictions réduisent potentiellement les opportunités économiques, éducatives et sociales des femmes, les exposant à des risques de santé et de stress et créant de graves atteintes aux droits des femmes à la ville.

Rapports de force et prise de décision. Les rapports de force inéquitables dans les villes et la sous-représentation des femmes dans les organes directeurs et les secteurs clés signifient que les femmes ont généralement beaucoup moins d'influence que les hommes en ce qui concerne les décisions en matière de politique et de planification du développement. Par exemple, dans le secteur de la construction, les hommes planifient, conçoivent et construisent des maisons, des écoles, des magasins, des rues, des installations de drainage et d'autres espaces sans toujours tenir compte de manière adéquate des besoins spécifiques des femmes et des filles. Cela peut contribuer à l'augmentation du nombre de décès chez les femmes, par exemple si elles ne peuvent pas évacuer facilement les bâtiments en raison de leur architecture qui n'est souvent pas adaptée aux situations d'urgence (H Jabeen 2014)

Ressources économiques et emploi. L'emploi est un domaine où l'écart entre les sexes reste considérable, les femmes occupant des emplois moins rémunérateurs que leurs homologues masculins, même lorsqu'elles possèdent des qualifications et une expérience professionnelle. Tacoli a découvert que 54 % des femmes employées dans 14 centres urbains de dix pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine étaient des vendeuses de rue, des travailleuses à domicile et des ramasseurs de déchets et que, en cas de crise économique, ce groupe est immédiatement touché de manière négative (Tacoli 2012) La nature des emplois que les femmes occupent (même dans les secteurs formels, comme l'industrie manufacturière, l'industrie alimentaire et d'autres industries légères) les rend vulnérable en termes de droits du travail, de sécurité de l'emploi, de rémunération inadéquate et inégale, d'exploitation et de parcours de promotion tortueux. De ce fait, les

femmes n'ont pas les mêmes possibilités d'autonomisation économique, ce qui les prive d'une chance de renforcer leur résilience.

Les villes offrent plusieurs possibilités de remédier à ces vulnérabilités et de créer des communautés plus résilientes et inclusives, telles que :

1. **Les politiques, la programmation et la planification équitables en matière de genre dans les villes et les zones urbaines.** Des règlements, des politiques et des normes doivent être mis en œuvre pour : garantir l'accès des femmes à des locations, à des prix équitables avec des contrats d'occupation sûrs ; que les programmes de protection sociale soient correctement financés et mis en œuvre pour les plus vulnérables ; et que les normes de logement écologique soient conçues pour prendre en compte les besoins des femmes ; entre autres.
2. **Un processus décisionnel urbain plus inclusif et plus efficace.** L'égalité des sexes dans le processus décisionnel local, régional et national améliore la capacité des femmes à influencer les politiques et la vie politique. L'inclusion des femmes dans le processus décisionnel permet de prendre des décisions mieux informées sur la manière de concevoir les services et d'utiliser les ressources de manière plus efficace et plus équitable. Le pouvoir de prendre des décisions dans l'environnement bâti en fonction des rôles de genre, peut contribuer de manière significative à la capacité d'adaptation aux extrêmes climatiques.
3. **Systèmes de transport inclusifs.** Comme décrit dans le Secteur des Résultats de Transport, les transports urbains ne doivent pas se contenter de fournir, par exemple, un système de bus reliant les quartiers aux centres économiques (répondant ainsi aux besoins des hommes), mais doivent également répondre aux besoins des femmes en tant que soignantes, qui ont besoin de meilleures connexions pour se rendre dans leur domicile, au marché ou aux centres de garde d'enfants. Les réseaux de transport doivent également relier les zones les plus vulnérables aux zones résidentielles, à l'usage des femmes qui fournissent des services domestiques.
4. **Améliorer l'accès et le caractère abordable des appareils électroménagers et des bâtiments écologiques :** L'amélioration de l'accès à l'électricité à un prix abordable s'attaque également à la pauvreté temporelle en permettant aux femmes d'utiliser des appareils électroménagers économes en énergie et abordables. Il a été démontré que l'utilisation d'appareils électroménagers permet aux femmes d'atteindre davantage d'objectifs économiques, de réduire la consommation d'énergie non renouvelable et gagner du temps. Cela comprend également la mise à niveau des appareils de chauffage et de refroidissement de l'eau et l'installation de pièces à haut rendement énergétique.
5. **Améliorer la sécurité dans toute la ville :** La conception soignée des espaces ouverts, des parcs, de l'éclairage, de l'emplacement des marchés et des latrines et la mise en place de moyens de transport sûrs, y compris la formation des chauffeurs et des conducteurs, sont autant de domaines qui pourraient contribuer à une plus grande sécurité pour tous - et en particulier pour les femmes, les enfants et les autres groupes vulnérables.

Les projets suivants du Fonds vert pour le climat visent à réduire les émissions des bâtiments, des villes, des industries et des appareils en soutenant les politiques, les normes et les technologies qui réduisent les besoins en énergie.

FP068. Installation de la ville verte. Ce programme vise à permettre aux villes de passer à un développement urbain à faible émission de carbone et résiliente au changement climatique. Ce faisant, la facilité aidera les villes cibles à intégrer la dimension de genre afin de garantir l'égalité des chances aux femmes en matière d'emploi et de participation aux forums de prise de décision, et de faire en sorte que les infrastructures et les services sensibles à la dimension genre deviennent une norme. Grâce à la formation, il renforcera la capacité des femmes à participer aux activités de dialogue politique et à promouvoir l'égalité des sexes dans l'accès aux services et à l'emploi par le partage d'informations.

FP103 Promotion d'une cuisine écologique : Kenya et Sénégal. Ce projet vise à accélérer la croissance des marchés, des foyers de cuisson améliorés (ICS en anglais) au Kenya et au Sénégal et à augmenter de manière significative le niveau et la qualité de la production et des ventes d'ICS, dans les zones rurales et les zones urbaines pauvres. Le projet devrait faire bénéficier directement à 11,23 millions de personnes, principalement des femmes en tant que consommatrices et utilisatrices de fourneaux. Le projet créera également des opportunités qui généreront des revenus à partir de la fabrication de fourneaux et assurera l'implication des femmes dans les initiatives. En outre, le projet vise à autonomiser les femmes et à renforcer leur confiance dans l'accès au financement, à la passation de marchés et à d'autres possibilités de soutien.

2.1.4 SANTÉ, SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET DE L'EAU

La population mondiale devant atteindre 9,7 milliards d'habitants en 2050, il est urgent d'augmenter la production alimentaire de 50 % (Rainforest Alliance 2020). Cette crise mondiale de la sécurité alimentaire nécessite une augmentation significative de la quantité et de la qualité des aliments produits, tout en veillant à ce que l'empreinte environnementale du secteur soit réduite dans le contexte du changement climatique. Conscient de cela, le domaine de résultats **Santé, alimentation et sécurité de l'eau** du Fonds vert pour le climat cherche à soutenir des systèmes agricoles et alimentaires résilients et à faibles émissions en vue d'un triple changement de paradigme : 1) Promouvoir une agriculture résiliente ; 2) Faciliter les services de conseil et de gestion des risques éclairés par le climat ; et 3) Reconfigurer les systèmes alimentaires. Ce faisant, les projets du Fonds vert pour le climat dans ce domaine de résultats servent directement à soutenir plusieurs cibles essentielles de l'ODD 2 : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire et une meilleure nutrition et promouvoir une agriculture durable. Plus précisément :

- ODD 2.1 : "éliminer la faim et assurer l'accès **de tous**, en particulier des pauvres et des personnes en situation vulnérable, y compris les nourrissons, à une alimentation saine, nutritive et suffisante tout au long de l'année".

- ODD 2.2 : "mettre fin à toutes les formes de malnutrition, notamment en atteignant, d'ici à 2025, les objectifs convenus au niveau international en matière de retard de croissance et + d'émaciation chez les enfants de moins de 5 ans, et répondre aux besoins nutritionnels des **adolescentes, des femmes enceintes et allaitantes** ainsi que des personnes âgées".
- ODD 2.3 : "doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs d'aliments, en particulier des **femmes**, des peuples indigènes, des agriculteurs familiaux, des éleveurs et des pêcheurs, notamment grâce à un accès sûr et égal à la terre, aux autres ressources et intrants productifs, aux connaissances, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités de création de valeur ajoutée et d'emplois non agricoles".

Ces trois cibles sont toutes directement liées à l'ODD 5 sur l'égalité des sexes, et soulignent collectivement le rôle fondamental que les femmes jouent dans le soutien à un changement des pratiques agricoles mondiales. Cependant, alors que les femmes représentent au moins la moitié de la main-d'œuvre agricole mondiale, elles ne reçoivent pas une part équitable des actifs, des ressources et des services dont les agriculteurs ont besoin pour fonctionner durablement (FIDA 2020). Cela est dû à une variété de défis et de vulnérabilités auxquels ils sont confrontés, qui placent collectivement les femmes - et les personnes dépendants - dans une situation de plus grand risque d'insécurité hydrique ou alimentaire ou de risques sanitaires (tels que identifiés par le Fonds vert pour le climat, voir ci-dessous).

Tableau 4. *Vulnérabilités et capacités de changement du Fonds vert pour le climat - Santé, sécurité alimentaire et de l'eau*

Vulnérabilités	Capacités d'adaptation
<ul style="list-style-type: none"> • Part et nombre de femmes exposées davantage à l'insécurité alimentaire ou hydrique ou à des risques sanitaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rôles des femmes dans les communautés ciblées • Part des femmes et des hommes sur les marchés du travail pertinents et type d'occupation • Politiques et cadre institutionnel pour faire face aux vulnérabilités

Bien que ces vulnérabilités se manifestent différemment selon les contextes nationaux, les défis primordiaux suivants prévalent dans de nombreux pays en développement.

Différences dans les rôles et les responsabilités. Outre le fait qu'elles constituent une part importante de la main-d'œuvre agricole mondiale - où les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel, saisonnier ou faiblement rémunéré - les femmes sont également responsables de la grande majorité du travail non rémunéré : tâches ménagères, cuisine, élevage, soins aux enfants et aux personnes âgées (S. Huyer et al 2021). En assumant ses responsabilités, les femmes sont souvent plus susceptibles que les hommes de dépenser leur argent pour des articles liés à la santé de leur famille - de sorte que, lorsque les femmes sont en mesure de générer des revenus et ont plus de contrôle sur les budgets des ménages, les communautés sont généralement en meilleure santé et plus résilientes (Rainforest Alliance 2020).

Impacts du changement climatique. Les responsabilités domestiques et de subsistance des femmes sont encore aggravées par les impacts de plus en plus fréquents du changement climatique sur l'eau et la sécurité alimentaire (ONU 2019). Les femmes sont nettement plus vulnérables que les hommes aux effets du changement climatique en raison de leur forte dépendance aux ressources naturelles ; ces vulnérabilités se manifestent de plusieurs manières : la pénurie d'eau augmente le temps que les femmes et les filles doivent consacrer à la collecte de l'eau, la malnutrition et la mauvaise santé résultent de l'insécurité alimentaire et hydrique et de la mauvaise qualité de l'eau, et les taux de violence basés sur le genre augmentent à mesure que les ménages sont soumis à des contraintes de ressources (FIDA 2020) (UICN 2020). Les femmes ont également tendance à être plus pauvres, ce qui signifie que leurs possibilités d'agir en période de stress climatique sont limitées (Rainforest Alliance 2020).

Le secteur agricole - où les femmes rurales les plus pauvres travaillent en majorité - est le plus durement touché par les sécheresses, les inondations et les vagues de chaleur (FIDA 2020) et sans accès aux ressources essentielles (décrites ci-dessous), les femmes n'ont pas la capacité d'adaptation nécessaire pour se remettre de ces chocs et des facteurs de stress et y répondre.

Accès aux ressources (terres, finances, compétences et technologies). Les femmes possèdent beaucoup moins de terres - y compris des terres agricoles (15 % contre 85 %) - que les hommes, et même dans les cas où les pays reconnaissent le droit des femmes à posséder et à utiliser des terres, des lois coutumières discriminatoires signifient que dans de nombreux pays, ces droits ne sont pas garantis (FIDA 2020) (UNWOMEN 2021). L'amélioration de la sécurité d'occupation des femmes augmentera leur capacité de production, et peut également être utilisée comme garantie pour accéder à des financements. Cependant, les difficultés d'accès à ces formes de garantie sont souvent associées à des produits financiers limités adaptés aux besoins des femmes, ce qui signifie que les femmes ne sont pas en mesure de passer d'une production de subsistance à une production orientée vers le marché à plus forte valeur ajoutée, ni d'investir dans des systèmes et des technologies plus efficaces, résilients et à faible émission de carbone (S. Huyer et al 2021). Les recherches de la FAO ont montré que le fait de donner aux femmes un accès égal aux ressources naturelles et financières, à l'éducation et à la terre, entraîne une augmentation de la productivité agricole (jusqu'à 30%) et une amélioration de la nutrition familiale.

Il est donc essentiel que les projets agricoles axés sur l'amélioration des résultats en matière de santé, de sécurité alimentaire et d'eau soient soigneusement conçus pour tenir compte des contraintes liées au genre, car cela est essentiel pour débloquer la productivité, améliorer la sécurité alimentaire et nutritionnelle, réduire la pauvreté et renforcer la résilience (FAO, FIDA et Banque mondiale 2015). Parmi les approches permettant d'y parvenir, citons (UNWOMEN 2021) :

1. **Débloquer les goulots d'étranglement pour la participation des femmes aux chaînes de valeur rurales**, en soutenant les réformes politiques et en identifiant les mesures qui améliorent les droits fonciers des femmes, en créant et en renforçant les coopératives de femmes et les micros, petites et moyennes

entreprises appartenant à des femmes, et en permettant l'accès à des produits financiers et d'assurance appropriés.

2. **Amélioration des compétences en matière d'agriculture intelligente face au climat et au transfert de technologies** pour aider les agricultrices et les coopératives à passer des pratiques traditionnelles aux approches de la CSA par l'introduction de techniques agro écologiques résistantes au climat et l'incorporation de technologies renouvelables et à haut rendement énergétique dans les chaînes de valeur.
3. **L'accès à l'information climatique et aux systèmes d'alerte** précoce, en temps opportun et dans des formats appropriés (c'est-à-dire la langue, l'utilisation d'images, l'utilisation de la technologie des médias/téléphones portables, etc.) pour s'assurer que les agricultrices sont en mesure de prendre des décisions et de mettre en œuvre des mesures de préparation aux catastrophes avant les événements extrêmes afin de protéger les produits, les fermes et les outils/ infrastructures agricoles.

Des exemples de la façon dont ces types d'interventions ont été intégrés dans des projets existants de santé, de sécurité alimentaire et de sécurité de l'eau sont décrits ci-dessous :

FP175 : Renforcer la résilience des communautés et la sécurité de l'eau dans le bassin de captage de la rivière Athi supérieure, Kenya. Dans le cadre de la mise en place d'un système modernisé d'observation, de surveillance et d'essais hydrométéorologiques pour le bassin hydrographique, le projet s'est engagé à ce que les points focaux pour l'égalité des sexes au sein des ministères concernés soient impliqués dans les processus d'installation et de réhabilitation, et à ce que le pourcentage d'accès et d'utilisation des systèmes du réseau par les femmes soit étroitement surveillé pour garantir un accès équitable.

FP179 : Programme de déploiement de technologies d'adaptation au climat pour l'agriculture en Tanzanie. Le projet a fixé des objectifs ambitieux en matière de mise à disposition et de produits financiers ciblés (prêts, garanties et assurances) et d'assistance technique aux agricultrices, afin de soutenir le développement et l'adoption de technologies et de solutions d'adaptation au changement climatique. Cela inclut le développement d'options de lignes de crédit dédiées aux femmes, des solutions de garantie qui intègrent les intérêts spécifiques des femmes. Le projet cherche également à s'assurer que 80 % des institutions financières locales, qui financent les activités agricoles, sont sensibilisées à l'octroi de prêts et de garanties aux agricultrices.

2.1.5 INFRASTRUCTURES ET ENVIRONNEMENT CONSTRUIT

Les pays en développement sont exposés à une aggravation des risques liés au climat, aux tempêtes, aux cyclones tropicaux, aux inondations, à l'élévation du niveau de la mer et aux sécheresses, ainsi qu'à des risques secondaires tels que la famine et les pandémies. La majorité des pertes humaines et économiques directes dues aux aléas naturels résultent de dommages causés à l'environnement bâti (Kachana Ginige et al 2014). En ce qui concerne les infrastructures, les dommages causés par les phénomènes météorologiques extrêmes qui entraînent l'affectation de sommes considérables aux réparations, au contrôle des dommages, au déblaiement des décombres, à la réinstallation des personnes déplacées et à l'aide humanitaire, ce qui

pousse inévitablement les gouvernements à s'endetter, à mettre les entreprises en faillite et à appauvrir les individus. Un grand nombre d'entre eux ne sont pas en mesure de se relever sans aide extérieure. Il est évident que le genre est un aspect clé qui affecte la vulnérabilité et les capacités à faire face aux catastrophes induites par le climat.

En outre, les infrastructures sont essentielles pour atténuer le changement climatique et s'y adapter. Elles sont à la base de la croissance et du développement et sont liées et interconnectées avec presque tous les secteurs, dont les transports, l'énergie, l'agriculture, la télécommunication, l'industrie, le logement, l'eau et l'assainissement, entre autres. Cette interconnexion est la source de plusieurs défis, car les dysfonctionnements de certaines infrastructures peuvent entraîner des répercussions sur les autres secteurs. Par exemple, lorsqu'une tempête endommage des lignes électriques, les systèmes d'approvisionnement en eau, les systèmes de transport et les besoins énergétiques des bâtiments et des appareils s'en trouvent affectés. Malgré l'importance des infrastructures, elles ne sont que très peu présentes dans les pays en développement. Plus précisément, il y a un manque de nouvelles infrastructures, et en particulier d'infrastructures résistantes au changement climatique.

GCF joue un rôle essentiel dans l'adaptation au climat et l'atténuation de ses effets, c'est pourquoi **les infrastructures et leur environnement bâti** sont l'un de ses 8 domaines majeurs pour parvenir à de bons résultats. Ces derniers sont guidés par quatre domaines de "transition", à savoir : i) l'environnement bâti, ii) l'énergie et l'industrie, iii) la sécurité, les moyens de subsistance et le bien-être des humains et iv) l'utilisation des terres, les forêts et les écosystèmes. GCF veut non seulement construire de nouvelles infrastructures, mais aussi rénover des infrastructures plus anciennes et traditionnelles pour les rendre résistantes au changement climatique.

Ce domaine d'expertise s'aligne sur le SD 9 "Industrie, innovation et infrastructure" et est également lié à l'ODD 11 "Villes et communautés durables", à l'ODD 6 "Eau propre et assainissement" et à l'ODD 7 "Énergie propre et abordable". En raison de sa nature transversale, il est clair que les infrastructures adaptées au changement climatique ont un grand potentiel face à cette problématique et pour construire des villes et des communautés adaptées. Et puisque les catastrophes liées au changement climatique ont un impact bien plus néfaste sur les femmes et les foyers pauvres que sur les hommes et les plus riches, il est essentiel d'intégrer la dimension de genre dans la conception de ces infrastructures. Ci-dessous sont présentées des exemples de cas dans lesquels les infrastructures conventionnelles inadaptées au changement climatiques (en s'appuyant sur ceux identifiés par GCF dans le) rendent plus fragiles les expériences des femmes et des hommes.

Tableau 5. Facteurs de vulnérabilité et capacité d'adaptation du GCF - Infrastructures et environnement bâti

Vulnérabilités	Capacités d'adaptation
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et part de femmes n'ayant pas accès à des infrastructures adéquates (approvisionnement en eau, assainissement, protection contre les inondations, logement, accès à l'énergie, etc...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rôles des femmes dans la conception et l'entretien des infrastructures et de l'environnement bâti • Part des femmes et des hommes sur les marchés du travail pertinents et type d'occupation • Politiques et cadre institutionnel visant à promouvoir l'égalité d'accès à des infrastructures adéquates

Décès causés par une évacuation d'urgence lente. Les foyers pauvres et vulnérables (foyers dirigés par des femmes, dont les femmes âgées et handicapées) ont tendance à évacuer les lieux beaucoup plus lentement que les autres en cas de catastrophes, faisant ainsi plus de victimes (S. Kottegoda 2011). Certaines ne reçoivent pas l'alerte à temps en raison d'un manque de moyens de communication ou de temps pour lire et écouter les dernières informations.

Perte de logement en raison de bâtiments mal construits. Une fois de plus, les foyers dirigés par des femmes et les foyers pauvres sont les plus touchés car leurs infrastructures sont construites à bas prix : leur robustesse n'est pas suffisante pour résister à des conditions météorologiques extrêmes. Elles deviennent encore plus vulnérables et sont généralement incapables de compenser leurs pertes.

Insécurité alimentaire et famine. Les femmes, et plus particulièrement les femmes devant gérer seule leur famille, dépendent de l'agriculture vivrière pour satisfaire leurs besoins alimentaires. Elles pratiquent généralement l'agriculture pluviale sur des terres de basse altitude ou le long des rivières. Ces champs sont sujets à des inondations qui mettent les foyers pauvres en grande difficulté : incapables de nourrir leurs familles, ils doivent recourir à l'aide humanitaire. La famine est courante dans les pays africains où les périodes de sécheresse sont prolongées. La famine tue lentement et prive les femmes de leur dignité.

Sécurité locale en danger et dispositifs de sécurité. Les catastrophes climatiques telles que les inondations, la sécheresse ou la famine peuvent perturber certains dispositifs de sécurité locaux. Les femmes et les enfants se retrouvent non accompagnés, séparés ou orphelins en raison de l'érosion et de la défaillance des mesures sociales de contrôles et protection. Le manque de cohésion sociale se ressent dans les zones bâties. Celle-ci, déjà faible, diminue encore davantage lorsqu'il est question de s'abriter pendant une catastrophe.

Abris ou camps non sécurisés. Après une catastrophe naturelle, les problèmes économiques et de sécurité peuvent conduire les femmes devant gérer leurs foyers et moyens de subsistance à rechercher une aide temporaire, un abri et des conditions de vie décentes. Dans ce contexte d'insécurité extrême, elles deviennent ainsi des cibles potentielles pour l'exploitation et le trafic humain. Le trafic humain est notamment favorisé par ces catastrophes qui aggravent la précarité, l'insécurité sociale et économique des femmes et des enfants.

Pour réduire cette vulnérabilité, il faudrait fournir des solutions d'infrastructure qui soient adaptées au climat et qui permettent de renforcer la résilience des femmes face aux chocs externes. En ce qui concerne la réduction des risques de catastrophes dans un environnement bâti, les approches ayant prises en compte les connaissances et les perspectives de femmes se sont avérées efficaces pour minimiser la vulnérabilité de celles-ci (Kachana Ginige et al 2009). Ces interventions sont les suivantes :

1. **Coordination des politiques de développement des infrastructures intégrant le climat et le genre.** En raison de la nature multisectorielle de l'environnement bâti, il est essentiel que tous les secteurs concernés fassent partie du processus d'élaboration de politiques cohérentes. Par conséquent, les politiques de développement d'infrastructures au sein des secteurs gouvernementaux et l'inclusion des considérations climatiques et de genre doivent systématiquement concorder. Ceci est crucial pour atteindre une résilience cohérente aux niveaux national et infranational.
2. **Développement de normes et de codes de construction inclusifs.** Les industries de construction des pays en développement ont des capacités et des réglementations variées. Par conséquent, dans certains cas, les normes de construction sont presque inexistantes ou bien ne sont pas respectées. Ces structures ne peuvent pas résister à des événements extrêmes. Pour les communautés qui vivent dans des établissements de fortune, notamment des bidonvilles, aucune norme de construction n'est appliquée. Les bidonvilles sont souvent détruits lors de catastrophes. Les pays doivent évaluer et réviser leurs codes et normes de construction afin d'intégrer à la fois la résistance au climat et l'intégration du genre. Dans certains cas, il pourra être nécessaire d'avoir recours à des constructeurs certifiés et de former d'anciens prestataires.
3. **Construire des abris adaptés au genre pour les communautés.** Les abris sont essentiels pour protéger des personnes sinistrées pendant la période nécessaire. Les abris doivent être sécurisés et répondre à des conditions de vie basiques tout en offrant un certain confort aux personnes vulnérables. Des abris adaptés au genre doivent être construits pour garantir la sécurité des femmes et des filles et leur accès aux services de base essentiels.
4. **Système d'alerte précoce et gestion des catastrophes.** Des outils de communication adaptés au genre doivent être conçus pour cibler différemment les hommes et les femmes, en fonction de leurs besoins. Des formations doivent être proposées pour assurer que la population comprenne et prévoie la gestion des catastrophes, et qu'elle soit familiarisée avec le système d'alerte anticipé ainsi que l'emplacement des abris en cas de besoin. Les gouvernements devraient travailler avec les communautés vulnérables pour développer et intégrer la dimension de genre dans les systèmes d'alerte précoce ainsi que les services d'information climatiques.
5. **Renforcer l'autonomie des femmes.** Il est essentiel que les pays mettent en place un environnement propice à une participation accrue et à des contributions substantielles des femmes lors de prises de décisions politiques, quel que soit le niveau. Les programmes d'adaptation doivent avoir pour objectifs à long terme d'accroître les besoins des femmes en matière de sécurité sociale, de mesures de sécurité et de participation active de celles-ci à la gouvernance à tous les niveaux. Des politiques et des objectifs

participatifs, ainsi que le renforcement des capacités, le développement du leadership, des compétences techniques, et une reconnaissance affirmée pourront être utilisés à cette fin.

Ci-dessous, des exemples d'intégration de ces types d'interventions dans des projets existants d'infrastructure et environnement bâti GCF.

FP133 Résilience aux ouragans dans le secteur du bâtiment à Antigua-et-Barbuda. GCF soutient une intervention multisectorielle solide qui comprend *"la protection climatique des services publics et des bâtiments communautaires essentiels, l'intégration de la résilience climatique dans le secteur du bâtiment et les dispositifs financiers et le renforcement des services d'information climatique"*. Le GAP du projet garantit que les femmes sont impliquées et largement consultées dans les structures de gouvernance tout en participant aux décisions et à la mise en œuvre du projet.

SAP008 Projet sur les inondations causées par le changement climatique (ECCCP-Flood) dans les communautés étendues des zones inondables du Bangladesh. Ce projet vise à améliorer la résilience des communautés pauvres et marginalisées des zones inondables du Bangladesh. L'augmentation des inondations a un impact sur les foyers pauvres et leur capacité à subvenir aux besoins de leur famille. Il s'agit d'un exemple de projet d'adaptation qui se concentre sur des solutions communautaires adaptées au genre. Le projet donnera la priorité aux foyers dirigés par des femmes dans les zones de projet ciblées.

2.2 ÉVALUATIONS DU PAYS

Il convient de noter que ces évaluations sont basées sur des documents et n'ont pas impliqué un engagement direct avec les ministères compétents en matière de genre et/ou de femmes. En effet, il serait prématuré de s'engager auprès de ces institutions gouvernementales tant qu'une proposition détaillée ou un projet intéressant n'est pas à l'étude. L'approche haut niveau de GGC et de l'AE pour s'engager auprès de ces organismes est décrite dans 3.5.2, et développée dans l'Annexe 7.

2.2.1 TANZANIE

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Le Ministère du développement communautaire, du genre et de l'enfance (MDCGE) s'est engagé à promouvoir, entre autres, l'égalité et l'équité entre les sexes grâce à des mesures, des stratégies et des lignes directrices élaborées avec des figures nationales importantes. Son travail est sous-tendu par la stratégie nationale pour le développement du genre (République unie de Tanzanie 2005).
- La stratégie s'appuie sur la vision 2025 du développement de la Tanzanie, la politique de développement des femmes et du genre, et d'autres engagements internationaux majeurs. Au moment de l'élaboration de la stratégie, ces engagements comprenaient les objectifs du millénaire pour le développement, qui ont

depuis été remplacés par les objectifs de développement durable, notamment l'ODD 5 sur l'égalité des sexes.

- En ce qui concerne les ODD, un examen volontaire de la Tanzanie en 2019 a mis en évidence des progrès particulièrement positifs par rapport à ces derniers, notamment l'ODD5 - avec la mise en œuvre de mesures en matière de sécurité sociale robustes et productives ; un accès accru aux téléphones mobiles et à l'électrification rurale (qui a favorisé l'inclusion financière et économique de la population rurale - y compris des femmes et des foyers dirigés par des femmes) ; une réaffectation ciblée des revenus par les autorités gouvernementales locales pour rendre les jeunes et les femmes plus autonomes ; et une attention accrue des programmes du secteur privé pour améliorer les compétences des femmes en matière d'entrepreneuriat (en vue de réduire les inégalités de revenus). (République unie de Tanzanie 2019)
- Dans le cadre de ses engagements visant à répondre aux préoccupations liées au genre et à accélérer l'obtention de l'égalité des sexes dans le pays, le gouvernement a également modifié la Constitution de 1977 en 2000 et 2004 afin d'accroître la participation des femmes au parlement national et aux autorités locales.
- Le pays a également ratifié d'autres documents internationaux et régionaux clés relatifs aux droits de l'Homme, notamment la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et le protocole de la SADC sur le genre et le développement (JICA 2016). Il est toutefois important de noter qu'il subsiste des contradictions entre certaines lois (y compris les lois coutumières et religieuses) et la CEDAW. Cela conduit à différentes interprétations des lois concernant les droits des femmes : il est donc difficile de réaliser certaines transformations visant à changer les comportements discriminatoires envers les femmes (développé plus loin).

Aperçu national

La Tanzanie s'est classée parmi les pays les plus performants d'Afrique subsaharienne en termes de score à l'indice d'écart entre les sexes (GGI) en 2021, se plaçant au 13e rang sur 35 pays de la région avec un score de 0,71 (sur un meilleur score possible de 1). Ce score implique que, dans ce pays, les femmes ont 29% de chances en moins d'avoir les mêmes opportunités que les hommes. Le GGI se base sur quatre catégories fondamentales (participation et opportunités économiques, niveau d'éducation, santé et subsistance, et participation à la politique) et, dans le cas de la Tanzanie, son score est le plus faible dans la catégorie participation à la politique (Forum économique mondial 2021)

L'indice d'Inégalité de Genre (IIG) de la Tanzanie était de 0,556 en 2019, ce qui la place au 140e rang sur 162 pays. Cet indice s'appuie sur des statistiques relatives à la santé reproductive, à l'émancipation et à l'activité économique. Dans le cas de la Tanzanie, les principaux paramètres qui ont permis d'établir l'Indice IIG sont les suivants (PNUD 2020) :

- 36,9% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes.

- 12,0% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire contre 16,9% de leurs homologues masculins
- Pour 100 000 naissances, 524 femmes meurent de causes liées à la grossesse.
- La participation des femmes au marché du travail est de 79,6%, contre 87,3% pour les hommes.

L'indice Femmes, Affaires et la Loi (WBL) 2022 de la Banque mondiale se concentre spécifiquement sur les statistiques relatives à Dar es Salam, la capitale de la Tanzanie. Avec un Indice globale de 81,3 (sur 100), la Tanzanie est considérée comme ayant de bons résultats en matière d'égalité, notamment dans les catégories mobilité, lieu de travail et rémunération. À l'inverse, les principaux sujets de préoccupation concernent :

- Le mariage, où il n'existe actuellement aucune législation pour lutter contre la violence domestique.
- Concernant les biens, les fils et les filles n'ont pas les mêmes droits pour hériter des biens de leurs parents, et les épouses veuves n'ont pas non plus les mêmes droits d'héritage que les époux veufs. (Banque mondiale 2022)

Au-delà de ces indices, la littérature récente souligne également certaines vulnérabilités de la Tanzanie liées au genre. Il s'agit notamment de : « la pauvreté en temps (car les femmes doivent consacrer beaucoup de temps aux tâches ménagères) ; le manque d'éducation ; les pressions liées à la santé reproductive ; le manque d'actifs et d'accès aux services financiers ; dans le cas de l'agriculture - le manque d'accès à la main-d'œuvre masculine et aux intrants tels que les engrais ; dans le cas de l'entrepreneuriat - un cadre juridique et réglementaire difficile et un manque d'accès aux services de développement des entreprises ; et des normes culturelles qui considèrent que le rôle des femmes consiste à effectuer les tâches ménagères et à s'occuper des enfants » (Idris 2018). Nombre de ces problèmes découlent d'un manque de mise en œuvre effective des lois et politiques tanzaniennes en matière de genre. Par exemple - et comme l'illustrent les statistiques qui sous-tendent l'IIG - les femmes sont toujours désavantagées en termes d'emploi ; elles gagnent moins que les hommes quel que soit leur éducation ou la profession et sont plus susceptibles que les hommes d'être au chômage. Et, comme le montre le faible score GGI au niveau de la participation à la politique, les femmes restent sous-représentées aux postes de direction de la gouvernance publique. (Chan et al 2016)

Les principaux obstacles à la mise en œuvre des politiques et engagements de la Tanzanie en matière de genre sont : " une volonté politique limitée de mettre l'accent sur la question du genre, et des ressources limitées pour mettre en œuvre les politiques de genre ; une faible sensibilisation aux droits, lois et politiques de genre parmi les dirigeants locaux, les organismes locaux chargés de l'application de la loi et les communautés locales dans leur ensemble ; la non-prise en compte de la question du genre dans les plans de mise en œuvre, en particulier au niveau des gouvernements locaux ; un intérêt limité sur la question du genre de la part des ministères et du MDCGE. " (Chan et al 2016)

2.2.2 AFRIQUE DU SUD

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

La Constitution de L'Afrique du Sud ainsi que ses instruments juridiques permettent de considérer ce pays comme très progressiste sur le continent africain en matière d'égalité des sexes. Pourtant, des problèmes majeurs continuent d'affecter les femmes de manière disproportionnée en Afrique du Sud, notamment la violence sexiste, le VIH, les coutumes et traditions et les mesures historiques issus de l'apartheid (en particulier le Group Areas Act, qui a déplacé de force des femmes de couleur - et leurs familles - vers des zones rurales où les infrastructures sont largement sous-développées). La pauvreté, la liberté économique, l'accès à la science et à la technologie, le manque de compétences et de coordination dans les engrenages du pays sont quelques aspects qui limitent les progrès de l'Afrique du Sud pour atteindre l'égalité des sexes au sein de sa population.

- La principale institution gouvernementale responsable de l'égalité des sexes en Afrique du Sud est le département des femmes, de la jeunesse et des personnes handicapées. Ce département gouvernemental relève de la Présidence et son mandat vise à faciliter l'autonomisation socio-économique ainsi que le droit des femmes, des jeunes et des personnes handicapées. Il est également chargé de veiller à l'intégration du genre dans tous les secteurs de la société sud-africaine.
- La législation majeure qui guide cette intégration du genre est le National Gender Policy Framework (Cadre politique national en faveur de l'égalité des sexes). Le cadre politique définit les normes et les standards du programme national pour l'égalité des sexes. Il détaille également une stratégie d'intégration de la dimension de genre et fournit des principes de base pour son application. Plus important encore, la politique détaille les dispositifs à long et à court terme permettant de déterminer l'étendue de la justice de genre et de l'égalité entre les sexes.
- L'Afrique du Sud a également créé la Commission pour l'Egalité des Sexes (CES), un organe statutaire indépendant, conformément au chapitre 9 de la Constitution de la République d'Afrique du Sud, 108 de 1996. Les responsabilités de la CGE consistent à faire respecter les dispositions de la Constitution relatives à l'égalité des sexes.
- Pour faire face aux nombreux cas de violence sexiste dans le pays, l'Afrique du Sud a adopté en 2020 trois projets de loi visant à modifier deux lois existantes, à savoir la loi sur la violence domestique (LVD) n° 116 de 1998 et la loi sur le droit pénal (délits sexuels et questions connexes) n° 32 de 2007. Les trois amendements sont les suivants :
 - Le projet de loi d'amendement sur les affaires criminelles et connexes ;
 - Projet de loi d'amendement du droit pénal (délits sexuels et questions connexes) ;
 - Le projet de loi d'amendement sur la violence domestique.

Les amendements permettent aux victimes de faire des demandes d'ordonnance de protection en ligne sans être présentes au tribunal ; ils réglementent la manière dont les informations sur les délinquants, les victimes et les témoins sont traitées et la manière dont les infractions d'intimidation sexuelle, d'inceste, etc., sont traitées.

- Outre les instruments juridiques nationaux, l'Afrique du Sud est signataire de plusieurs conventions et protocoles internationaux tels que la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination

à l'égard des Femmes (CEDAW), la Déclaration solennelle sur l'égalité des sexes en Afrique (juillet 2004) et le Protocole de la SADC sur le genre et le développement (août 2008), entre autres.

- Depuis 2014, l'Afrique du Sud s'est engagée à réaliser les ODD, notamment l'ODD5. Dans l'examen volontaire de 2019, il a souligné des progrès positifs importants par rapport à l'ODD5, notamment une réduction des mariages d'adolescents, l'élimination de la traite des êtres humains, une augmentation des campagnes de sensibilisation aux questions de genre et des avancées dans la formation et la mise en œuvre des politiques en matière de genre.

Aperçu national

En 2021, l'Afrique du Sud avait un indice global d'écart entre les sexes de 0,78 (le meilleur score est 1 et le plus faible est 0), ce qui la plaçait au 18e rang sur 156 pays dans le monde. En Afrique subsaharienne, l'Afrique du Sud se classe au 3e rang sur 35 pays. Le GGI a affiché une légère augmentation de 2% par rapport au score de 0,76 de 2016. Le score montre que les femmes ont 22% de chances en moins d'avoir les mêmes opportunités que les hommes. L'écart entre les sexes en Afrique du Sud était le plus important dans la catégorie de la participation et des opportunités économiques ainsi que du niveau d'éducation, se classant 92 et 69 sur 156 pays (Forum Économique Mondial 2021). La meilleure catégorie de l'Afrique du Sud est celle de l'émancipation politique, où elle se classe 14e sur 156 pays (Forum Économique Mondial 2021).

L'indice d'Inégalité de Genre (IIG) de l'Afrique du Sud était de 0,406 en 2019, ce qui la place au 93e rang sur 162 pays (PNUD 2020). L'IIG fait référence aux inégalités entre les sexes calculées à partir de statistiques sur la santé sexuelle, l'autonomisation et l'activité économique. Les trois dimensions distinctes se décomposent comme suit (PNUD 2020) :

- 45,3% des sièges parlementaires détenus par des femmes ;
- 75,0 % des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 78,2 % de leurs homologues masculins ;
- Pour 100 000 naissances vivantes, 119 femmes meurent de causes liées à la grossesse ; et
- La participation des femmes au marché du travail est de 49,6%, contre 62,7% pour les hommes.

En outre, l'indice Femmes, Affaires et Droit de la Banque (Banque mondiale 2022) de la Banque mondiale donne à l'Afrique du Sud une note de 88,1 (sur 100 possibles). La plupart des indicateurs WBL d'Afrique du Sud, à savoir la mobilité, le lieu de travail, le salaire, le mariage, l'entrepreneuriat et les actifs, ont montré des résultats encourageants. Deux domaines de préoccupation concernent :

- La parentalité, en raison de l'absence ou de l'insuffisance des dispositions relatives au congé parental rémunéré ; et
- Les pensions, en raison de l'insuffisance des dispositions relatives aux cotisations de pension pendant les périodes d'absence du travail dues à la garde des enfants.

2.2.3 KENYA

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Le dispositif national de promotion de l'égalité des sexes au Kenya est le département d'État pour l'égalité des sexes, qui relève du ministère de la fonction publique, de la jeunesse et de l'égalité des sexes. Le mandat du ministère est de gérer la politique d'égalité des sexes, de mettre en œuvre des programmes d'autonomisation des femmes, de soutenir l'intégration de la dimension de genre dans tous les ministères, départements et agences, de développer des politiques et des programmes sur la violence fondée sur le sexe. Le département vise également à renforcer les institutions et les capacités des ressources humaines chargées de la mise en œuvre des programmes et des projets en matière d'égalité des sexes, contribuant ainsi à la réalisation de l'Égalité des Sexes et de l'Autonomisation des Femmes (ESAF).
- L'instrument juridique clé pour la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité des sexes inscrites dans la Constitution du pays et d'autres instruments juridiques, est la politique nationale sur le genre et le développement (2019). La politique harmonise toutes les lois et politiques liées au genre afin de s'aligner sur la constitution et de s'assurer qu'elles promeuvent l'égalité et la non-discrimination. En outre, des groupes de travail ont été mis en place au niveau des comtés pour rédiger des règlements et proposer des mesures pour prévenir et répondre à la violence basée sur le genre comme un moyen d'opérationnaliser la loi de 2015 sur la Protection contre la Violence Domestique (PVD).
- En 2019, une politique connexe « La politique nationale pour l'éradication des Mutilations Génitales Féminines (MGF) » MGF (2019) a été élaborée. Cette politique propose des stratégies multisectorielles à mettre en œuvre dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de la sécurité et de la justice afin d'éradiquer les MGF.
- Afin de parvenir à l'égalité des sexes, le Kenya est signataire de nombreuses conventions internationales et régionales sur les droits de l'Homme et de conventions spécifiques au genre telles que la CEDAW. Les programmes du Kenya en matière d'égalité entre les sexes visent à répondre aux besoins spécifiques de l'ensemble de la population en la matière et à concrétiser son engagement envers l'Agenda 2030 sur les objectifs de développement durable et l'Agenda 2063. Ces engagements se retrouvent également dans le plan stratégique national pour l'égalité des sexes 2018-2022, qui constitue la feuille de route pour atteindre ces objectifs.

Aperçu national

En 2021, le Kenya a obtenu un score GGI de 0,692, ce qui le place au 95e rang sur 156 pays. Il s'agit d'une amélioration de 14 points par rapport au classement précédent, ce qui montre que le pays connaît des changements positifs. L'écart entre les sexes au Kenya était le plus important dans la catégorie du niveau d'éducation et de l'émancipation politique, où le pays était classé 126 et 79 sur 156 pays, respectivement (Forum Économique Mondial 2021) . Son meilleur résultat en matière de parité hommes-femmes se situe dans le domaine « Santé et survie », où il se classe 60e sur 156 pays (Forum Économique Mondial 2021) . Le GGI

du Kenya est toutefois en retard par rapport à la plupart des pays de la région d'Afrique subsaharienne, mais il est encourageant de constater qu'il présente une tendance à la hausse dans la réduction des écarts entre les sexes.

L'indice d'Inégalité de Genre (IIG) introduit en 2010 par le PNUD affiche un score de 0,518, plaçant le Kenya à la 126^e place sur 162 pays selon l'indice 2019 (PNUD 2020) . Le rapport 2020 du PNUD sur l'IDH a montré que les principales composantes de l'IIG sont les suivantes :

- 23,2 % des sièges parlementaires détenus par des femmes ;
- 29,8% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 37,3% de leurs homologues masculins ;
- Pour chaque 100 000 naissances vivantes, 342 femmes meurent de causes liées à la grossesse ; et
- La participation des femmes au marché du travail est de 72,1 %, contre 77,3 % pour les hommes.

En moyenne et par rapport à d'autres pays subsahariens, il existe toujours un écart considérable en faveur des hommes en ce qui concerne la participation politique des femmes.

L'indice 2022 « Femmes, Affaires et Droit » (FAD) de la Banque mondiale attribue au Kenya une note de 80,6 (sur un total possible de 100). La plupart des indicateurs FAD du Kenya, à savoir la mobilité, le lieu de travail, la rémunération, le mariage, ont tous obtenu un score de 100. Cependant, la parentalité et l'entrepreneuriat restent préoccupants.

- La parentalité, en raison de l'absence ou de l'insuffisance des dispositions relatives au congé parental rémunéré ou aux prestations de maternité. Les hommes n'ont pas droit au congé parental ; et
- L'entrepreneuriat, où les femmes sont victimes de discrimination dans l'accès au crédit et ne peuvent pas enregistrer leurs entreprises de la même manière que les hommes.

2.2.4 INDE

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- L'Inde, comme la plupart des pays d'Asie du Sud, est toujours confrontée à des niveaux élevés de discrimination sexuelle dans les familles, les écoles et les lieux de travail. Bien que l'Inde ait enregistré une légère baisse du nombre de mariages précoces grâce à la loi de 2006 sur l'interdiction du mariage des enfants, elle reste le pays où le nombre de mariages précoces est le plus élevé au monde (OCDE 2014) .
- En Inde, le ministère de la condition féminine et du développement de l'enfant est la principale institution gouvernementale chargée de faire progresser les politiques relatives aux questions de genre dans le pays. Sa mission est de créer un cadre efficace pour permettre de développer des politiques, des programmes et des pratiques qui garantissent l'égalité des droits et des chances pour les femmes dans tous les domaines.

- La Constitution indienne garantit l'égalité à toutes les personnes sur le territoire indien ; elle interdit également toute discrimination par l'État fondée sur le sexe. En 2001, la Politique Nationale pour l'Autonomisation des Femmes (PNAF) a été formulée et a établi une politique progressive complète pour la promotion, le développement et l'autonomisation des femmes avec des prescriptions politiques et des stratégies appropriées.
- Alors que la Constitution garantit la non-discrimination, dans la plupart des cas, cela fonctionne en cas d'abus de la part de l'État. La législation est inadéquate pour protéger les individus contre la discrimination fondée sur le sexe de la part d'acteurs non étatiques. De plus, la plupart des institutions en Inde (privées ou publiques) reposent sur des normes culturelles et traditionnelles discriminatoires. Quelques institutions se sont modernisées pour intégrer des changements positifs irréversibles concernant les relations entre les sexes.
- En conséquence, les résultats de l'Inde par rapport aux objectifs de genre tels que l'ODD5 ont été en dessous de la moyenne. Par exemple, l'examen volontaire de 2019 n'a montré aucun progrès en matière d'égalité des sexes. L'Inde doit encore relever des défis en termes de ratio hommes/femmes dans la population active. Aucune amélioration n'a été constatée en ce qui concerne le nombre moyen d'années d'études effectué par les femmes et les hommes, ainsi que le nombre de sièges occupés au parlement national. Dans l'ensemble, les progrès de l'Inde vers la réalisation des objectifs de l'ODD 5 ont stagné.
- Plusieurs rapports indiquent que l'Inde ne dispose pas d'une législation adéquate pour répondre aux préoccupations liées au genre et accélérer la réalisation de l'égalité des sexes dans le pays (UNICEF, BM et OIT). Et ce, bien que le pays ait ratifié la CEDAW et d'autres protocoles internationaux relatifs aux droits de l'Homme.

Aperçu national

Le GGI de l'Inde pour 2021 était de 0,625 (le meilleur score est 1 et le plus faible est 0), ce qui la place au 140e rang sur 156 pays. En Asie du Sud, l'Inde est classée 6e sur 8 pays. Le score montre que les femmes ont 37,5% de chances en moins d'avoir les mêmes opportunités que les hommes. L'écart entre les sexes en Inde était le plus important dans la catégorie de la santé et de la survie, et dans la catégorie de la participation et des opportunités économiques, se classant respectivement 155 et 151 sur 156 pays (Forum Économique Mondial 2021). En termes d'émancipation politique, elle se classe 57e sur 156 pays (Forum Économique Mondial 2021), ce qui constitue sa meilleure mesure parmi les quatre catégories.

L'indice d'Inégalité de Genre (IIG) de l'Inde était de 0,488 en 2019, ce qui la place au 123e rang sur 162 pays (PNUD 2020). Les principales statistiques à l'origine de ce résultat sont les suivantes : (PNUD 2020) :

- 13,5% des sièges parlementaires détenus par des femmes ;
- 27,7 % des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 47,0 % de leurs homologues masculins ;
- Pour 100 000 naissances vivantes, 133 femmes meurent de causes liées à la grossesse ;
- La participation des femmes au marché du travail est de 20,5%, contre 76,1% pour les hommes.

L'indice 2022 "Femmes, Affaires et Droit" (FAD) de la Banque mondiale donne à l'Inde une note de 74,4 (sur un total possible de 100). L'Inde obtient de bons résultats en matière de mobilité, de lieu de travail et de mariage. Les domaines de préoccupation sont le salaire et la parentalité :

- Le salaire, en vertu duquel certaines industries telles que les mines et les usines de fabrication ont des législations discriminatoires à l'égard des femmes (par exemple, la loi sur les mines de 1952). En outre, les lois n'obligent pas les employeurs à accorder une rémunération égale pour un travail égal.
- La parentalité, où il n'y a pas de congé payé pour les pères ni de congé parental payé. Malheureusement, la loi n'interdit pas non plus le licenciement des femmes enceintes.

Plus généralement, l'Inde est confrontée à une forte incidence de cas de viols très médiatisés et d'affaires de violence domestique liées au genre. Les dispositifs de soutien à l'accès des victimes à la justice sont insuffisants et le pays a besoin d'un soutien considérable pour renforcer les cadres législatifs sensibles au genre et pour intégrer le genre dans les institutions sociales.

2.2.5 MAROC

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MFSEDS) est responsable de la préparation, de la promotion, de la coordination et de la mise en œuvre des politiques gouvernementales relatives à la famille, aux droits des femmes, à l'égalité et à l'inclusion de genre. Sous son aile, l'Agence du Développement Social (ADS) et l'Entraide Nationale promeuvent le statut des femmes à travers des projets de développement tels que la lutte contre la pauvreté.
- Le gouvernement du Maroc a ratifié la CEDAW en 1993 et s'est engagé en 1995 à élaborer une stratégie nationale en matière d'égalité des sexes. Un budget sensible au genre a été adopté en 2002 et testé dans les ministères des finances, de l'éducation et de l'agriculture.
- Les réformes juridiques entreprises par le Maroc comprennent la Constitution de 2011 et les lois organiques subséquentes pour mettre en œuvre les dispositions constitutionnelles ; deux plans gouvernementaux pour l'égalité (Ikram 1 et 2) coordonnés par le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MFSEDS) ; et des processus de budgétisation sensible au genre (GSB) dirigés par le Ministère des Finances.
- En 2014, une commission interministérielle pour l'égalité a été créée pour suivre la mise en œuvre du PGE 1 (les Plans Gouvernementaux pour l'Égalité). Pour ce faire, la commission a créé deux observatoires nationaux sur la violence à l'égard des femmes (VAW), et a élaboré une législation pour mettre en œuvre les dispositions constitutionnelles, ainsi qu'un projet de loi pour lutter contre la VAW.
- Les efforts mentionnés ci-dessus n'ont toutefois eu que peu d'impact sur les codes familiaux et pénaux et sur les normes sociales qui continuent de perpétuer la discrimination entre les sexes et les rôles et

responsabilités stéréotypés des hommes et des femmes. Le Maroc continue de connaître une forte prévalence de la violence basée sur le genre dans le pays (USAID 2018).

- Le code de la Famille qui régit le mariage, le divorce, la garde et la tutelle des enfants, l'héritage et les biens matrimoniaux est basé sur des préceptes religieux. Par conséquent, les juges du tribunal disposent de pouvoirs importants et d'un pouvoir discrétionnaire fondé sur leur propre interprétation des textes religieux. Le code pénal couvre les questions relatives à la violence liée au sexe, notamment le viol, la prostitution, les relations sexuelles illicites et l'avortement. Cependant, la religion et la société imposent des restrictions aux libertés des femmes. Il s'agit notamment des relations sexuelles entre personnes non mariées qui sont considérées comme illégales. L'avortement est un crime (sauf s'il est jugé nécessaire pour protéger la vie de la mère) et le viol conjugal n'est pas considéré comme un crime (USAID 2018).
- Le cadre juridique, ses contradictions avec les normes et la culture religieuses, ainsi que le manque de coordination entre les points centraux pour l'égalité entre les sexes et les différents départements ministériels continuent à entraver les efforts visant à atteindre la parité entre les sexes au Maroc.

Aperçu national

En 2021, le GGI du Maroc était de 0,612 (la meilleure note étant 1 et la plus faible étant 0), ce qui le place au 144 rang sur 156 pays dans le monde. Parmi les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, il se classe 12ème sur 19 pays. Le résultat montre que les femmes ont 38,8% de chances en moins d'avoir les mêmes opportunités que les hommes. L'inégalité entre les sexes au Maroc était le plus important dans la catégorie de la Participation et Opportunités Economiques ainsi que de la Santé et de la Survie, se classant respectivement 148° et 139° sur 156 pays (Forum Economique Mondial 2021). En matière d'Emancipation Politique, le Maroc s'est classé 113° sur les 156 pays, le meilleur résultat de toutes les autres catégories.

Par ailleurs, l'Indice d'Inégalité des Genres (IIG) du Maroc était de 0,454 en 2019, ce qui le place au 111 rang sur 162 pays (PNUD 2020). L'IIG fait référence aux inégalités fondées sur le genre calculées à partir de statistiques sur la santé reproductive, l'autonomisation et l'activité économique. Les trois dimensions distinctes sont réparties comme suit :

- 18,4% des sièges parlementaires sont détenus par des femmes ;
- 29,1% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 36% de leurs homologues masculins ;
- Pour chaque 100 000 « naissances vivantes », 70 femmes meurent de causes liées à la grossesse ; et
- La participation des femmes au marché du travail est de 21,5%, contre 70,1% pour les hommes.

L'indice Banque Mondiale Des Femmes, de l'Entreprise et du Droit (WBL) de 2022(WBL) donne une note de 75,6 (sur un total possible de 100). La plupart des indicateurs WBL du Maroc, à savoir la mobilité, le lieu de travail et l'esprit d'entreprise, sont considérés comme bons en termes d'équité entre les sexes. Cependant, les indicateurs de rémunération et de capitaux sont préoccupants :

- La rémunération : le pays a classé certains secteurs comme dangereux pour les femmes, par exemple le secteur minier, sur la base des articles 179 et 178 du Code du travail.
- Les biens : les épouses survivantes n'ont pas les mêmes droits d'hériter des biens que les hommes, et les fils et les filles n'ont pas non plus les mêmes droits d'hériter de leurs parents. La loi ne prévoit pas d'estimation des biens non monétaires, ce qui désavantage les femmes.

2.2.6 PAKISTAN

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Le statut des femmes au Pakistan est très variable selon les classes sociales et économiques, les régions géographiques, ainsi qu'entre les milieux urbains et ruraux. D'autres variations sont dues à l'inégalité du développement et des formations sociales. Au niveau du gouvernement Fédéral, les questions relatives au développement de l'égalité des sexes relèvent du Ministère des Droits de l'Homme et de la Commission Nationale sur le Statut des Femmes (NCSW). Cette dernière est un organisme qui a été créé en 2000 dans le cadre d'un engagement envers la Déclaration et du Plan d'Action de Pékin de 1995 et de l'Action Nationale (NPA) pour les Femmes de 1998. Les responsabilités ultimes du NCSW sont de promouvoir des politiques et des programmes pour le développement des femmes et l'égalité des sexes.
- Le Pakistan est signataire de la CEDAW et, en 2016, il a adopté les ODD comme son propre programme de développement national par une Résolution unanime de l'Assemblée Nationale. Cependant, en dépit de ces engagements, le classement du Pakistan en matière d'égalité des sexes reste l'un des plus bas au monde. Le Pakistan ne dispose pas d'une politique nationale sur les droits des femmes qui fournirait un cadre général pour la mise en œuvre des stratégies d'égalité des sexes. Les responsabilités relatives à la mise en œuvre des engagements de la CEDAW sont dispersées dans les structures gouvernementales, ce qui a malheureusement conduit à une application inégale et non coordonnée des politiques et programmes nécessaires pour atteindre l'égalité des sexes (Nations Unies 2020). Chacune des cinq provinces a ses propres initiatives, lois et programmes pour atteindre l'égalité des sexes qui ne sont pas nécessairement en phase avec ceux des autres provinces. Par exemple, dans son rapport national sur les progrès accomplis en faveur de l'égalité des sexes pour la CEDAW et pour l'examen volontaire des ODD de 2019, les points forts distincts suivants sont apparus :-
 - La loi de 2017 sur la Commission Nationale des Droits de l'Enfant a été promulguée au Niveau National ;
 - La province du Pendjab a adopté la loi sur la Protection des Femmes contre la Violence en 2016 ;
 - Dans la province du Sindh, la loi de 2018 sur la Protection Contre le Harcèlement des Femmes sur leur lieu de Travail a été adoptée ; et
 - La loi sur la Protection et la Prévention contre les Violences Domestiques a été adoptée dans la province d'AJ&K.
- L'un des défis qui a fait obstacle aux progrès vers l'égalité des sexes au Pakistan a été le manque de continuité et de suivi au sein des structures gouvernementales, car lorsque le gouvernement a changé,

les institutions et les structures qui gèrent le développement en matière d'égalité des sexes ont également changé. Plusieurs commissions sur le statut des femmes se sont succédé et, dans la plupart des cas, leurs recommandations n'ont jamais été adoptées. Les nouvelles institutions ont formulé leurs propres priorités et programmes. Avec les nombreux autres défis contradictoires auxquels le pays est confronté, il a souvent été trop facile de repousser les engagements à aborder relatifs au genre.

Aperçu national

La note de l'GGI 2021 pour le Pakistan était de 0,556 (la meilleure note étant 1 et la plus faible étant 0), ce qui reflète un énorme écart entre les hommes et les femmes (Forum Economique Mondial 2021). Le score montre que les femmes ont 44,4% de chances en moins d'avoir les mêmes opportunités que les hommes. Cet indice classe le Pakistan au 153 rang sur 156 pays dans le monde. L'indice mondial d'inégalité entre les sexes au Pakistan était le plus élevé dans la catégorie de la Participation et des Opportunités Economiques ainsi que de la Santé et de la Survie, où il se classait respectivement 152^e et 153^e sur 156 pays (Forum Economique Mondial 2021). Le meilleur classement du pays est celui de l'Emancipation Politique, où il se situe 98^e sur 156 pays (Forum Economique Mondial 2021). Dans la région de l'Asie du Sud, le Pakistan s'est classé 7^e sur un total de 8 pays. À l'échelle régionale et mondiale, les inégalités entre les sexes au Pakistan sont énormes et nécessitent un effort commun de tous les secteurs pour combler ces écarts.

L'Indice d'Inégalité des Genres (IIG) du Pakistan était de 0,538 en 2019, ce qui le place au 135^e sur 162 pays (PNUD 2020). L'IIG fait référence aux inégalités fondées sur le genre calculées à partir de statistiques sur la santé reproductive, l'autonomisation et l'activité économique. Les trois dimensions distinctes se décomposent comme suit (PNUD 2020) :

- 20,0% des sièges parlementaires détenus par des femmes ;
- 27,6% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 45,7% de leurs homologues masculins ;
- Pour chaque 100 000 « naissances vivantes », 140,0 femmes meurent de causes liées à la grossesse ;
et
- La participation des femmes au marché du travail est de 21,9%, contre 81,7% pour les hommes.

L'indice Banque Mondiale Des Femmes, l'Entreprise et le Droit de (WBL) 2022 donne au Pakistan une note de 55,6 (sur un total possible de 100). L'indicateur d'égalité pour le Pakistan n'était pas très louable, seul le lieu de travail obtenant un score de 100. Plusieurs domaines préoccupants, dont la rémunération, la parentalité, l'esprit d'entreprise, les actifs et la retraite, obtiennent un score de 50 ou moins.

- Un mauvais classement en matière de "parentalité" en raison du manque, de l'insuffisance ou de l'absence totale de congé parental rémunéré et de congé maternité pour les mères. Lorsque le congé maternité est accordé, les avantages associés à ce congé sont également très limités.
- Les actifs, selon lesquels des dispositions inadaptées pour les cotisations de retraite sont mises à disposition pendant les périodes d'absence au travail en raison de la garde des enfants.

En plus de ce qui précède, un rapport de 2018 de Human Rights Watch intitulé "*Shall I feed My Daughter or Educate Her*" a décrit le borbier dans lequel se trouve le pays. Le Pakistan compte plus de 22,5 millions d'enfants non scolarisés, les filles étant majoritaires. Malheureusement, l'inégalité entre les sexes en matière d'éducation stagne et ne s'améliore pas au fil des ans. Les efforts visant à réduire l'inégalité entre les garçons et les filles dans l'éducation n'ont pas reçu les ressources et le soutien nécessaires à la hauteur de la tâche. Les troubles politiques persistants sur une longue période ont également détourné les ressources et l'attention relatives à la question du genre.

L'autre sujet de préoccupation est la discrimination liée au genre sur le lieu de travail. Les normes sociales pakistanaïses veulent que les femmes restent à la maison et s'occupent des enfants, tandis que les hommes vont travailler. Il n'est donc pas surprenant que les quelques femmes qui choisissent de travailler soient confrontées à une myriade d'obstacles tels que l'absence de moyens de transport sûrs, le manque d'installations destinées aux femmes sur le lieu de travail, l'inégalité des salaires et d'autres formes de discrimination au travail.

De même, les problèmes de genre les plus fréquents sont la violence basée sur le genre, les mariages forcés et les crimes « d'honneur ». Parmi les efforts déployés pour répondre à ces préoccupations, citons la création d'agences d'État temporaires, de ministres fédéraux et provinciaux, de comités et de commissions chargés de formuler des plans d'action pour réduire les obstacles liés à l'égalité des sexes dans le pays.

2.2.7 VIETNAM

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Le Vietnam a montré un fort engagement envers les principes d'égalité des sexes mentionnés dans :
 - La Constitution
 - La Loi sur l'Egalité des Sexes
 - Loi sur l'Election des Députés à l'Assemblée Nationale et au Conseil du Peuple,
 - Loi sur le Soutien aux Petites et Moyennes Entreprises
 - La loi sur la Promulgation des Documents Juridiques.
- Le Vietnam a mis en œuvre et continue de mettre en œuvre une série de programmes et de projets axés sur l'égalité des sexes :
 - Programme de Prévention et de Réponse aux Violences liées au Genre (2016-2020, Vision à 2030).
 - Plan d'Action National pour la Prévention des Violences Domestiques 2014-2020.
 - Projet sur la Réduction des Violences Domestique dans les Zones Rurales du Vietnam 2015-2020.
 - Plan Annuel pour Réduire les mariages d'adolescentes et les mariages consanguins dans les minorités ethniques en 2018.
 - Programme de soutien sur l'égalité des sexes au sein des minorités ethniques en 2018-2025.

- Le Vietnam est l'un des premiers pays d'Asie-Pacifique à mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre, notamment dans la Loi sur le Budget de l'État (2015). Bien que des principes aient été établis, les lignes directrices qui attribuent un budget approprié pour l'égalité des sexes n'ont pas encore été fixées, ce qui entrave sa mise en œuvre.
- Le taux de femmes députées à l'Assemblée Nationale est de 27%, ce qui inclut le Conseil du Peuple au niveau des provinces, des régions et des communes. Le Principal Dirigeant de 12 des 30 ministères est une femme.
Ce taux de femmes occupant des postes de gestion et de direction est faible par rapport à l'objectif fixé (35%) dans la stratégie nationale pour l'égalité des sexes.
- Les mesures contraceptives dans le pays sont faibles et les grossesses adolescentes sont en hausse ; cependant, les engagements relatifs à la fourniture d'un accès universel aux services de santé reproductive et sexuelle signifient que l'objectif du pays en matière de mortalité maternelle pourrait être atteint (Vietnam 2018).
- Le Vietnam s'est engagé à respecter plusieurs conventions internationales clés liées à l'égalité des sexes, notamment (Linh 2021) :
 - CEDAW (soumission des 7ème et 8ème rapports périodiques au Comité CEDAW en 2015)
 - La Déclaration de Pékin sur les Droits des Femmes
 - Les Conventions sur les Droits de l'Enfant
 - Les Conventions des Nations Unies contre la Criminalité Transnationale Organisée et le Protocole visant à Prévenir, Réprimer et Punir la Traite d'Être Humains, en particulier des Femmes et des Enfants.

Aperçu national

Le Vietnam s'est classé 9^e sur 20 pays dans la région d'Asie de l'Est et Pacifique en termes d'indice sur l'inégalité entre les sexes (GGI) en 2020, avec une note de 0,7 (la meilleure note possible étant 1), ce qui le place 87^e au niveau mondial. Le score du sous-indice de l'Émancipation Politique est faible (11,3%), ce qui fait de la parité hommes-femmes en politique un domaine de développement pour le Vietnam. Un deuxième domaine à améliorer est celui de la Santé et de la Survie. Des progrès considérables ont été réalisés en ce qui concerne le sous-indice du niveau d'instruction, où 98% de l'inégalité a été comblé et où la parité entre les sexes a été atteinte au niveau des taux d'inscription dans l'enseignement supérieur. Les femmes participent activement au marché du travail et représentent une part élevée des professionnels qualifiés (53%) ; toutefois, elles sont encore très peu nombreuses à occuper des postes de cadres supérieurs ou des postes de direction (Forum Economique Mondial 2021).

Le Vietnam avait une valeur IIG de 0,296 en 2019, ce qui le plaçait au 65^e rang sur 162 pays. Dans le cas du Vietnam, les paramètres clés qui ont permis d'établir la note IIG sont les suivants (PNUD 2020) :

- 27% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes ;

- 66% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 78% pour les hommes ;
- Pour 100 000 « naissances vivantes », 43 femmes meurent de causes liées à la grossesse ;
- Le taux de natalité parmi les adolescentes est de 831 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 19 ans ;
- La participation des femmes au marché du travail est de 72,7%, contre 82,4% pour les hommes.

L'Indice Banque Mondiale Des Femmes, de l'Entreprise et du Droit (WBL) de 2022 se concentre spécifiquement sur les statistiques relatives à la ville d'Ho Chi Minh, la principale capitale économique du Vietnam. Avec une note globale de 85 (sur 100 possibles), le Vietnam se situe au-dessus de la moyenne régionale et obtient de bons résultats en matière d'égalité, en particulier dans les catégories mobilité, lieu de travail, rémunération, mariage, entrepreneuriat et actifs. À l'inverse, les principaux domaines de préoccupation concernent :

- La parentalité, lorsqu'il s'agit de lois affectant le travail des femmes après avoir eu des enfants ; et
- La retraite, où l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite à taux plein n'est pas le même (Banque Mondiale 2022).

Au-delà de ces indices, des études récentes soulignent également certaines des vulnérabilités étroitement liées au genre vécues au Vietnam. La violence liée au genre reste un problème urgent au Vietnam, car les croyances traditionnelles jouent un rôle important dans la construction des identités de genre. Il existe une préférence culturelle pour les garçons, comme en témoigne l'augmentation du ratio garçon/fille à la naissance, qui est passé de 106 naissances de garçons pour 100 naissances de filles en 1999 à 111 en 2009. Le ratio garçon/fille à la naissance est plus élevé dans les groupes à revenu élevé qui ont un meilleur accès aux techniques d'échographie et aux avortements choisis en fonction du sexe (GCF 2013).

Bien que l'intégration du genre dans les documents juridiques soit obligatoire au Vietnam, il n'existe aucune réglementation relative à l'intégration de l'égalité des sexes. Cela a conduit à une situation où les stratégies et les plans d'action en matière de genre ne sont pas toujours mis en œuvre (Linh 2021).

Dans les milieux plus ruraux, il existe une inégalité des chances entre les agriculteurs et les agricultrices, ce qui rend les femmes plus vulnérables aux impacts climatiques et menace de réduire leur capacité d'adaptation. Les agriculteurs âgés et les agricultrices sont laissés pour compte tant au sens propre, en termes de lieu (l'agriculture rurale), qu'en termes d'égalité et de bien-être humain, ce qui entraîne, voire renforce, la féminisation de l'agriculture. Pendant ce temps, les femmes n'ont pas de droits ni de contrôle sur les ressources dont elles sont responsables. Ainsi, les femmes ne sont pas en mesure d'accéder et de contribuer à la production de connaissances pour atténuer la situation urgente dans laquelle elles se trouvent. Bien que les stratégies nationales passées et présentes et les plans de mise en œuvre provinciaux soient liés au changement climatique, ils ne tiennent pas suffisamment compte de la charge qui pèse sur les agricultrices (Ylipaa, Gabrielsson et Jerneck 2019).

2.2.8 CAMBODGE

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Le Gouvernement Royal du Cambodge (GRC) s'est engagé à promouvoir des normes sociales positives par la mise en œuvre de lois, politiques, plans et programmes nationaux à tous les niveaux. Le Ministère de la Condition Féminine, avec les partenariats et le soutien des ministères, institutions et partenaires concernés, a contribué à favoriser l'égalité des genres dans les politiques stratégiques clés et les programmes de réforme tels que :
 - Plan Stratégique quinquennal du MOWA pour l'Egalité des Genres et l'Emancipation des Femmes 2014-2018.
 - Neary Rattanak IV (avec Neary Ratanak V pour 2019-2023 en cours d'élaboration) qui vise à renforcer la capacité institutionnelle et à promouvoir l'égalité des genres par des approches fondées sur des programmes et une bonne gouvernance.
 - Formulation de la première Politique Nationale en matière de Genre afin de fournir un cadre politique à plus long terme pour l'égalité des genres. La politique comprend une définition de la discrimination fondée sur le genre, basée sur la CEDAW.
 - Le Plan d'Action Nationale pour la pPrévention de la Violence à l'égard des Femmes définit des priorités et des actions clés pour une prévention et une réponse efficaces à la violence liée au genre dans de multiples secteurs.
 - Le genre est intégré dans d'autres stratégies et politiques clés, notamment la Politique Démographique, le NSDP et le cadre Nationale de Protection Sociale.
- Le genre est également intégré dans les processus de réforme clés tels que la Réforme de l'Administration Publique, la Réforme de la Gestion des Finances Publiques, la réforme Juridique et Judiciaire, la Décentralisation et la Déconcentration, et notamment par le biais de la Stratégie Nationale afin de Promouvoir les Femmes aux Postes de Direction à l'Echelle Locale (2017-2019).
- Le Plan Stratégique sur le Genre, le Changement Climatique, la Croissance Verte et la Gestion des Risques de Catastrophes a été intégré dans le Plan Stratégique sur le Changement Climatique au Cambodge 2013-2022 ainsi que dans son budget de mise en œuvre.
- Le Programme National de Réforme de l'Administration Publique 2015-2018 intègre la prise en compte des questions relatives au genre dans la fonction publique.
- Le Plan d'Action pour l'Intégration de la Dimension de Genre (GMAP) pour la phase III de la Fonction Publique 2014-2018 du Ministère de la Fonction Publique promeut l'égalité des genres dans la Fonction Publique. En 2018, 30 des 31 principaux ministères et institutions avaient élaboré des GMAPS. En 2016, 28 ministères et institutions gouvernementales ont reçu des fonds du budget nationale et des partenaires de développement pour mettre en œuvre les GMAP, soit une augmentation de 16 par rapport à 2013.
- En ce qui concerne les Femmes aux Postes de Direction : en 2018, environ 25% des membres de l'Assemblée Nationale et 19% des membres du Sénat étaient des femmes. Dans le pouvoir exécutif, 3

Ministres, 45 Secrétaires d'État et 69 Sous-Secrétaires d'État sont des femmes, soit 14,5% contre 7,4% en 1998. Le nombre de femmes dans la fonction publique a augmenté grâce à des primes et des affectations. Les femmes représentaient 41% des fonctionnaires en 2017 montrant une augmentation régulière d'environ 1 point de pourcentage par an. La proportion de femmes est plus élevée à l'échelle locale (SNL) (de 40% en 2014 à 43% en 2017) qu'à l'échelle nationale (de 27% en 2014 à 31% en 2017). La proportion de femmes dans les conseils Communaux/de Sangkat a atteint 16,75%.

- En ce qui concerne la Violence Basée sur le Genre, des Normes Minimales des Services Essentiels pour les Femmes et les Filles Survivantes de la Violence Basée sur le Genre (VFS) ont été rédigées en 2017 dans le cadre du deuxième Plan d'Action Nationale pour Prévenir la Violence à l'Égard des Femmes 2014-2018 (NAPVAW II). Des réseaux Multisectoriels de Systèmes de Réponses Coordonnées (CRM), impliquant les départements et fonctionnaires concernés, ont été établis dans huit provinces en 2016 et 2017 pour faciliter des réponses efficaces, efficientes et opportunes pour les survivantes de VBG, et les prestataires de services ont été formés aux normes de service appropriées. Le RGC a également élaboré un Plan d'Action quinquennal pour Prévenir et Répondre à la Violence contre les Enfants 2017-2021, qui est dirigé et coordonné par le Ministère des Affaires Sociales des Anciens Combattants et de la Réhabilitation des Jeunes (MOSVY). En 2019, MOSVY a créé le Comité de Direction et de Coordination de la Mise en œuvre de ce plan d'action. Avec la coopération nationale et les organisations internationales pour mettre en œuvre les plans d'action, il a obtenu de nombreux résultats. Dans le contexte international, le Gouvernement du Cambodge est devenu le 26^e membre du Partenariat Mondiale des Pays Pionniers pour mettre fin à la Violence Contre les Enfants et s'engager avec la communauté internationale à mettre en œuvre la loi et la politique visant à protéger les enfants contre la violence, les abus et autres exploitations.
- Des engagements importants ont été pris pour lutter contre la Violence Basée sur le Genre/la Violence Contre les Femmes (GBV /VAW) et la Violence Contre les Enfants (VAC). Il s'agit d'un effort à long terme qui nécessite une coopération multisectorielle de la part de toutes les parties prenantes afin de garantir une mise en œuvre efficace des politiques, des directives et des procédures (Royaume du Cambodge 2019).

Aperçu national

Le Cambodge s'est classé 12^e sur 20 pays de la région de l'Asie de l'Est et du Pacifique en termes de score de l'Indice d'Inégalité entre les Genres (IIG) en 2021, avec une note de 0,684 (la meilleure note possible étant 1), ce qui le place au 103^e rang sur 156 pays. Ce score implique que les femmes ont 32% de chances en moins que les hommes d'avoir les mêmes opportunités dans le pays. Le Cambodge a obtenu des notes élevées en matière de Niveau d'Education (0,919) et de Santé et Survie (0,978). La note du sous-indice d'Emancipation Politique est faible (0,111), ce qui fait de la parité hommes-femmes en politique un domaine de développement pour le Cambodge (Forum Economique Mondiale 2021).

Le Cambodge a une valeur IIG de 0,474, ce qui le classe au 117^e rang sur 162 pays dans l'indice de 2019. Cet indice est issu de statistiques sur la santé sexuelle, l'autonomisation et l'activité économique. Dans le cas du Cambodge, les paramètres clés qui ont permis d'établir le classement IIG sont les suivants (UNDP 2020) :

- 19,3% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes ;
- 15,1% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 28,2% de leurs homologues masculins ;
- Pour 100 000 « naissances vivantes », 160 de femmes meurent de causes liées à la grossesse ;
- Le taux de natalité chez les adolescentes est de 50,2 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 19 ans ;
- La participation des femmes au marché du travail est de 76,3%, contre 88,9% pour les hommes.

L'indice de la Banque Mondiale des Femmes, de l'Entreprise et du Droit (WBL) 2022 se concentre spécifiquement sur les statistiques relatives à la principale ville de commerce du Cambodge, Phnom Penh, avec un Indice global de 81,3 (sur 100 possibles). Du point de vue de l'égalité, le Cambodge obtient des résultats supérieurs à la moyenne régionale observée dans le territoire, en particulier dans les catégories mobilité, lieu de travail, esprit d'entreprise et actifs. Cependant, lorsqu'il s'agit de :

- Lois affectant le salaire des femmes, les contraintes liées au mariage, les lois affectant le travail des femmes après avoir eu des enfants ; et
- Les lois affectant le montant de la retraite d'une femme, le Cambodge pourrait envisager des réformes pour améliorer l'égalité juridique des femmes. (Banque Mondiale 2022).

Au-delà de ces indices, des études récentes mettent également en évidence certaines des vulnérabilités urgentes liées au genre que connaît le Cambodge. Les seules opportunités majeures d'emploi pour les femmes marginalisées qui quittent les villages ruraux du Cambodge sont soit de travailler dans l'industrie du vêtement, où elles sont confrontées à des abus similaires à ceux des travailleurs du sexe, notamment des abus sexuels, physiques et verbaux (Orleck-Jetter 2018) .

Alors que la violence contre les femmes peut être considérée comme culturellement inacceptable, les violences domestiques sont considérées comme justifiable (UNFPA 2022) . Les violences domestiques sont plus largement acceptées par les femmes, près de la moitié (46%) estimant qu'elles sont justifiables. Cela met en évidence les incohérences entre la mise en œuvre d'une législation sur l'égalité des genres tournée vers l'avenir et les attitudes et valeurs de la population concernant le rôle des femmes dans la société, en particulier dans des domaines clés comme la violence à l'égard des femmes(UNESCO 2022) .

Par rapport aux autres pays de l'ASEAN, l'implication des femmes dans l'enseignement au Cambodge est toujours à la traîne par rapport à d'autres pays comme le Vietnam, l'Indonésie, la Malaisie et Singapour, notamment en ce qui concerne la capacité des étudiants en sciences et en mathématiques. En raison de la future amélioration de l'intégration régionale, les travailleurs cambodgiens devront faire face à la concurrence de la main-d'œuvre hautement qualifiée des autres pays ASEAN - ce défi touche davantage les femmes que

les hommes, car elles sont plus susceptibles d'occuper des emplois peu qualifiés et d'avoir des niveaux d'éducation inférieurs (Sothorn, et autres, 2019).

Les normes sociales liées aux relations entre les genres continuent de freiner le développement du potentiel des femmes et d'entraver leur émancipation dans la vie économique, sociale, publique et politique. L'attitude générale des parents en milieu rural à l'égard de l'éducation de leurs filles se traduit par une faible participation des filles dans les domaines STEM. En outre, les pratiques parentales positives ne sont pas encore largement comprises et encouragées.

2.2.9 PHILIPPINES

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Les Philippines ont eu un programme législatif actif et agressif pour protéger les droits des femmes et garantir l'égalité des sexes. Parmi les lois les plus importantes de la dernière décennie, citons (David, Albert et Vizmanos 2018) :
 - La Magna Carta of Women (MCW), également connue sous le nom de Republic Act (RA) 9710, est la loi globale qui concrétise l'engagement du pays envers la CEDAW.
 - Loi sur la parentalité responsable et la Santé Reproductive (RA 10354)
 - Loi sur les Travailleurs Domestiques (RA 10361)
 - Loi contre la Pornographie Infantile (RA 9775)
 - Loi sur la Lutte Contre la Violence à l'égard des Femmes et de leurs Enfants (VAWC) (2004)
 - Loi sur la Lutte Contre la Traite des Êtres Humains (2003)
 - Loi sur le Bien-être des Familles Monoparentales (2000)
- L'autorisation des femmes à s'engager dans des opportunités économiques et à utiliser pleinement leurs libertés civiles a été un atout pour les Philippines. La représentation des femmes au sein du gouvernement a augmenté au parlement nationale (12,44% en 2000 à 29,45% en 2018) ainsi qu'au niveau des collectivités locales (17,16% à 21,3% de 2000 à 2018), bien que ces niveaux soient encore loin de la parité.
- Près de la moitié (48,9%) des postes de direction dans le pays sont occupés par des femmes, ce qui laisse supposer que la mobilité professionnelle est relativement égale pour les deux sexes.
- On constate une baisse significative de la violence à l'égard des femmes, y compris la violence physique (de 7,5% en 2008 à 4,3% en 2017) et psychologique (de 4,9% en 2008 à 2,2% en 2017).
- Les questions de genre persistent au vu des indicateurs sur les mariages précoces, qui sont un facteur de grossesse chez les adolescentes et une forme de violence contre les filles, avec environ 16,5% et 2,2% des femmes mariées respectivement avant l'âge de 18 et 15 ans (Reyes, et autres. 2019).

Aperçu national

Les Philippines sont le deuxième meilleur pays de la région de l'Asie de l'Est et du Pacifique (après la Nouvelle-Zélande) en termes de score de l'Indice d'Inégalité entre les Genres (IIG) en 2021, avec une note de 0,784 (la meilleure note possible étant 1), ce qui les place au 17^e rang sur 156 pays. Non seulement les Philippines ont pratiquement comblé leurs écarts en matière de Niveau d'Education et de Santé et de Survie, mais elles font également partie des 18 pays du monde qui ont comblé au moins 79,5% de leurs écarts en matière de Participation et d'Opportunités Economiques. Ce résultat est dû en partie au fait que les Philippines sont l'un des rares pays à avoir comblé simultanément l'écart entre les genres dans les postes de direction et dans les postes professionnels et techniques. Toutefois, les femmes devraient être incitées à participer davantage au marché au sens large. Seulement 49,1% des femmes sont sur le marché du travail, ce qui correspond à un rétrécissement de l'écart de seulement 65,3% sur cet indicateur. De même, les écarts de revenus et de salaires persistent. En moyenne, 22% de l'écart salariale et 31% de l'écart de revenu doivent encore être réduit. En ce qui concerne l'Émancipation Politique, ce fossé n'a été réduit qu'à hauteur de 36,2% jusqu'à présent. Bien qu'une femme ait été chef d'État pendant plus de 15 ans de ces 50 dernières années, il y a encore trop peu de sièges au parlement occupés par des femmes (28%) et encore moins de femmes parmi les ministres (13%) (Forum Economique Mondial 2021).

Les Philippines ont un indice IIG de 0,430, ce qui les place au 104^e rang sur 162 pays dans l'indice 2019. Aux Philippines, les principaux paramètres qui ont permis d'établir le classement IIG sont les suivants (UNDP 2020) :

- 28% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes
- 75,6% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 72,4% de leurs homologues masculins.
- Pour 100 000 « naissances vivantes », 121 femmes meurent de causes liées à la grossesse.
- Le taux de natalité chez les adolescentes est de 54,2 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 19 ans.
- La participation des femmes au marché du travail est de 46,1%, contre 73,3 pour les hommes.

L'indice 2022 de la Banque Mondiale des Femmes, de l'Entreprise et du Droit (WBL) se concentre spécifiquement sur les statistiques relatives à la principale ville de commerce des Philippines, Quezon City. Avec un indice global de 78.8 (sur une possibilité de 100). Du point de vue de l'égalité, les Philippines obtiennent des résultats supérieurs à la moyenne régionale observée dans tout le territoire, notamment dans les catégories du lieu de travail, de la rémunération et de l'esprit d'entreprise. Toutefois, en ce qui concerne les contraintes à la liberté de circulation, les contraintes liées au mariage, les lois affectant le travail des femmes après avoir eu des enfants, les différences entre les genres en matière de propriété et d'héritage, et les lois affectant le montant de la retraite d'une femme, les Philippines pourraient envisager des réformes pour améliorer l'égalité juridique des femmes. Par exemple, l'un des scores les plus faibles des Philippines concerne l'indicateur mesurant les contraintes liées au mariage (l'indicateur WBL2022 sur le Mariage). Pour améliorer

l'indicateur de Mariage, les Philippines pourraient envisager de permettre aux femmes d'obtenir un divorce de la même manière qu'un homme et de donner aux femmes les mêmes droits de se remarier que les hommes (Banque Mondiale 2022) .

Au-delà de ces indices, des études récentes mettent également en lumière certaines des vulnérabilités urgentes liées au genre que connaissent les Philippines. Il reste encore du travail à faire aux Philippines pour atteindre l'égalité des genres. 66,7% des cadres juridiques qui promeuvent, appliquent et contrôlent l'égalité des genres selon l'indicateur SDG, en mettant l'accent sur la violence contre les femmes, sont en place. En 2018, 5,9% des femmes âgées de 15 à 49 ans ont déclaré avoir subi des violences physiques et/ou sexuelles de la part d'un partenaire intime actuel ou ancien au cours des 12 mois précédents. En outre, les femmes en âge de procréer (15-49 ans) sont souvent confrontées à des obstacles en ce qui concerne leur santé et leurs droits sexuels et reproductifs. En 2017, 56% des femmes ont vu leur besoin en termes de planification familiale satisfait par des méthodes modernes. En décembre 2020, seuls 48,3% des indicateurs nécessaires au suivi des SDG dans une perspective de genre étaient disponibles, avec des lacunes dans des domaines clés, en particulier : les soins non rémunérés, le travail domestique et les indicateurs clés du marché du travail, tels que l'écart de rémunération entre les genres (ONU Femmes 2022) .

Les femmes et les filles ont été confrontées à des niveaux accrus de violence sexiste dans les régions les plus touchées par le Super-Typhon Haiyan en 2013. Il s'est avéré que ce phénomène n'était pas uniquement dû à la catastrophe, mais qu'il était plutôt lié aux inégalités inhérentes à la construction sociale du genre avant la catastrophe, qui s'accroissent lorsque les efforts de survie deviennent plus urgents (Nguyen 2019).

Les conclusions de l'Évaluation de l'impact de la pandémie de Covid-19 sur le Genre et l'Inclusion indiquent que la pandémie a aggravé la situation de nombreuses femmes et filles dans les sous-groupes vulnérables. Avant même que la pandémie ne frappe, l'inégalité croissante entre les genres a été documentée aux Philippines, où le pays est passé de la 8^e à la 16^e place concernant l'Indice d'Égalité entre les Genres en l'espace de trois ans. Les femmes philippines sont économiquement marginalisées, politiquement subordonnées et leurs décisions en matière de procréation sont soumises à des restrictions. Les femmes et les filles subissent la charge multiple et disproportionnée du travail de soins, et souffrent des stéréotypes de genre, de la stigmatisation et de la honte sexuelle. Une femme philippine sur quatre, jamais mariée, déclare avoir subi des violences physiques, sexuelles ou émotionnelles (UNFPA 2021).

Bien que les Philippines aient franchi plusieurs étapes importantes pour faire progresser l'égalité des genres dans le pays, certains domaines pourraient bénéficier d'interventions. L'un de ces domaines est la participation modérée des femmes au marché du travail, qui ne s'est guère améliorée au cours des 26 dernières années (Bayudan-Dacuycuy 2019) .

2.2.10 LAOS

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- La proportion de femmes est relativement élevée à l'Assemblée Nationale du Laos, mais faible dans les autres postes de décision.
 - La part des femmes à l'Assemblée Nationale/au Parlement est de 27,5% ;
 - Le Président et le Vice-Président de l'Assemblée Nationale sont également des femmes ;
 - Les femmes représentent 31,5% dans les assemblées provinciales ;
 - Toutefois, la proportion de femmes occupant des postes de direction et de gestion est de 5% ;
 - En 2017, les femmes représentaient 45% de l'ensemble des fonctionnaires, mais peu d'entre elles occupant des postes à responsabilité ;
 - En 2015, respectivement 1,7% et 7,2% des chefs de village et adjoints étaient des femmes.
- Les femmes et les filles sont à la traîne en matière d'accès à l'éducation et à la santé.
 - Les Indices de Parité entre les Genres (GPI), notamment pour l'enseignement secondaire et l'alphabétisation, montrent que les femmes (79% en 2015), sont derrière les hommes (90 % sur la même période).
 - La RDP du Laos présente des taux élevés de mariages précoces et de naissances chez les adolescentes de la région. 32,7% des jeunes femmes âgées de 20 à 24 ans ont été mariées avant 18 ans, contre 10,8% des hommes.
 - Le taux de natalité chez les adolescentes est de 83 pour 1 000.
- La Constitution de la RDP du Laos garantit l'égalité entre les hommes et les femmes dans la politique, l'économie, la culture et la société.
 - L'Union des Femmes du Laos (LWU) a été créée en 1955 avec pour mission de représenter les femmes de tous les groupes ethniques.
 - La Commission Nationale pour l'Emancipation des Femmes, des Mère et de l'Enfant, établie depuis 2003, a pour mandat de définir la politique nationale pour l'émancipation des femmes ainsi que l'intégration du genre dans tous les secteurs.
 - Le Caucus des Femmes Parlementaires, formé en 2002, est chargé d'organiser des formations sur le leadership féminin et des ateliers de formation lié au genre pour les parlementaires.
- En 2014, l'Enquête Nationale du Laos sur la Santé Expériences Personnelles des Femmes (LNS-WHLE) a indiqué que la RDP du Laos ne dispose pas encore de systèmes permettant de contrôler les femmes propriétaires ou de garantir les droits sur les terres agricoles.
- Le Gouvernement de la RDP du Laos accorde la priorité aux stratégies suivantes :
 - Lois, politiques et instruments nationaux en matière d'égalité des genres
 - Faire appliquer le droit existant de la famille, qui n'autorise pas le mariage avant l'âge de consentement.
 - Résultats en matière de genre dans le 8^e NSEDP
 - Plan de Développement des Femmes 2016-2020
 - Plan National de Développement de l'Egalité des Genres
 - Deuxième Stratégie Nationale pour l'Egalité des Genres (2016-2025)

- Loi Nationale sur la Prévention et la Lutte contre les Violences à l'égard des Femmes et des Enfants
- Implémentation de la CEDAW
- Renforcement des capacités nationales
 - En 2000, le bureau du Premier Ministre a publié une directive sur l'inclusion de statistiques recensées lié au genre dans les politiques et la planification (Gouvernement de la République Démocratique Populaire du Laos 2018)

Aperçu national

La RDP du Laos se classe au 3^e rang des 20 pays de la région de l'Asie de l'Est et Pacifique pour ce qui est de l'Indice d'Inégalité entre les Genres (IIG) en 2021, avec une note de 0,750 (la meilleure note possible étant 1), ce qui la place au 36^e rang sur 156 pays. Cette note implique que les femmes ont 25% de chances en moins que les hommes d'avoir les mêmes opportunités dans le pays. La RDP du Laos est le plus performant au monde en matière de Participation et d'Opportunités Economiques (91,5 %) et obtient des résultats élevés en matière de Niveau d'Education (0,965) et de Santé et de Survie (0,975). Elle est également l'un des 22 pays seulement à avoir comblé au moins 80% de l'inégalité dans les fonctions de direction. La RDP du Laos a amélioré son score de plus de 53 points de pourcentage, ce qui reflète de meilleurs résultats en 2017 par rapport à 2010. Le score du sous-indice d'Emancipation Politique est faible (0,146), ce qui fait de la parité hommes-femmes en politique un domaine de développement pour la RDP du Laos (Forum Economique Mondial 2021).

La RDP du Laos a une valeur IIG de 0,459, ce qui la place au 113^e rang sur 162 pays dans l'indice 2019. En RDP du Laos, les paramètres clés qui ont servi de base à l'évaluation du IIG sont (UNDP 2020) :

- 27,5% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes
- 35,1% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 46,2% de leurs homologues masculins.
- Pour 100 000 « naissances vivantes », 185 femmes meurent de causes liées à la grossesse.
- Le taux de natalité chez les adolescentes est de 65,4 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 19 ans.
- La participation des femmes au marché du travail est de 76,7%, contre 80,2% pour les hommes.

L'indice Banque Mondial Des Femme, de l'Entreprise et du Droit (WBL) de 2022 se concentre spécifiquement sur les statistiques relatives de Vientiane, la principale ville d'affaires de la RDP du Laos, avec une note globale de 88,1 (sur 100 possibles).

Du point de vue de l'égalité, la RDP du Laos obtient des résultats supérieurs à la moyenne régionale observée dans l'ensemble de la région, notamment dans les catégories de la mobilité, du lieu de travail, du mariage, de l'esprit d'entreprise et des actifs. Toutefois, en ce qui concerne les lois affectant le salaire des femmes et les

lois affectant le montant de la retraite d'une femme, la RDP du Laos pourrait envisager des réformes pour améliorer l'égalité juridique des femmes. (Banque Mondiale 2022) .

Au-delà de ces indices, des études récentes mettent également en lumière certaines des vulnérabilités urgentes liées au genre que connaît la RDP du Laos. Malgré plusieurs avancées, l'inégalité entre les genres reste un problème en RDP du Laos. Les normes culturelles associées à une société patriarcale comme la RDP du Laos rendent difficiles les efforts en faveur de l'égalité des genres. Les nouvelles formes de la traite des êtres humains, dont les filles et les femmes sont les principales victimes, rend difficile la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'Action de Pékin. L'absence d'indicateurs de genre recensés par sexe conduit à des systèmes de suivi incomplets qui pourraient aboutir à des processus d'élaboration de politiques ne tenant pas compte du genre (Union Des Femmes Du Laos 2019).

La RDP du Laos a le taux de grossesse chez les adolescentes le plus élevé d'Asie du Sud-Est et un taux de mortalité maternelle élevé. Une étude menée dans deux régions rurales a montré que les habitants étaient plus susceptibles de manquer de liberté. Bien que le mariage ait été décrit comme une décision autonome, 40,4% n'avaient pas de libre choix concernant le mariage. Parmi les adolescents sexuellement actifs, 35,2% ont utilisé une méthode de contraception. On dit que les garçons et les filles sont égaux, mais l'accès à l'éducation et les rôles de genre favorisent les garçons. De plus, la violence était davantage justifiée par les maris contre leurs épouses (Phongluxa, et autre. 2020) .

Le mode de vie traditionnel des cultivateurs de riz des plaines des provinces du sud de la RDP du Laos évolue rapidement en raison de la modernisation et de la commercialisation de l'agriculture et de la diversification des moyens de subsistance. Les femmes se concentrent davantage sur les pratiques non agricoles et envisagent de s'engager dans l'économie moderne, non traditionnelle, plus que les hommes. Les femmes ont également indiqué qu'elles rencontraient plus de difficultés lorsqu'elles s'engageaient et faisaient du commerce sur le marché agricole (Moglia, et autres. 2020) .

2.2.11 OUGANDA

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Le Ministère Ougandais de l'Égalité des Genres, du Travail et du Développement Social (MGLSD), créé en 1998, est chargé de faire progresser l'égalité des Genres et l'intégration de la dimension de genre dans le pays. Il succède au Ministère de l'Émancipation des Femmes, créé en 1988 au sein du bureau de la présidence. Le MGLSD coordonne et supervise l'implémentation de programmes centrés sur le genre et supervise les unités axées sur le genre dans les ministères nationaux. Le ministère est décentralisé vers les régions, au niveau des Ministères de Services Communautaires/Ministère d'Égalité des Genres qui sont responsables de l'intégration de la dimension de genre dans les plans de développement et les budgets des districts (Banque Islamique de Développement 2019) .
- Grâce au MGLSD, plusieurs structures axées sur l'égalité des genres ont été créées au niveau national et au niveau régional, telles que l'Unité de Budgétisation Favorisant l'Égalité des genres et le Comité de

Travail Technique du Ministère des Finances, ainsi que le Comité des Statistiques sur l'Égalité des Genres du Bureau des Statistiques de l'Ouganda. En outre, le MGLSD travaille en étroite collaboration avec le Ministère des Finances, de la Planification et du Développement Economique (MoFED) pour permettre une Budgétisation favorisant l'Égalité des Genres.

- Le principal cadre juridique pour l'émancipation des femmes et l'égalité des genres dans le pays est la Politique Nationale en matière d'Égalité des Genres, adoptée en 1997 et révisée en 2007, qui vise à intégrer les questions de genre dans les processus de développement national en orientant l'attribution des ressources pour traiter les questions de genre dans tous les secteurs. En outre, plusieurs politiques et lois visant à prévenir les Violences à Caractères Sexiste ont été établies, la principale étant la Politique et Action Nationale sur l'Élimination des Violence Basées sur le Genre adoptée en 2016.
- Au niveau international, le Gouvernement Ougandais a ratifié la CEDAW, le Programme d'Action de Pékin de 1995 et les SDG.
- Le deuxième Examen National Volontaire des progrès accomplis par le pays dans la mise en œuvre des SDG a révélé qu'en ce qui concerne le SDG 5, l'existence de politiques et de lois en faveur de l'égalité des genres a accru les opportunités pour les femmes, avec des améliorations notables de la représentation des femmes au parlement national et dans les structures gouvernementales locales, un plus grand nombre de femmes et/ou de filles dans les écoles, et un plus grand nombre de femmes dans la population active. Cependant, il a été noté que certaines politiques clés qui devraient être sensibles au genre, comme la Loi sur l'Éducation, restent largement neutres en termes de genre (République d'Ouganda 2020) .

Aperçu national

L'Ouganda s'est classé au 66^e rang mondial (sur 156 pays) dans le GGI, et au 10^e rang en Afrique Subsaharienne en 2021, avec une note de 0,72. L'Ouganda a obtenu la note la plus basse dans le domaine de l'Emancipation Politique, et la note la plus élevée dans le domaine de la Santé et de la Survie avec 0,96 (sur une possibilité de 1), ce qui le place au 1^{er} rang mondial dans cette dimension (Forum Economique Mondial 2021) .

En 2019, l'Ouganda était classé 131^e sur 162 pays, avec un IIG de 0,535 (UNDP 2020) . Les performances dans les différentes dimensions sont les suivantes :

- 34,9% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes
- 27,5% des femmes adultes ont atteint au moins l'enseignement secondaire, contre 35,1% de leurs homologues masculins
- Pour 100 000 « naissances vivantes », 375 femmes meurent de causes liées à la grossesse
- La participation des femmes au marché du travail est de 67%, contre 73,9% pour les hommes.

En se concentrant sur la capitale, Kampala, l'Ouganda a un indice WBL de 73,1 (Banque Mondiale 2022) . L'Ouganda a obtenu de bons résultats dans les catégories Lieu de Travail, Rémunération et Mariage, tandis que les principaux sujets de préoccupation sont les suivants :

- La Parentalité : En moyenne, les femmes ont droit à moins de 14 semaines de congé maternité payé. En outre, les prestations de congé maternité ne sont pas toutes administrées par le gouvernement à cette époque.
- Actifs : Les fils et les filles n'ont pas les mêmes droits d'hériter des biens de leurs parents, et les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes droits d'hériter des biens de leurs conjoints décédés.

Bien que le rôle du MGLSD soit essentiel pour atteindre la parité hommes-femmes, « il a été noté que les structures nationales et décentralisées ont un personnel et un financement limités. » Par exemple, le personnel technique ayant une expertise en matière de genre a été réduit de 33 en 1995 à 10 en 2014 en raison des réformes de la fonction publique et du roulement du personnel. En outre, l'attribution du MGLSD sur le budget national a toujours été inférieure à 1%. » (Banque Islamique de Développement 2019). Les ressources limitées freinent par conséquent la portée et l'impact du travail du ministère.

Le Rapport sur les Problématiques liées au Genre de 2019 a révélé que malgré la baisse du nombre d'incidents de violence sexuelle signalés entre 2011 et 2016, la violence sexuelle reste plus élevée chez les femmes. Le rapport a également révélé que les femmes continuent d'être sous-employées, les femmes étant plus nombreuses que les hommes à consacrer du temps à des activités de soins non rémunérées, et que « les hommes étaient plus nombreux à occuper un emploi rémunéré et étaient également susceptibles d'être employeurs par rapport aux femmes qui travaillaient principalement en tant que travailleuses familiales ou en tant qu'indépendantes. » (UGBS 2019). Bien que la participation des femmes au marché du travail ne soit pas significativement inférieure à celle des hommes, comme le montrent les résultats de l'enquête IIG, la qualité et la nature de l'emploi semblent différer considérablement selon le genre, ce qui rend les femmes plus vulnérables aux chocs que les hommes, malgré une proportion presque égale de personnes des deux genres ayant un emploi.

2.2.12 ÉGYPTE

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- La constitution égyptienne, amendée en 2014, appelle à l'Émancipation des femmes et à l'égalité des hommes et des femmes dans les sphères civiles, sociales, politiques, économiques et culturelles (USAID 2020) .
- Le Conseil National des Femmes (NCW) du pays a été créé en 2000, mais n'a été institutionnalisé qu'en 2018, en réponse à une exigence de la constitution de disposer d'une institution indépendante qui met en œuvre et supervise les stratégies et programmes nationaux en faveur de l'égalité des genres. Le NCW a mis en œuvre des filiales dans chacun des 27 gouvernorats de l'État qui gèrent la mise en œuvre locale des politiques, programmes et campagnes du NCW.
- En 2017, le NCW a lancé la Stratégie Nationale pour l'Émancipation des Femmes égyptiennes, faisant de l'Égypte le premier pays à élaborer une stratégie conforme aux SDG, en spécifiant des cibles nationales pour le SDG 5.

- L'examen national volontaire des progrès accomplis par l'Égypte dans la réalisation des objectifs des SDG a révélé que de grands progrès avaient été réalisés, notamment en ce qui concerne la représentation des femmes au parlement national et aux postes ministériels, ainsi que la proportion de femmes possédant un compte bancaire. Toutefois, des inégalités persistent, notamment en ce qui concerne leur participation au marché du travail et la progression de leur carrière.
- Outre la création du NCW, la constitution égyptienne exige également que l'État ratifie plusieurs instruments et/ou cadres internationaux et régionaux engagés en faveur de l'égalité des genres, tels que les SDG, la CEDAW, la Déclaration et le Plan d'Action de Pékin de 1995, la Charte Arabe des Droits de l'Homme et la convention sur la Violence et le Harcèlement de l'Organisation Internationale du Travail interdisant la violence et le harcèlement sexuels sur le lieu de travail.

Aperçu national

L'Égypte se classe au 129^e rang mondial (sur 156 pays) pour le GGI 2021, et au 4^e rang dans la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord en 2021, avec une note de 0,64. L'Égypte a fait quelques progrès dans les domaines de l'Émancipation Politique, de la Santé et de la Survie, et du Niveau d'Éducation (Forum Economique Mondial 2021). En ce qui concerne l'Émancipation Politique, l'Égypte compte désormais 27% de femmes parmi les parlementaires, ce qui a augmenté par rapport aux 15% de 2019. Toutefois, le pays a régressé en termes de Participation et Opportunités Économiques, puisque seulement 20% des femmes participent au marché du travail. En outre, l'inégalité entre les genres dans les postes de direction est l'un des plus importants au monde (92%), les femmes ne représentant que 7,4% de l'ensemble des postes de direction. Ces inégalités se traduisent également par des écarts de revenus ou de salaires entre les femmes et les hommes.

Si l'on se concentre sur la capitale, Le Caire, l'Égypte a un indice WBL de 50,6 (Banque Mondiale 2022). L'Égypte a obtenu de bons résultats dans les catégories de l'Entrepreneuriat et des Retraites, tandis que les principaux domaines de préoccupation sont les suivants :

- La rémunération, lorsqu'il existe des cadres juridiques qui empêchent les femmes de participer au marché du travail dans la même mesure que les hommes, par exemple les femmes sont limitées par des clauses du Droit du Travail pour les emplois jugés dangereux, pénibles ou moralement inappropriés.
- La parentalité, où les femmes ont droit en moyenne à moins de 14 semaines de congé maternité rémunéré, et où les pères n'ont pas droit à un congé rémunéré. En outre, les prestations du congé maternité ne sont pas toutes administrées par le gouvernement pendant que les femmes sont en congé maternité.

Bien que l'Égypte ait réalisé des avancées législatives en matière d'émancipation et de protection des femmes, l'inégalité entre les genres persiste et est en partie alimentée par des attitudes et des perceptions profondément ancrées qui la perpétuent. L'Enquête Internationale sur les Hommes et l'Égalité des Genres - Moyen-Orient et Afrique du Nord (IMAGES MENA) est la première étude de ce type à donner un aperçu des attitudes et des actions en faveur de l'égalité des genres dans quatre pays, dont l'Égypte. En Égypte, il a été constaté que « les hommes sont réticents à ce que les femmes travaillent en dehors du foyer et à ce qu'elles

participent à certains aspects de la vie politique et publique ». Il ressort également de cette étude que les hommes sont fermement convaincus qu'ils doivent être les principaux soutiens de famille et prendre la plupart des décisions concernant le foyer. L'étude a également révélé "un soutien élevé aux mutilations génitales féminines (MGF) en Égypte, où plus de 70% des hommes, et plus de la moitié des femmes, approuvent cette pratique." (Samir 2018). Ces attitudes et perceptions pourraient être à l'origine du faible score GGI pour la participation et l'autonomisation économiques. En outre, des problèmes structurels tels que la disparité des emplois offerts aux femmes par rapport aux hommes et le fait que moins de femmes aient accès à l'éducation par rapport aux hommes contribuent également à l'inégalité. (Ghafar 2021).

2.2.13 SÉNÉGAL

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- La Constitution du Sénégal (2001) prône l'égalité entre les sexes. (Isbell, Jacobs and Scheller 2019).
- En 2005, le Sénégal a lancé une Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité de genre (SNEEG), qui a été mise à jour en 2016. Le SNEEG a pour objectif d'aborder les questions d'égalité des sexes et d'assurer la protection des droits des femmes. Des politiques sont également mises en place pour garantir un développement budgétaire sensible au genre dans les secteurs et les territoires, ainsi que des mécanismes de suivi et d'évaluation sensibles au genre.
- Le Sénégal a adopté la loi sur la parité en 2010, qui visait à soutenir l'autonomisation politique des femmes en garantissant qu'au moins la moitié des postes politiques soient occupés par des femmes. En 2021, il y a eu un nombre record de 64 femmes élues au Parlement.
- L'Observatoire national de la parité a été créé en 2017 et a pour mission d'identifier les écarts et les discriminations entre les sexes, de faire appliquer les politiques et de surveiller leur mise en œuvre.
- Le Sénégal a ratifié certains instruments internationaux et régionaux engagés en faveur de l'équité entre les sexes, tels que la CEDAW, le Protocole facultatif sur la violence à l'égard des femmes, le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, et les ODD (ONU Femmes n.d.) .

Aperçu national

Le Sénégal se classe au 104e rang mondial (sur 156 pays) dans le GGI, et au 19e rang en Afrique subsaharienne en 2021, avec un score de 0,68 (Forum économique mondial 2021). Le Sénégal a obtenu de bons résultats dans les domaines de la santé et de la survie ainsi qu'au niveau de l'éducation, bien qu'il existe encore un écart relativement important entre les hommes et les femmes en matière d'alphabétisation dans le pays. Des difficultés persistent en ce qui concerne la représentation des femmes en politique ; si 40% des parlementaires sont des femmes, 22% seulement des ministres sont des femmes. En outre, la participation économique est également un défi, puisque seulement 36,4% des femmes font partie de la population active, avec une représentation encore plus faible dans les fonctions de direction.

En 2019, le Sénégal était classé 130e sur 162 pays pour le IIG, avec un score de 0,533 (PNUD 2020). Les performances dans les dimensions clés sont les suivantes :

- 41,8% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes
- 10,3% des femmes adultes ont atteint au moins l'enseignement secondaire, contre 26,5% de leurs homologues masculins.
- Pour chaque 100 000 naissances vivantes, 315 femmes meurent de causes liées à la grossesse.
- La participation des femmes à la population active est de 35%, contre 57,5% pour les hommes.

En se concentrant sur la capitale, Dakar, le Sénégal a un indice WBL de 66,9 (Banque mondiale 2022). Le Sénégal a fait bonne figure dans les catégories Lieu de travail et Retraite, tandis que les principaux domaines à améliorer sont les suivants :

- La rémunération, lorsqu'il existe des cadres juridiques qui empêchent les femmes de participer au marché du travail dans la même mesure que les hommes, par exemple les femmes sont limitées par des dispositions du droit du travail à des emplois jugés dangereux, pénibles ou moralement inappropriés. Par conséquent, les femmes ne peuvent pas travailler dans les mines, la construction et les usines comme le font les hommes.
- Les biens, selon lesquels les fils et les filles n'ont pas les mêmes droits d'hériter des biens de leurs parents, et les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes droits d'hériter des biens de leurs conjoints décédés.

Bien que la parité entre les sexes bénéficie d'un fort soutien dans tout le pays et que des progrès aient été réalisés à certains égards (notamment en matière d'émancipation politique, comme indiqué ci-dessus), les femmes sont toujours moins susceptibles d'accéder à l'emploi, de posséder un téléphone portable ou d'accéder à l'internet que les hommes, ce qui les désavantage (Isbell, Jacobs and Scheller 2019).

2.2.14 RWANDA

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont énoncées dans la Constitution rwandaise de 2003 (révisée en 2015). La Constitution exige qu'il y ait au moins 30% de représentation féminine aux postes de décision (Bureau de surveillance de l'égalité des sexes 2019).
- La politique nationale en matière d'égalité des sexes de 2010 a été élaborée pour intégrer les questions de genre et permettre un développement qui inclut également les hommes et les femmes. Afin de réaliser les objectifs politiques définis dans la politique nationale en matière d'égalité des sexes, des stratégies sectorielles d'intégration de la dimension de genre ont été élaborées et adoptées par divers secteurs pour guider les interventions stratégiques visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- La Vision 2020 du Rwanda (maintenant Vision 2050) est le programme de développement du pays qui considère l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes comme un élément clé transversal

nécessaire pour que le pays atteigne ses objectifs de développement. L'agenda s'engage à créer un cadre juridique et politique sensible au genre afin de protéger et d'autonomiser les femmes.

- Ce programme de développement a inspiré l'actuelle stratégie nationale de transformation (2017 - 2024), qui repose sur trois piliers : Transformation économique, transformation sociale et gouvernance transformationnelle. Chaque pilier est assorti d'un ensemble d'indicateurs clés de performance (KPI), et le Bureau de surveillance de l'égalité des sexes (GMO), créé en 2003 par la Constitution, surveille et évalue les progrès du pays au regard des indicateurs clés sensibles à l'égalité des sexes dans les trois piliers de la stratégie nationale de transformation (NST).
- Le gouvernement rwandais a également mis en place le Conseil national des femmes, qui compte plus de 100 000 membres dans tout le pays et qui mobilise les femmes et leur donne les moyens de participer à tous les programmes de développement nationaux (ONU 2019).
- Le Rwanda a montré son engagement envers au moins 13 instruments régionaux et internationaux sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, notamment : La CEDAW, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, la Convention sur les droits politiques des femmes, la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et les ODD (PNUD 2018).
- Le rapport d'examen national volontaire du Rwanda de 2019 a révélé que le Rwanda est mondialement reconnu pour avoir réalisé des progrès significatifs vers les objectifs en raison d'une forte volonté politique et de cadres institutionnels et politiques. Toutefois, il existe des possibilités d'amélioration et d'accélération des progrès, notamment en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail et l'engagement accru des hommes dans la planification familiale et d'autres activités traditionnellement considérées comme des questions réservées aux femmes (ONU 2019).

Aperçu national

Le Rwanda s'est classé au 7e rang mondial (sur 156 pays), et au 2e rang en Afrique subsaharienne en 2021, pour le GGI avec un score de 0,81 (Forum économique mondial 2021). Le Rwanda fait partie des neuf premiers pays à avoir comblé au moins 80% de leur écart entre les sexes. Dans la dimension de la participation et des opportunités économiques, le Rwanda a doublé la part des femmes dans les postes de direction et de gestion entre 2014 et 2019 (de 14,1% à 28,6%). Plus de 80% des femmes rwandaises participent à la population active, ce qui est similaire à la proportion d'hommes participant également à la population active. Le Rwanda a également fait bonne figure en matière d'émancipation politique, avec une parité totale entre les sexes dans la représentation des femmes aux postes ministériels et parlementaires.

En 2019, le Rwanda s'est classé 92e sur 162 pays pour l'IIG, avec un score de 0,402 (PNUD 2020). Les performances dans les différentes dimensions sont les suivantes :

- 55,7% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes
- 10,9% des femmes adultes ont atteint au moins l'enseignement secondaire, contre 15,8% de leurs homologues masculins.
- Pour chaque 100 000 naissances vivantes, 248 femmes meurent de causes liées à la grossesse.

- La participation des femmes à la population active est de 83,9%, contre 83,4% pour les hommes.

En se concentrant sur la capitale, Kigali, le Rwanda a un indice WBL de 83,8 (Banque mondiale 2022). Le Rwanda a obtenu de bons résultats dans les catégories de la mobilité, du lieu de travail, du salaire, du mariage et du patrimoine, tandis que la parentalité est un sujet de préoccupation majeur. En moyenne, les femmes ont droit à moins de 14 semaines de congé de maternité payé, et le gouvernement ne gère pas toutes les prestations du congé de maternité pendant cette période. En outre, il n'existe aucune loi interdisant explicitement le licenciement des travailleuses enceintes.

Comme on l'a observé dans le GGI et l'IIG, la participation économique des femmes est similaire à celle des hommes, mais des écarts importants subsistent en matière de revenus, puisque 83,4% des femmes travaillent dans le secteur informel et/ou occupent des emplois faiblement rémunérés, ce qui fait que le revenu moyen des femmes représente 60% du revenu moyen des hommes (Forum économique mondial 2021). En termes de niveau d'éducation, bien que 95,7% de l'écart entre les sexes ait été comblé, les pourcentages de filles et de garçons inscrits dans les écoles sont relativement faibles et les opportunités d'éducation doivent être améliorées pour tous. Seules 10,9% des femmes rwandaises ont un niveau d'éducation secondaire, ce qui représente moins de la moitié de la moyenne de 28,8% en Afrique subsaharienne, et des statistiques similaires sont observées pour les hommes.

En outre, malgré les avancées significatives en matière d'autonomisation politique, certains journalistes ont rapporté que « les ministres ont très peu de pouvoir et peuvent à peine prendre des décisions concernant leur propre budget, par exemple... Et au parlement, les femmes n'ont pas réussi à peser sur les changements législatifs concernant des sujets comme le congé parental. » Cela suggère que, malgré les progrès réalisés en matière de représentation politique des sexes, les structures étouffantes préexistantes peuvent empêcher les femmes d'influencer les politiques et les budgets (Cascais 2019).

2.2.15 INDONÉSIE

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Une instruction présidentielle a été donnée en 2000 sur l'intégration de la dimension de genre dans le développement national et constitue la principale politique d'intégration de la dimension de genre, exigeant une planification, une budgétisation, une mise en œuvre et un suivi sensible à la dimension de genre dans chaque ministère, dans le but de combler l'écart entre les sexes.
- Le ministère d'État chargé de l'émancipation des femmes met en œuvre le décret présidentiel par le biais de diverses activités et programmes, tels que le renforcement des capacités des fonctionnaires concernés.
- Le gouvernement indonésien appelle également à l'égalité de toutes les personnes dans la Constitution de l'Indonésie et dans le cadre de planification du développement national (2005 - 2025).
- Le gouvernement indonésien a montré son engagement en faveur de l'égalité des sexes en ratifiant la CEDAW et les ODD.

- L'examen national volontaire 2021 a révélé que, bien que des progrès aient été accomplis dans l'élaboration de politiques et de cadres juridiques tenant compte de la dimension de genre, des défis persistent en matière de violence à l'égard des femmes, de mariages d'enfants et d'augmentation de la représentation des femmes en politique en tant que décideurs (République d'Indonésie 2021).

Aperçu national

L'Indonésie s'est classée 101^{ème} au niveau mondial (sur 156 pays) dans le GGI 2021, et 10^{ème} en Asie de l'Est et dans le Pacifique, avec un GGI de 0,69 (Forum économique mondial 2021). Dans l'ensemble, l'Indonésie a comblé 68,8% de son écart entre les sexes et a obtenu de bons résultats dans les domaines de la santé et de la survie et du niveau d'éducation. Toutefois, des écarts plus importants sont observés dans la dimension de la participation et des opportunités économiques, principalement en raison d'une forte diminution de la part des femmes dans les postes à responsabilité, qui est passée de 54,9% à 29,8% en un an. En ce qui concerne l'émancipation politique, la représentation des femmes au Parlement est passée de 17,4 % en 2019 à 21% en 2021, mais ce résultat est contrebalancé par l'écart croissant dans la représentation des femmes aux postes ministériels. L'Indonésie a connu l'une des plus fortes baisses de la part des postes ministériels occupés par des femmes (de 23,5% à 17,1%) de 2019 à 2021.

En 2019, l'Indonésie s'est classée 121^e sur 162 pays pour l'IIG, avec un score de 0,480 (PNUD 2020). Les performances dans les différentes dimensions sont les suivantes :

- 17,4% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes
- 46,8% des femmes adultes ont atteint au moins l'enseignement secondaire, contre 55,1% de leurs homologues masculins.
- Pour chaque 100 000 naissances vivantes, 177 femmes meurent de causes liées à la grossesse.
- La participation des femmes à la population active est de 53,1%, contre 81,9% pour les hommes.

En se concentrant sur la capitale, Jakarta, l'Indonésie a un indice WBL de 64,4 (Banque mondiale 2022) . L'Indonésie a obtenu de bons résultats en matière de mobilité et de rémunération, tandis que les principaux sujets de préoccupation sont les suivants :

- Le mariage, car les cadres juridiques empêchent les femmes de diriger un ménage de la même manière que les hommes, et d'avoir les mêmes droits de se remarier qu'un homme.
- La parentalité : En moyenne, les femmes ont droit à moins de 14 semaines de congé de maternité payé, et toutes les prestations de congé de maternité ne sont pas gérées par le gouvernement pendant cette période.

Le mariage des enfants est encore répandu dans les zones rurales d'Indonésie. Les défis à relever pour prévenir le mariage d'enfants comprennent le manque de sensibilisation et de connaissances sur les conséquences sanitaires pour les enfants, les dynamiques de pouvoir inégales qui existent entre les parents et les enfants et l'absence d'un outil juridique interdisant le mariage d'enfants (République d'Indonésie 2021). Comme l'a observé l'indice WBL, l'Indonésie obtient des résultats médiocres dans la perspective du mariage

car, malgré un engagement politique de haut niveau, des lois telles que la loi sur le mariage renforce les rôles traditionnels des hommes et des femmes. La loi sur le mariage de 1974 affirme que l'homme est le chef du foyer et que la femme est soumise. Bien que les femmes soient souvent valorisées symboliquement comme « dirigeant le foyer », la réalité est qu'une majorité de femmes ne sont pas en mesure de prendre des décisions personnelles ou économiques, notamment en ce qui concerne les affaires, la vente de biens personnels et les emprunts sans la permission d'un homme. Compte tenu des taux élevés de mariage précoce, cela signifie que les jeunes filles sont ancrées encore plus tôt dans les systèmes d'inégalité existants.

2.2.16 BRÉSIL

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Le ministère de la femme, de la famille et des droits de l'homme (MMFDH), qui relève directement de la présidence fédérale, est l'institution gouvernementale chargée de soutenir la mise en œuvre des politiques publiques visant à éliminer toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes, à faire respecter les droits des femmes et à promouvoir la participation des femmes à tous les aspects du développement.
- Deux textes de loi, à savoir la politique nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et la loi Maria da Penha, visent à lutter contre l'exploitation sexuelle des filles et des adolescents, la violence à l'égard des femmes et la traite des femmes, ainsi qu'à promouvoir les droits sexuels et génésiques des femmes et les droits des femmes détenues. Cependant, l'avortement reste illégal dans le pays avec des peines de 1 à 3 ans de prison (Wikipedia 2022).
- En tant que signataire de la CEDAW et des ODD, le Brésil est tenu de rendre compte des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs et des cibles/engagements énoncés dans ces protocoles internationaux. Dans le dernier examen volontaire des ODD de 2020, le Brésil s'est engagé à augmenter de 20% le nombre de femmes dans le pouvoir législatif, à veiller à ce que 30% des candidats aux élections politiques soient des femmes et à augmenter de 20% le nombre de femmes à la Chambre des députés et au Sénat fédéral. Dans le rapport sur les ODD, le Brésil se targue de ses performances en matière d'accès à l'éducation et de réduction de l'écart entre les hommes et les femmes. Les critiques, toutefois, soulignent que ces résultats sont biaisés sur le plan racial, au détriment des femmes d'origine africaine et des femmes indigènes, et ils demandent instamment au Brésil de ne pas se contenter de compter le nombre de femmes, mais d'inclure toutes les races. Les problèmes de sécurité des transports et des infrastructures publiques dans et autour des grandes villes affecteraient les femmes de manière disproportionnée, comme en témoigne le nombre élevé de meurtres de femmes. Parmi les enfants indigènes, les pourcentages de malnutrition et d'autres maladies évitables seraient également élevés. Et ce, bien que le Brésil dispose de l'un des systèmes de santé les plus importants et les plus étendus au monde. Les inégalités dont souffrent les plus vulnérables éclipsent les réussites.

Aperçu national

Le statut du discours sur l'égalité des sexes au Brésil est complexe et est affecté simultanément par diverses autres formes de discrimination, par exemple le racisme/la discrimination structurelle à l'encontre des communautés indigènes et noires, ainsi que la discrimination en matière d'orientation sexuelle. Le gouvernement actuel a dilué les efforts déployés par les gouvernements précédents en matière de droits de l'homme et de refus des problèmes environnementaux, y compris le changement climatique (Nilo A and Fernandes C 2021). Face à ce tableau d'ensemble, quelques indicateurs préoccupants se détachent, à savoir :

-

- Le Brésil compte un nombre élevé de mariages d'enfants et de cas d'abus sexuels contre des enfants et des adolescents, à tel point qu'en 2019, le pays a enregistré la quatrième incidence la plus élevée au niveau mondial.
- Un nombre croissant de cas de violence contre les femmes et les LGBTI+.
- Une réduction de 75% du budget consacré à la lutte contre la VEF au cours des cinq dernières années.
- Une augmentation des infections au VIH dans les régions du Nord et du Nord-Est, les régions les plus pauvres du pays (Nilo A and Fernandes C 2021).

En 2015, le Brésil occupait la 5e place pour le nombre de meurtres de femmes (4,8 meurtres pour 100 000 femmes) parmi 83 pays (Partenariat pour un gouvernement ouvert 2018). Alors que les taux de meurtres sont en baisse, les féminicides ont augmenté et en 2019, au moins 4 femmes ont été tuées chaque jour au Brésil atteignant un record historique (Global Citizen 2019).

L'indice GGI 2021 du Forum Economique Mondial (FEM) pour le Brésil était de 0,693 (0 indiquant la pire situation en matière d'égalité et 1 indiquant l'absence totale d'écart entre les hommes et les femmes). Cela indique que 30,7% des femmes ont moins d'opportunités que les hommes. L'indice place le Brésil à la 93e place sur 156 pays. Le rapport 2021 indique que le Brésil n'a pas amélioré son GGI et qu'au contraire, les progrès du pays ont diminué l'année dernière (Forum Economique Mondial 2021).

Dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, le GGI Brésil se classe 25e sur 26 pays, une performance médiocre pour un pays aussi peuplé et relativement bien développé. L'écart entre les sexes en ce qui concerne l'émancipation politique est énorme et le pays doit encore combler un écart de 86,2% pour atteindre la parité entre les sexes dans cette composante. Les 13,8% représentent une chute de 4 rangs depuis 2020. Le Brésil n'a eu qu'une femme à la tête de l'État pendant cinq des cinquante dernières années (soit un écart de 12% seulement) (Forum Economique Mondial 2021).

Les écarts entre les sexes persistent également en termes de participation et d'opportunités économiques, où seulement 66,5% de l'écart a été comblé. Ces écarts se manifestent principalement en termes de salaire et de revenu. Si le Brésil a encore beaucoup de chemin à parcourir pour combler les écarts entre les sexes dans la politique et l'économie, il a déjà comblé les écarts sur les sous-indices Santé et survie et Niveau d'instruction. En matière de santé, 98% de l'écart a été comblé et la parité a été atteinte à tous les niveaux d'éducation.

Cependant, seulement 10,7% des Brésiliennes à l'université sont inscrites dans des programmes STEM, contre 28,6% des hommes (Forum Economique Mondial 2021).

L'Indice d'Inégalité de Genre du pays a été signalé comme étant de 0,408, ce qui place le pays au 95e rang sur 162 pays en 2019. L'IIG a été calculé à partir des indicateurs suivants :

- 15,0% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes
- 61,6% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 58,3% de leurs homologues masculins.
- Pour 100 000 naissances vivantes, 60,0 femmes sont mortes de causes liées à la grossesse ; et le taux de natalité chez les adolescentes est de 59,1 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 19 ans.
- La participation des femmes au marché du travail est de 54,2%, contre 74,1 pour les hommes (PNUD 2020).

Dans le cas du Brésil, les données de l'indice WBL se rapportent à Sao Paulo, le principal centre d'affaires, où le score du Brésil est de 85 sur 100 ; un score plus élevé que la moyenne régionale de 80,4. Cependant, cela masque les inégalités dans le reste du pays, car Sao Paulo n'est pas totalement représentatif du pays.

Les lois et réglementations relatives à la liberté de circulation, aux conditions de travail, au mariage et aux différences entre les sexes en matière d'héritage de biens ont obtenu un score parfait de 100. Cependant, pour 4 des 8 indicateurs WBL, des améliorations sont nécessaires. Il s'agit des lois relatives à la Parentalité payante, à l'esprit d'Entreprise et aux Pensions (l'indicateur le moins bien noté de tous).

Malgré la réduction de l'écart entre les sexes dans le domaine de l'éducation, le Brésil doit mettre en place des politiques susceptibles d'encourager les femmes à s'inscrire dans des études techniques, ce qui peut contribuer à leur ouvrir de nouvelles et meilleures opportunités économiques. Le Brésil devrait être contraint de collecter non seulement des informations ventilées par sexe, mais aussi par ethnie, afin de suivre les progrès réalisés dans la lutte contre les inégalités entre la communauté blanche et les communautés noires et indigènes.

2.2.17 BANGLADESH

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Au Bangladesh, l'intégration de la dimension de genre relève de la responsabilité du Ministère des Affaires des Femmes et des Enfants (MAFE 2018), dont les responsabilités sont de veiller à ce que les droits des femmes et des enfants soient établis et protégés dans toutes les activités de développement. Le MoWSA est également responsable de la réduction de la pauvreté chez les femmes.
- La Constitution du Bangladesh (article 28(4)) prévoit la promulgation de lois pour l'émancipation des femmes. Le pays est signataire de presque toutes les conventions et pactes internationaux pour le développement des femmes, y compris la CEDAW. Les activités générales du MoWSA comprennent la

mise en œuvre de 22 objectifs définis dans la politique nationale des femmes de 2011 ainsi que les Objectifs de Développement Durable.

- Les politiques pertinentes qui ont été définies par le Gouvernement du Bangladesh sont les suivantes :
 - Politique Nationale de Développement des Femmes, 2011 ;
 - Politique Nationale de l'Enfance, 2011 ;
 - Politique d'accueil et de Développement de la petite Enfance, 2013 ;
 - Loi de 2014 sur l'Acide Désoxyribonucléique (ADN) ; et
 - La Loi sur la Protection contre le Mariage Précoce, 2017.
- La Politique Nationale de Développement des Femmes (NWDP) de 2011 est le principal document politique spécifique au développement des femmes. Un Plan d'Action National a été formulé pour mettre en œuvre la Politique Nationale de Développement des Femmes de 2011. En substance, la Politique vise à assurer l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de l'État et de la vie publique, à la lumière de la Constitution du Bangladesh. Plus précisément, elle interdit toute discrimination à l'égard des femmes, la perpétration de violences à l'encontre des femmes et des enfants. Il établit ainsi le statut des femmes en tant que capital humain capable, par le biais du développement politique et social et de l'autonomisation économique. Cette politique, y compris les Lois et Règles relatives à l'Enfance, fournit des lignes directrices sur la prévention des mariages d'enfants, l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et des enfants handicapés, la prévention des abus physiques, ainsi que d'autres formes d'abus tels que la dot, les jets d'acide, etc. La Politique Nationale de l'Enfance 2011 donne la priorité aux filles, en mettant l'accent sur le conseil aux adolescentes, la mise à disposition d'installations sanitaires adéquates et appropriées pour les filles dans les établissements d'enseignement et sur les lieux de travail, et des dispositions spéciales pour la sécurité des filles en cas de catastrophe.

Bien que le Bangladesh ait atteint plusieurs objectifs en matière de réduction de l'écart entre les sexes, le pays est toujours confronté à des difficultés pour mettre en œuvre ses programmes de manière efficace, face aux réactions des prescripteurs religieux, des superstitions traditionnelles et du chauvinisme culturellement ancré.

Aperçu national

Selon le GGI 2021, le Bangladesh se situe au 65e rang sur 156 pays et a été le meilleur de tous les pays d'Asie du Sud pendant huit années consécutives. La note du pays était de 0,719 (sur une échelle de 1 pour le meilleur score et de 0 pour le moins bon), reflétant un écart de 28,1% entre les hommes et les femmes (Forum Economique Mondial 2021).

Il est intéressant de noter que le Bangladesh se classe au 7e rang mondial pour l'émancipation politique dans le classement GGI, étant le seul pays où les femmes occupent le poste de chef d'État depuis 27 ans - plus que les hommes au cours des 50 dernières années (Forum Economique Mondial 2021). Dans la Catégorie de la Participation et des Opportunités Économiques, elle présente l'écart le plus important entre les sexes, en se classant 147e sur 156 pays (Forum Economique Mondial 2021). Bien que son indice GGI de Niveau

d'Éducation soit élevé (0,951), le pays n'a obtenu qu'un classement mondial de 121. En ce qui concerne la Santé et la Survie, il se classe 134e sur 156 pays (Forum économique mondial 2021).

L'indice sexospécifique de développement 2019 du Bangladesh est de 0,904, sur une échelle de 0 à 1, ce qui le place dans le groupe 4 des pays, c'est-à-dire les pays où l'égalité des résultats de l'IDH entre les femmes et les hommes est moyenne ou faible (avec un écart absolu de 7,5 à 10 %) (PNUD 2020) La GDI est basé sur les Inégalités entre les Sexes dans trois Dimensions : la santé reproductive, l'autonomisation et l'activité économique.

Le Bangladesh a une valeur IIG de 0,537, ce qui le classe 133 sur 162 pays, selon cet indice, en 2019. Les détails sont les suivants :

- 20,6% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes,
- 39,8% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 47,5% de leurs homologues masculins.
- Pour 100 000 naissances vivantes, 173 femmes meurent de causes liées à la grossesse ; et le taux de natalité chez les adolescentes est de 83 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 19 ans.
- La participation des femmes au marché du travail est de 36,3% contre 81,4 pour les hommes (PNUD 2020).

L'indice WBL donne au Bangladesh une note de 49,4 (sur un total possible de 100). Le score du Bangladesh est inférieur à la moyenne régionale. Toutefois, le Bangladesh a obtenu un score parfait en ce qui concerne la liberté de circulation des femmes, mais les indicateurs relatifs à la rémunération, à la parentalité et à la retraite sont très faibles, étant respectivement de 25, 20 et 25. Le Bangladesh doit réformer les lois qui affectent la décision des femmes de travailler, leur salaire, leur pension, leur mariage, les lois qui affectent le travail des femmes après avoir eu des enfants et qui soutiennent l'entrepreneuriat et l'héritage.

Bien que le Bangladesh soit en tête de la région d'Asie du Sud, il existe encore de grands écarts entre les sexes dans de nombreux domaines. Le Bangladesh doit encore combler l'écart entre les sexes en matière de participation et d'opportunités économiques. En 2021, il n'avait comblé que 41,8% de cet écart. La majorité des femmes au Bangladesh sont employées dans le secteur informel, ce qui contribue aux faibles niveaux d'emploi et de stabilité des revenus.

Bien que son classement en matière d'émancipation politique soit louable, le score de 0,546 montre qu'il faut faire davantage pour impliquer les femmes à tous les niveaux de la vie politique. Actuellement, seuls 20,9% des parlementaires et 7,7% des ministres sont des femmes. En outre, les écarts entre les sexes en matière d'inscription dans l'enseignement supérieur doivent être comblés. Le Bangladesh doit également combler les écarts en matière de santé et de survie, afin d'augmenter l'espérance de vie et les conditions sanitaires des femmes.

2.2.18 CÔTE D'IVOIRE

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- En Côte d'Ivoire, les questions de genre relèvent du Ministère de la Femme, de la famille et de l'Enfant (MFFE), dont la mission est de soutenir la protection des droits de l'enfant, le bien-être de la famille, l'égalité des sexes et les droits des femmes. En 2006, le MFFE a créé la Direction de l'égalité et du genre, chargée de coordonner les activités du gouvernement en matière de lutte contre la discrimination de genre et de l'adoption de la Politique Nationale d'Égalité des Chances, d'Équité et de Genre d'avril 2009. Ce dernier a été adopté pour promouvoir la prise en compte du genre dans les secteurs public et privé (JICA 2013).
- Après 2011, plusieurs textes de loi, politiques et plans ont été élaborés et adoptés afin d'améliorer la situation des femmes et des filles et de réduire les écarts entre les sexes dans le pays. Pour améliorer les écarts entre les sexes dans l'éducation, le Plan d'Action National d'alphabétisation et de l'éducation non formelle 2012-2015 a été adopté (JICA 2013).
- En 2019, la Côte d'Ivoire a lancé son Conseil National des Femmes, conformément à l'engagement du pays envers les normes internationales, telles que le Programme d'Action de Pékin, et sa Constitution. En lien avec l'Observatoire de l'Équité et du Genre qui a été créé en 2014, le Conseil National guidera et conseillera le gouvernement sur les décisions relatives aux droits des femmes.
- La Côte d'Ivoire a ratifié la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDAW) en 1995. Elle a également ratifié le Protocole à la Charte Africaine des droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes en Afrique (protocole de Maputo). Dans son rapport 2019 au CEDAW, la Côte d'Ivoire a mis en avant plusieurs réformes législatives qui incluent les amendements Constitutionnels de 2016, interdisant la discrimination sous toutes ses formes et la loi de Mars 2019 qui fixe un quota de 30% pour les femmes candidates politiques.
- Il est toujours préoccupant de constater que, malgré les lois adoptées, il existe un déficit de mise en œuvre et que, dans la pratique, les femmes continuent d'être faiblement représentées dans les postes élus et autres postes publics. Malheureusement, les mutilations génitales féminines restent une réalité pour de nombreuses filles, tout comme les mariages d'enfants et les grossesses précoces. Le Conseil de la CEDAW a exhorté la Côte d'Ivoire à adopter une loi-cadre sur l'égalité des sexes et à recourir à des mesures temporaires spéciales pour parvenir à l'égalité substantielle des femmes et surmonter les obstacles structurels et sociaux qui entravent la jouissance effective des droits des femmes (HCDH 2022).

Aperçu national

Selon le GGI du FEM, la Côte d'Ivoire se classe 134e sur 156 pays dans le monde en 2021, et 30e sur 35 pays parmi les pays d'Afrique Subsaharienne. Le score du pays était de 0,637 (le meilleur score est 1 et le plus faible est 0), ce qui reflète un écart de 36,3% entre les hommes et les femmes (Forum Economique Mondial 2021). En termes de progrès, le score est en amélioration de 8 points par rapport à

l'année précédente, ce qui indique les efforts déployés par la Côte d'Ivoire pour combler les écarts entre les sexes.

En ce qui concerne les quatre catégories fondamentales de l'initiative GGI (Participation et Opportunités Économiques, Niveau d'Éducation, Santé et Survie et Autonomisation Politique), la Côte d'Ivoire se classe respectivement aux rangs 90, 143, 36 et 139 sur 156 pays. La Côte d'Ivoire s'est considérablement améliorée en matière de Participation et d'Opportunités Économiques et la parité hommes-femmes dans cette catégorie a progressé de 80%, ce qui est remarquable. Cependant, la Côte d'Ivoire doit encore mettre en place des programmes pour réduire l'écart en matière de Niveau d'Éducation et d'Émancipation Politique (Forum Economique Mondial 2021).

Le Rapport 2020 sur le développement humain du PNUD fournit également des indices pour le genre, tels que l'Indice d'Inégalité de Genre (IIG) qui reflète les inégalités fondées sur le genre dans trois dimensions - santé reproductive, autonomisation et activité économique. La Côte d'Ivoire se situe à la 153e place sur 162 pays dans le rapport 2019. Son score IIG était de 0,638, composé des dimensions individuelles suivantes :

- 13,3% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes.
- 17,9% des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 34,4% de leurs homologues masculins.
- 617,0 femmes sur 100 000 naissances vivantes meurent de causes liées à la grossesse ; et le taux de natalité chez les adolescentes est de 117,6 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 19 ans.
- La participation des femmes au marché du travail est de 48,2%, contre 65,5% pour les hommes (PNUD 2020)

En ce qui concerne l'environnement de travail des femmes, l'indice WBL 2022 de la Banque mondiale a attribué à la Côte d'Ivoire un score de 83,1 sur 100, 100 étant le score parfait. Ce score est supérieur à celui de la région d'Afrique subsaharienne, qui est de 71,5. En ce qui concerne la mobilité, l'environnement de travail, la propriété et l'héritage et le montant de la pension des femmes, la Côte d'Ivoire obtient un score parfait (Banque mondiale 2022)

Des améliorations sont nécessaires dans les lois qui concernent les salaires, le mariage, la maternité et les femmes qui créent et gèrent une entreprise.

2.2.19 TRINITÉ-ET-TOBAGO

Politiques, institutions et engagements nationaux principaux en matière de genre qui intègrent les considérations de genre ou qui influenceront l'environnement favorable des projets.

- Le Département des Affaires liées à l'Égalité des Sexes et à l'Enfance relève du Bureau du Premier Ministre de Trinité-et-Tobago. Sa mission est d'intégrer la promotion équitable des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans tous les domaines du développement national, et de garantir la protection, le développement et la participation de tous les enfants afin de les préparer à une vie adulte riche de sens.

Au-dessus de cela, le Bureau du Premier Ministre (Affaires du Genre et de l'Enfant) est chargé de coordonner la mise en œuvre et le suivi de la Politique Nationale sur le Genre et le Développement, 2018.

- Trinité-et-Tobago a signé et ratifié divers instruments, traités et conventions internationales, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Convention relative aux Droits de l'Enfant (CDE), le Plan d'Action de la Conférence Internationale sur la Population et le Développement (PA-CIPD), le Programme d'Action de Pékin (PAP) et les Objectifs de Développement Durable (ODD). Trinité-et-Tobago a signé la Convention en 1985 et l'a ratifiée en 1990. Tous les 4 ans, Trinité-et-Tobago présente un rapport au comité CEDAW.
- L'instrument clé pour l'intégration de la dimension de genre dans le pays est la Politique Nationale sur le Genre et le Développement 2018, mentionnée plus haut. Cette politique constitue le cadre qui encourage la prise en compte des différents besoins, contraintes, opportunités et priorités des hommes et des femmes, leur permettant ainsi de participer pleinement au processus de développement de la nation. Cette politique est conforme aux engagements et obligations du gouvernement en vertu de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDAW) et des autres conventions citées ci-dessus.
- Pour rendre cette politique opérationnelle, le gouvernement de Trinité-et-Tobago a élaboré un Plan d'Action National (PAN) intitulé "Stratégie de Développement National 2016-2030 - Vision 2030". Le plan décrit plus spécifiquement les objectifs et les cibles pour atteindre l'égalité des sexes d'ici 2030.
- En outre, Trinidad et Tobago dispose d'un certain nombre de législations qui criminalisent la violence à l'égard des femmes, à savoir la Loi sur les Délits Sexuels de 1986, qui criminalise le viol au sein du mariage dans son amendement de 2000, et la loi sur la Violence Domestique de 1999.

Aperçu national

Trinité-et-Tobago occupe la 37e position sur 156 pays dans le monde dans le classement GGI 2021, et la 6e sur 26 pays parmi les pays d'Amérique Latine et des Caraïbes, avec un score de 0,749 (le meilleur score est 1 et le plus faible est 0) reflétant un écart de 25,1 pour cent entre les hommes et les femmes (Forum Economique Mondial 2021). Plus précisément, Trinité-et-Tobago se classe 39e pour l'Emancipation Politique et 1er parmi 37 autres pays pour la Santé et la Survie (Forum Economique Mondial 2021).

La valeur IIG de 0,323 de Trinité-et-Tobago la classe au 73e rang sur 162 pays dans l'indice 2019. Cette valeur est calculée sur la base des statistiques suivantes :

- 32,9 pour cent des sièges parlementaires sont occupés par des femmes ;
- 74,5 pour cent des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire, contre 71,2 pour cent de leurs homologues masculins ;
- 67,0 femmes sur 100 000 naissances viables meurent de causes liées à la grossesse ; et le taux de natalité chez les adolescentes est de 30,1 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 19 ans ;
- La participation des femmes au marché du travail est de 50,1%, contre 70,2% pour les hommes (UNDP 2020).

L'indice WBL 2022 de la Banque mondiale donne à Trinité-et-Tobago un score de 75 (sur un total possible de 100), ce qui est inférieur à la moyenne régionale de 80,4. Trinité-et-Tobago a obtenu un score parfait de 100 dans les domaines de l'entrepreneuriat, des actifs et des pensions. Son score le plus bas a été de 20 dans la catégorie Parentalité. Trinité pourrait avoir besoin de revoir ses lois sur l'administration du congé et des prestations de maternité, le temps disponible pour le congé parental pour les deux parents, ainsi que l'interdiction du licenciement des femmes enceintes (Banque mondiale 2022).

2.3 CONCLUSIONS DES ÉVALUATIONS PAR PAYS ET PAR SECTEUR

(ci-dessous) a été élaboré à partir d'une analyse des évaluations sectorielles et nationales susmentionnées ; il fournit un cadre que la GGC utilisera pour identifier les interventions potentielles tenant compte de la dimension de genre qui devraient être envisagées dans le cadre du processus de conception du projet afin de maximiser les avantages pour les femmes d'un projet spécifique. La méthodologie appliquée pour développer ce cadre est décrite à la fin de cette sous-section.

Il sert de résumé de haut niveau de certains des défis les plus urgents en matière de genre dans chaque pays concernant les projets de changement climatique, et les interventions sectorielles qui sont les plus susceptibles de relever chaque défi. Par conséquent, au cours du processus de conception du projet, le responsable du projet et la GGC peuvent identifier les questions de genre que le projet est le plus à même de cibler en amont, sur la base de secteur du projet et des défis les plus importants dans le pays spécifique. Par la suite, les interventions sectorielles les plus susceptibles d'aborder ces questions peuvent être incluses dans la conception du projet, à condition qu'elles soient pertinentes pour les circonstances spécifiques du pays. Les impacts attendus de chaque intervention peuvent alors être intégrés dans le processus de suivi et d'évaluation (c'est-à-dire le plan d'action pour l'égalité des sexes, Annexe 8.2) afin d'évaluer si les avantages souhaités se concrétisent effectivement.

Cependant, le cadre ne fournit pas une liste exhaustive des défis et des interventions possibles, et, comme indiqué précédemment, le contexte unique propre à chaque pays devra être pris en compte dans une analyse de genre détaillée au stade de la préfaisabilité de chaque projet, afin d'évaluer de manière approfondie si l'intervention conçue aura effectivement l'effet escompté, et d'identifier d'autres problèmes de genre potentiels.

Tableau 6. Interventions sectorielles potentielles pour relever les défis identifiés

Principaux domaines de défi abordés par chaque intervention ✓ = principaux avantages directs de l'intervention		Les défis auxquels sont confrontées les femmes							
		Sous-représentation dans la population active	Écart de revenu	Accès inégal à l'éducation	Faible accès aux soins de santé	Accès inégal aux autres ressources / services publics	Violence contre les femmes	Une plus grande vulnérabilité aux catastrophes	Sous-représentation dans la prise de décision politique
Pays où cette question revêt une grande importance		Bangladesh, Égypte, Inde, Indonésie, Maroc, Pakistan, Philippines, Sénégal, Trinité-et-Tobago	Bangladesh, Brésil, Côte d'Ivoire, Égypte, Inde, Indonésie, Maroc, Pakistan, Sénégal, Ouganda	Côte d'Ivoire, Pakistan, Philippines, Sénégal	Bangladesh, Cambodge, Côte d'Ivoire, Indonésie, Kenya, Lesotho, Rwanda, Sénégal, Tanzanie, Ouganda	Côte d'Ivoire, Égypte, Philippines, Ouganda	Bangladesh, Brésil, Égypte, Kenya, Maroc, Pakistan, Rwanda, Sénégal, Tanzanie, Trinité-et-Tobago, Ouganda, Vietnam	Bangladesh, Cambodge, Côte d'Ivoire, Inde, Kenya, Lesotho, Pakistan, Rwanda, Sénégal, Tanzanie, Ouganda	Brazil, Cambodge, Côte d'Ivoire, Égypte, Indonésie, Kenya, Lesotho, Maroc, Pakistan, Vietnam
Pays où cette question est importante		Brazil, Cambodge, Côte d'Ivoire, Afrique du Sud	Cambodge, Kenya, Philippines, Rwanda, Afrique du Sud, Tanzanie, Trinité-et-Tobago	Cambodge, Kenya, Tanzanie, Ouganda	Inde, Pakistan, Philippines, Afrique du Sud	Bangladesh, Indonésie, Kenya, Pakistan, Tanzanie	Cambodge, Côte d'Ivoire, Inde, Indonésie, Lesotho, Philippines, Afrique du Sud, Vietnam	Égypte, Indonésie, Philippines, Afrique du Sud, Vietnam	Philippines, Sénégal, Tanzanie, Trinité-et-Tobago, Ouganda
Interventions identifiées	Énergie	L'autonomisation par les choix	✓	✓	✓				
		Réforme des politiques ignorant le genre	✓	✓	✓				
		Permettre des opportunités génératrices de revenus	✓	✓					
		Assurer la durabilité par des initiatives locales	✓	✓	✓		✓		
	Transport	Développer une série de politiques, de stratégies et de réglementations de transport tenant compte de la dimension de genre	✓	✓		✓	✓	✓	✓
		Analyses, évaluation et comptes rendus réguliers des questions de genre et de transport lors de la planification, de la mise en œuvre et de l'exploitation des transports.	✓	✓		✓	✓	✓	
		Sensibilisation et renforcement des capacités des agences de transport et des opérateurs de services	✓	✓		✓	✓	✓	
	Bâtiments	Politiques, programmation et planification équitables en matière de genre dans les villes et les zones urbaines					✓		
		Un processus décisionnel urbain plus inclusif et plus efficace					✓		✓
		Systèmes de transport inclusifs	✓	✓		✓	✓		
		Améliorer l'accès et la capacité abordables des appareils et des bâtiments écologiques	✓	✓			✓		
	Santé, sécurité alimentaire et de subsistance	Améliorer la sécurité dans toute la ville					✓	✓	
		Débloquer les points d'engorgement pour la participation des femmes aux chaînes de valeur rurales	✓	✓			✓		
		Amélioration des compétences en agriculture intelligente face au climat et transfert de technologies	✓	✓			✓	✓	
Institutions et gouvernance	Accès aux infrastructures climatiques et aux systèmes d'alerte précoce	✓	✓			✓	✓	✓	
	Élaboration de codes et de normes de construction inclusifs						✓	✓	
	Construction d'abris sensibles au genre pour la communauté					✓	✓	✓	
	Communication sur l'alerte précoce et la gestion des catastrophes					✓	✓	✓	
	Autoriser les femmes							✓	

Il convient de noter que chaque intervention aura probablement aussi des répercussions indirectes sur d'autres domaines d'inégalité entre les sexes. Par exemple, la promotion de l'émancipation économique des femmes et l'amélioration de leur représentation dans la prise de décision politique sont susceptibles de conduire à des réductions du taux de mariage des enfants et à des améliorations de la position juridique des femmes respectivement. Ces liens entre les avantages potentiels directs et indirects du projet liés au genre seront également explorés de manière plus approfondie par le responsable du projet et la GGC lors de la phase de faisabilité ainsi que lors des phases ultérieures de mise en œuvre et de suivi et d'évaluation.

Appliquer le cadre pendant le processus de développement du projet

L'encadré ci-dessous présente un exemple hypothétique probable de la manière dont le tableau 6 peut être utilisé par la GGC et le responsable du projet, dans la pratique.

Exemple d'application : Un projet énergétique au Bangladesh

- Tout d'abord, **si l'on considère le contexte national**, le tableau indique que les défis de genre "très importants" au Bangladesh sont : la sous-représentation dans la population active, l'écart de revenus, le faible accès aux soins, la violence contre les femmes et une plus grande vulnérabilité aux catastrophes. Le défi "important" pour les femmes est l'inégalité d'accès aux ressources et aux autres services publics.
- Deuxièmement, **compte tenu du contexte du secteur**, le tableau indique que les défis qu'un projet énergétique est le plus susceptible de relever sont : la sous-représentation dans la population active, l'écart de revenus, l'inégalité d'accès à l'éducation et l'inégalité d'accès aux ressources / services publics.
 - Par conséquent, **un projet énergétique au Bangladesh** pourrait potentiellement s'attaquer à deux des défis de genre "très importants" : la sous-représentation dans la population active et l'écart de revenus.
- Troisièmement, **en considérant les impacts potentiels de chaque intervention**, les interventions spécifiques à l'énergie qui peuvent répondre à ces défis identifiés sont : l'émancipation par le choix, la réforme des politiques ne tenant pas compte du genre, la création d'opportunités génératrices de revenus, et la durabilité par le biais d'initiatives locales.
 - Par conséquent, ces interventions ("capacités de changement") doivent être prises en compte dans le projet, à condition qu'elles soient appropriées au contexte spécifique du projet.

Ainsi, lors de la conduite et de la révision de l'évaluation de genre du projet, le responsable du projet et la GGC respectivement, peuvent utiliser ce cadre comme point de référence pour s'assurer que les défis de genre les plus importants du pays sont abordés par le biais d'interventions qui sont susceptibles de fournir des avantages importants liés au genre et très pertinents pour le secteur.

Utilité du cadre à des fins de suivi et d'évaluation

Les catégories de "défis auxquels les femmes sont confrontées" dans le servent également de base pour déterminer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui peuvent être suivis dans le Plan d'Action Genre de la GGC (annexe 8.2). Pour les besoins des indicateurs du PAG, les défis ont été regroupés comme suit :

- L'indicateur « Amélioration des moyens de subsistance et renforcement de la résilience des femmes et des filles résultant des mesures d'adaptation et d'atténuation » permettra de suivre les progrès réalisés par rapport au défi « grande vulnérabilité aux catastrophes ».
- L'indicateur « Prise de décision plus équitable entre les hommes et les femmes » permettra de suivre les progrès réalisés par rapport au défi « sous-représentation dans la prise de décision politique » (*en notant que l'indicateur cherchera à suivre les progrès dans des sphères de prise de décision plus larges que celles purement liées aux niveaux politiques de gouvernance*).
- L'indicateur « Réduction de la violence fondée sur le sexe » permettra de suivre les progrès réalisés par rapport au défi « violence à l'égard des femmes ».
- L'indicateur « Emancipation des femmes et des filles grâce à un meilleur accès et à un meilleur contrôle des ressources, services et opportunités dans les domaines de l'économie, de la santé, des infrastructures et de l'éducation" permettra de suivre les progrès réalisés par rapport aux défis suivants : "sous-représentation dans la population active", "écart de revenus", "accès inégal à l'éducation", "accès insuffisant aux soins de santé" et "accès inégal aux autres ressources et services publics ». (*La notion d' « émancipation » sera considérée sous différents angles, notamment le gain de temps, l'émancipation économique, l'amélioration de la santé, l'amélioration des résultats scolaires, etc.*)

Méthodologie d'élaboration du cadre

Tableau 6 a été élaboré au moyen d'un processus en plusieurs étapes :

- **Analyse des évaluations par pays** : Les principaux défis liés au genre ont été identifiés pour chaque pays, et ces défis ont été considérés dans leur ensemble pour sélectionner ceux qui étaient présents dans la majorité des pays. De cette liste, les défis les plus susceptibles d'être directement abordés par les investissements liés au climat ont été sélectionnés.
- **Sélection des indicateurs** : Un examen de la littérature pertinente a été effectué et un indicateur approprié pour mesurer le niveau de défi a été sélectionné, en tenant compte de la pertinence de l'indicateur et de la disponibilité des données.
- **Collecte des données** : Les données ont été collectées pour chaque indicateur pour chaque pays et ont été enregistrées dans une feuille de calcul.
- **Analyse des données** : Les points de données pour chaque indicateur ont été analysés dans leur ensemble afin de vérifier la répartition des scores dans les 19 pays sélectionnés.

- **Sélection des seuils** : Deux seuils ont été attribués à chaque indicateur afin d'établir le point à partir duquel le défi est classé comme « important » ou « très important », basés sur de l'analyse des données précédentes et de l'examen des références internationales.
- **Attribution des catégories** : Chaque point de données pour chaque pays et indicateur a été comparé aux seuils correspondants afin de déterminer s'il appartenait ou non aux catégories « important » ou « très important ».
 - Par exemple, le seuil pour un taux « très important » de violence de genre est de 30% et le seuil pour un taux « important » de violence de genre est de 10%. Par conséquent, les pays où 30% ou plus des femmes subissent des violences de genre au cours de leur vie sont classés comme étant confrontés à un défi « très important » en matière de violence de genre. Les pays où 10 à 30% des femmes subissent des violences de genre au cours de leur vie sont classés comme étant confrontés à un défi « important » en matière de violence de genre.
- **Analyse des interventions** : Les interventions (« capacités de changement ») précédemment identifiées dans les évaluations sectorielles ont été répertoriées. Le potentiel de chaque intervention pour relever chaque défi a été déterminé sur la base des évaluations sectorielles, qui ont souligné les impacts potentiels de chaque intervention.
- **Résultat** : lorsqu'il y a des questions de genre significatives d'un défi élevé, le responsable du projet sera tenu d'inclure des interventions et des indicateurs spécifiques au pays plus robustes ainsi que de fournir une évaluation de genre qui aborde les éventualités possibles.

Les indicateurs et les seuils utilisés sont présentés dans le ci-dessous.

Tableau 7. Indicateurs utilisés pour évaluer le niveau de défi dans chaque pays

Défi	Indicateur	Source	Seuils		Explication		Notes
			Très important	Important	Très important	Important	
Sous-représentation dans la population active	Delta entre la participation des hommes et des femmes à la population active	Indice mondial de l'écart entre les sexes (WEF)	> = 20%	> = 10%	Lorsque le delta entre la participation des hommes et des femmes à la population active est supérieur ou égal à 20%, le défi est classé comme très important.	Lorsque l'écart entre la participation des hommes et des femmes à la population active est supérieur ou égal à 10%, mais inférieur à 20%, le défi est classé comme important.	
Écart de revenu	Revenu des femmes en % du revenu des hommes	Indice mondial de l'écart entre les sexes (WEF)	< = 60%	< = 80%	Lorsque le revenu des femmes est inférieur ou égal à 60% du revenu des hommes, le défi est classé comme très important.	Lorsque le revenu des femmes est inférieur ou égal à 80% du revenu des hommes, mais supérieur à 60% du revenu des hommes, le défi est classé comme important.	
Accès inégal à l'éducation	Score du niveau d'éducation du GGI (1 = meilleur, 0 = pire)	Indice mondial de l'écart entre les sexes (WEF)	< = 0,9	< = 0,95	Lorsque le score du niveau d'instruction est inférieur ou égal à 0,9, le défi est classé comme très important.	Lorsque le score du niveau d'instruction est inférieur ou égal à 0,95, mais supérieur à 0,9, le défi est classé comme important.	Comprend le taux d'alphabétisation, la scolarisation dans l'enseignement primaire, la scolarisation dans l'enseignement secondaire et la scolarisation dans l'enseignement supérieur.
Mauvais accès aux soins de santé	Mortalité maternelle, décès pour 100 000 naissances.	Indice mondial de l'écart entre les sexes (WEF)	> = 150	> = 100	Lorsque le nombre de décès pour 100 000 naissances est supérieur ou égal à 150, le défi est classé comme très important.	Lorsque le nombre de décès pour 100 000 naissances est supérieur ou égal à 100, mais inférieur à 150, le défi est classé comme important.	
Inégalité d'accès aux ressources	Somme des scores GGI pour l'accès à l'utilisation, au contrôle et à la propriété des biens fonciers et non fonciers (0 = meilleur, 2 = pire).	Indice mondial de l'écart entre les sexes (WEF)	> = 1,25	> = 0,75	Lorsque le score pour l'accès aux biens fonciers et non fonciers est supérieur ou égal à 1,25, le défi est classé comme très important.	Lorsque le score pour l'accès à la terre et aux biens non fonciers est supérieur ou égal à 0,75, mais inférieur à 1,25, le défi est classé comme important.	
Violence contre les femmes	% de femmes ayant subi des violences sexistes au cours de leur vie.	Indice mondial de l'écart entre les sexes (WEF)	> = 30%	>=10%	Lorsque le % de femmes ayant subi des violences de genre au cours de leur vie est supérieur ou égal à 30%, le défi est classé comme très important.	Lorsque le % de femmes ayant subi des violences sexistes au cours de leur vie est supérieur ou égal à 10%, mais inférieur à 30%, le défi est classé comme important.	
Une plus grande vulnérabilité aux catastrophes	Score de vulnérabilité aux catastrophes selon l'indice ND-GAIN (0 = meilleur, 1 = pire)	Indice ND-GAIN	> = 0,5	> = 0,4	Lorsque le score de vulnérabilité aux catastrophes est supérieur ou égal à 0,5, l'enjeu est classé comme étant très significatif.	Lorsque le score de vulnérabilité aux catastrophes est supérieur ou égal à 0,4, mais inférieur à 0,5, l'enjeu est classé comme étant significatif.	Basé sur l'exposition, la vulnérabilité et la capacité d'adaptation. La vulnérabilité aux catastrophes au niveau national a été utilisée comme indicateur car il existe une documentation significative soulignant l'impact disproportionné des catastrophes sur les femmes. (Centre pour le Genre et les Catastrophes 2021).
Sous-représentation dans la prise de décision politique	Score de responsabilité politique GGI (1 = meilleur, 0 = pire)	Indice mondial de l'écart entre les sexes (WEF)	< = 0,2	< = 0,4	Lorsque le score de responsabilité politique est inférieur ou égal à 0,2, l'enjeu est classé comme étant très significatif.	Lorsque le score d'autonomisation politique est inférieur ou égal à 0,4, mais supérieur à 0,2, l'enjeu est classé comme étant significatif.	Basé sur le % de sièges parlementaires occupés par des femmes, le % de postes ministériels occupés par des femmes et le % sur les 50 dernières années au cours desquelles une femme a été chef d'État.

2.4 CONCLUSIONS

Comme on peut le constater dans le tableau 6, ainsi que dans les évaluations par secteur et nationales qui les soutiennent, les types de vulnérabilités, les enjeux, les conditions de base, les objectifs et ambitions nationaux, et les capacités/opportunités de changement sont variés au niveau national et pour chacun des cinq domaines. La GGC reconnaît ce fait et reconnaît l'importance de s'assurer que les projets qu'elle soutient ont des approches adaptées pour i) aborder les questions de genre spécifiques au contexte et ii) faire progresser l'égalité des sexes. Alors que le responsable du projet sera principalement chargé de l'adoption de ces approches (étayées par des évaluations et des plans d'action sexospécifiques propres au projet), la GGC aura la responsabilité de s'assurer que ces approches, évaluations et plans d'action sexospécifiques sont développés et mis en œuvre avec le degré de détail et de rigueur attendu (conformément aux exigences du GCF en matière d'intégration de la dimension de genre). L'approche de la GGC pour garantir cela est décrite au chapitre 3, avec des engagements clairs contenus dans le plan d'action pour l'égalité des sexes qui l'accompagne (annexe 8.2) sur la manière dont elle s'assurera, en tant qu'organisatrice, que les ressources nécessaires (humaines et financières) sont mises en place pour apporter une contribution technique adéquate aux processus liés à l'égalité des sexes, examiner, superviser et suivre les progrès réalisés grâce au projet.

3 Application du programme

La dernière section de cette annexe fournit plus de détails sur l'approche de la GGC pour s'assurer concrètement que les projets sont conformes à l'approche du GCF en matière d'intégration de la dimension de genre au niveau des projets. Lorsque les projets ne sont pas axés sur le genre, le gestionnaire de portefeuille essaiera de susciter l'intérêt pour des sous-projets supplémentaires avec des actions vertes mettant indirectement ou directement l'accent sur le genre, en particulier pour les projets d'adaptation.

3.1 RÔLES ET RESPONSABILITÉS (EA ET EE)

L'**entité accréditée** est responsable de la supervision et du contrôle de la conformité du GGC aux principes et normes fiduciaires du GCF, aux normes de sauvegarde environnementale et sociale et à la politique de genre, ainsi qu'aux autres politiques et exigences pertinentes du GCF, conformément aux accords juridiques applicables (accords-cadres d'accréditation et accords relatifs aux activités financées).

L'EA contribuera à l'examen et à la soumission des rapports trimestriels et annuels sur l'impact climatique ainsi que du plan de suivi et d'évaluation agrégé/consolidé au GCF. Au fur et à mesure que la GGC devient opérationnelle, l'EA aidera également à confirmer que la GGC dispose des systèmes, politiques et procédures institutionnels appropriés pour entreprendre le programme de manière adéquate. En outre, l'EA s'assurera que la GGC est en mesure de surveiller, de rapporter et de vérifier les données reçues des responsables de projets, et que les normes, garanties et politiques relatives au GCF sont respectées. En ce qui concerne l'annexe 11, un budget a été alloué à la fonction de suivi, d'évaluation et de compte rendu des indicateurs et de l'impact liés au genre. L'EA supervisera à la fois le budget et la mise en œuvre des fonds en vue de réaliser les activités choisies.

A ce jour, l'EA a également mené une solide vérification préalable et une évaluation des risques sur la GGC afin de s'assurer que les fonds perçus seront administrés aux fins de la réalisation du programme.

En effet, l'EA ainsi que la nomination d'une tierce partie experte dans les domaines du climat, du genre et de l'environnement et de la sécurité, permettront de déterminer si la GGC est en mesure de mettre en œuvre et de respecter la politique et les protocoles du GCF. L'EA restera réactive et flexible vis-à-vis à l'évolution de l'environnement politique du GCF et veillera à ce que la GGC soit tenue au courant de tout développement ou changement pouvant survenir au cours de la mise en œuvre du programme.

La GGC, en tant qu'Entité d'Exécution (EE), sera supervisée par l'EA. La GGC est donc responsable de l'exécution ou de la réalisation du programme financé par le GCF et examinera et apportera sa contribution aux plans d'action en matière de genre, à l'évaluation et aux rapports sur l'impact climatique au fur et à mesure qu'ils seront soumis par les emprunteurs. L'EE dispose également de connaissances et d'une expérience institutionnelles pour mettre en œuvre les exigences en matière de suivi, d'évaluation et de rapports en ce qui concerne les indicateurs sexospécifiques, grâce à son expérience antérieure dans l'émission d'obligations vertes de ce type.

3.2 PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES

3.2.1 PROCESSUS DE SÉLECTION DES TRANSACTIONS DE LA GGC (TSP)

Dans le cadre de sa mission, la GGC prendra en compte les impacts positifs et négatifs plus larges des transactions pour lesquelles elle cherche à fournir une garantie de crédit. Une attention particulière sera accordée à la compréhension, la mesure et la gestion de l'impact d'une transaction sur la base des quatre éléments fondamentaux suivants :



Objectif

L'impact positif qu'un emprunteur a sur le **changement climatique** va au-delà de la transaction : il peut être reproduit, créer des précédents ou remédier à l'asymétrie d'information et ainsi ouvrir la voie à un financement plus important du climat par les marchés de capitaux mondiaux.



Population

L'impact positif et négatif d'un emprunteur sur ses principales parties prenantes. Il s'agit des employés, des familles, des clients, des fournisseurs, des communautés et de toute autre personne influencée ou étant affectée par l'emprunteur.



Planète

L'impact positif et négatif d'un emprunteur sur son environnement naturel. Il s'agit de l'utilisation des ressources naturelles, des matériaux toxiques, etc., mais aussi de l'élimination active des déchets, du reboisement et de la réparation des dommages naturels.



Profit

L'impact positif et négatif d'un emprunteur sur l'économie locale, nationale et internationale. Cela inclut la création d'emplois, l'innovation, le paiement d'impôts, la création de richesses et tout autre impact économique de l'emprunteur.

Figure 1 Quatre éléments fondamentaux du TSP

Dans le contexte de ce qui précède, la GGC reconnaît l'importance d'assurer des **pratiques rationnelles en matière de genre** pour éviter et/ou minimiser et gérer les responsabilités financières et de réputation potentielles. Par conséquent, la prise en compte des facteurs environnement et sécurité, de genre et des mesures de sauvegarde fait partie intégrante de la fiche d'évaluation des transactions de la GGC (annexe A), qui est utilisée pour sélectionner des transactions garantissant que les principaux risques et impacts liés au genre ont été identifiés et sont gérés efficacement tout au long du cycle de vie de la transaction.

Le développement d'un projet susceptible d'être financé par un investisseur est généralement un long processus, en particulier si l'infrastructure ou l'intervention est importante. En tant que garant, il est envisagé que la GGC soit introduite dans une transaction à un stade ultérieur du développement d'un projet, souvent pour aider le projet à atteindre la clôture financière en fournissant une garantie de crédit aux fournisseurs de capitaux de la dette senior. Le graphique ci-dessous illustre cette situation en montrant le « garant » intervenant dans les phases de « mise en œuvre » et « d'exploitation » du cycle de développement du proje

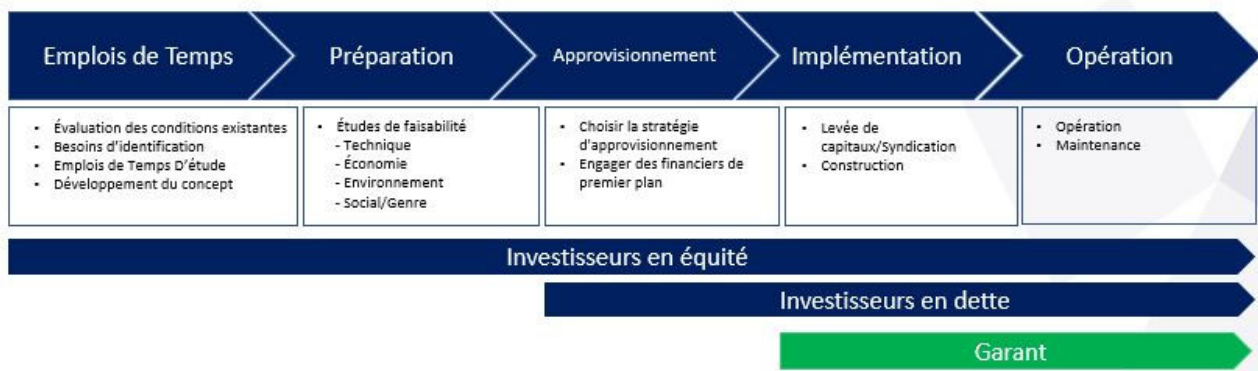


Figure 2 Schéma du cycle du processus

Par conséquent, la GGC ne devrait pas être susceptible d'avoir l'occasion d'influencer l'évaluation de genre d'un projet climatique à un stade précoce du cycle de développement du projet. Au lieu de cela, la GGC s'appuie sur un **Processus de Sélection des Transactions (TSP)** solide, qui examinera et effectuera une **vérification préalable stratégique** sur la documentation, les processus et les dispositifs existants de l'emprunteur en matière de **genre et d'environnement et sécurité** afin de déterminer s'ils sont conformes aux exigences du cadre de **gestion de l'environnement et de la sécurité**, du **genre et du climat** de la GGC (**Annexe 6**). C'est dans ce contexte que le TSP robuste de la GGC a été développé, et comprend sept (7) étapes stratégiques que la GGC suivra pour déterminer si un projet répond aux **normes de genre** requises. De plus, le TSP est un **processus unique** qui cherche à orienter la sélection de projets climatiques ayant un impact, même si la GGC n'est pas le développeur ou le sponsor du projet. Une illustration simple du TSP est fournie ci-dessous, et chacune des étapes est décrite par la suite.

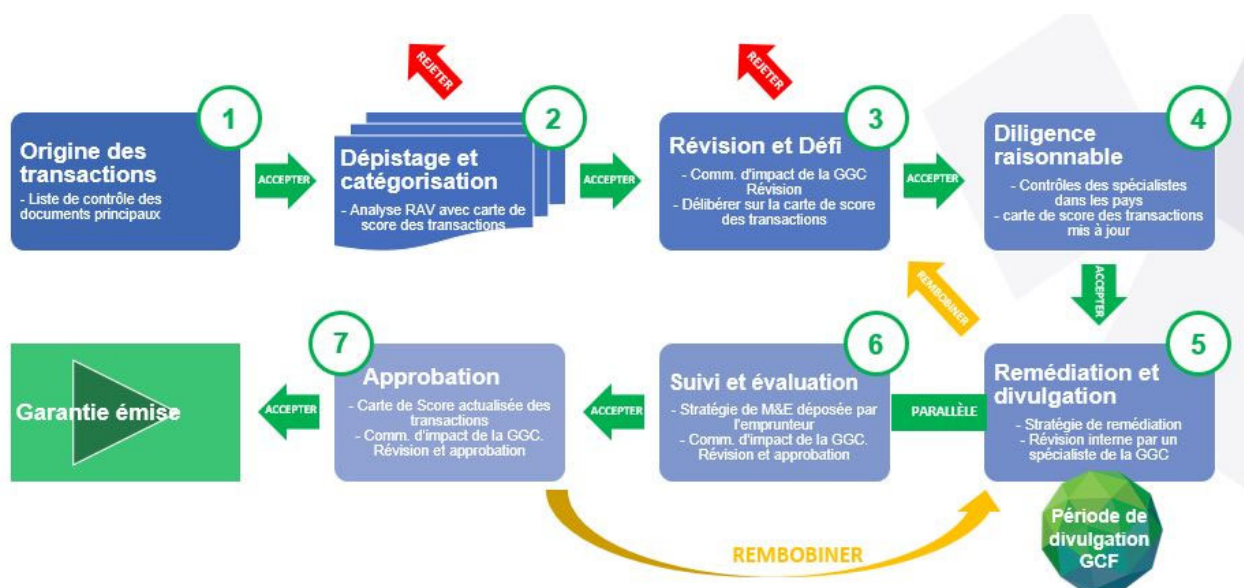


Figure 3 Processus du TSP

3.2.1.1 ÉTAPE 1 : CRÉATION DE LA TRANSACTION (1-2 SEMAINES)

Les transactions seront initiées par les partenaires d'origination de la GGC (par exemple MUFG, Deutsche Bank, etc.) qui auront reçu une formation de la GGC sur son cadre de gestion d'environnement et de sécurité, de genre, de climat et sur ce à quoi ressemble une transaction de projet acceptable dans une perspective de **genre**.

Lors de l'origine de la transaction, les partenaires d'origine de GGC sont en contact avec les emprunteurs de la transaction du projet pour obtenir les dernières informations et les derniers documents pour la transaction du projet. Étant donné que le GGC est susceptible d'interagir vers la fin du cycle de développement du projet, on s'attend à ce que, au minimum, les documents suivants soient mis à la disposition des spécialistes et des comités requis du GGC pour un examen plus approfondi, *entre autres* :

- i. Analyses d'impact climatique (atténuation) et/ou évaluation de l'impact climatique (adaptation) ;
- ii. Évaluation et Plan d'Action sur le Genre ;**
- iii. Évaluation de l'Impact Environnemental et Social (ESIA) ; et
- iv. Certification des obligations climatiques et/ou des prêts.

L'évaluation et le plan d'action sur le genre doivent être conformes à la politique du GCF sur l'intégration du genre dans les projets. L'évaluation de genre identifiera les questions et facteurs clés propres au contexte (informations de base) qui contribuent aux inégalités de genre. Elle peut consister en une recherche primaire ou secondaire, ou une combinaison des deux. Il est impossible d'intégrer l'égalité des sexes dans les projets ou les activités sans comprendre clairement les questions de genre au sein de la population ciblée. Une analyse de genre permet aux développeurs de projets de comprendre les implications du genre sur les interventions d'atténuation du changement climatique, d'adaptation et de réduction des risques de catastrophes (et vice-versa), et de concevoir des actions appropriées pouvant bénéficier à tous les membres d'une communauté. Elle permet également aux développeurs de projets de mettre au point des indicateurs pour mieux évaluer la manière dont les initiatives se sont engagées avec différents groupes ou ont eu un impact sur eux. Des informations de base clés seront donc intégrées dans les évaluations qui examinent les questions suivantes :

- Quelles sont les inégalités, les discriminations et les dénis de droits liés au genre dans chaque contexte ? Comment ces questions se croisent-elles avec d'autres facteurs de discrimination tels que l'âge, l'origine ethnique, le handicap, la classe sociale, etc.
- Comment les relations entre les sexes influenceront-elles l'efficacité et la durabilité de l'activité ou du résultat du projet ? Comment les processus et actions du projet seront-ils conçus pour réduire les inégalités et accroître l'égalité ?
- Comment les résultats proposés affecteront-ils le statut relatif des femmes et des hommes ? Exacerberont-ils ou réduiront-ils les inégalités ?

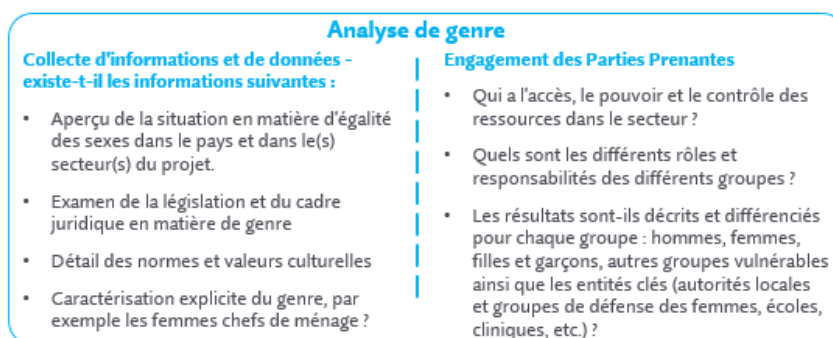


Figure 4 Qu'est-ce qu'une analyse de genre ?

3.2.1.2 ÉTAPE 2 : EXAMEN INITIAL ET CATÉGORISATION (1-3 SEMAINES)

Une fois qu'un partenaire d'origine a présenté une transaction, celle-ci est soumise à un premier examen à l'aide d'une liste de contrôle Rouge, Ambre et Verte (« RAV »). La liste de contrôle RAV fait partie d'une **carte de pointage unique** et à multiples facettes, qui est la propriété de GGC pour la sélection des actifs.

LISTE DE CONTRÔLE RAV	Rouge	Ambre	Vert
Le conseil d'administration et/ou la direction générale de l'emprunteur disposent d'une solide supervision et d'un processus de gouvernance clair pour soutenir la diversité et l'inclusion du genre.			
Il existe des politiques et des programmes spécifiques pour favoriser l'inclusion des hommes et des femmes au travail.			
Des initiatives sont en place pour promouvoir, retenir et attirer les femmes aux postes de décision.			
Sur la base de données récentes et/ou existantes, il existe des différences minimales entre les rôles/responsabilités/fonctions/niveaux/grades assumés par les hommes et les femmes au sein de la main-d'œuvre, y compris le personnel permanent, contractuel, saisonnier ainsi que les prestataires de construction et de maintenance.			
L'emprunteur dispose des systèmes et processus appropriés pour collecter et suivre les données relatives au personnel réparties par sexe (par exemple, le salaire moyen, le taux de rotation, l'absentéisme, le maintien et la promotion) et ces données sont utilisées dans la prise de décision sur les efforts liés au genre.			
L'emprunteur a mis en place des initiatives actives de recherche de sources d'approvisionnement inclusives ou de passation de marchés pour s'approvisionner auprès d'entreprises dirigées par des femmes.			
L'emprunteur recueille et suit les données réparties par sexe sur la demande, l'utilisation des services et/ou la segmentation			

de la clientèle (par exemple, en ce qui concerne l'accès, la disponibilité, l'abordabilité, la faisabilité et la satisfaction) et utilise ces données pour la prise de décision concernant la planification, la conception, le marketing, les ventes, la tarification, le(s) service(s) et la distribution.			
Des mécanismes de recours appropriés ont été mis en place par le projet pour répondre aux questions et préoccupations soulevées par les femmes et les filles tout au long du cycle de vie du projet.			
Des mesures appropriées ont été mises en place pour assurer une représentation et une participation adéquates des femmes dans toutes les consultations et les efforts de renforcement des capacités.			
L'emprunteur dispose des systèmes et des ressources nécessaires pour rendre compte, dans les cycles de rapports annuels et périodiques, des progrès réalisés par rapport aux indices de genre.			
L'emprunteur s'est engagé à évaluer le paysage politique, réglementaire ou juridique en ce qui concerne les éventuels obstacles à l'égalité des sexes.			
L'emprunteur a prévu un budget pour la mise en œuvre de l'évaluation et des Plans d'Action en matière de Genre, ainsi que pour la mobilisation d'une expertise externe en matière de genre, le cas échéant.			
L'emprunteur dispose des ressources et des capacités nécessaires pour mettre en œuvre le Plan d'Action pour l'Egalité des Sexes.			
L'emprunteur a pris les engagements nécessaires pour que des mesures correctives soient prises lorsque les progrès réalisés par rapport aux indices de genre ne correspondent pas aux objectifs.			

Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est **ROUGE**, la transaction sera rejetée et ne sera plus poursuivie par la GGC. Pour éviter tout doute, tout projet de **catégorie A du GCF** ne relève pas du mandat de la GGC et ne sera pas poursuivi.

Lorsque les informations sont insuffisantes pour tirer une conclusion claire et/ou qu'il existe des facteurs atténuants (par exemple, l'emprunteur fait des efforts crédibles pour passer de l'état **ROUGE** à l'état de conformité), la transaction est classée dans la catégorie **AMBRE** et est soumise au Comité exécutif du GGC. Le comité détermine si d'autres ressources de diligence raisonnable doivent être investies pour aider l'emprunteur à passer au **VERT**.

Si une transaction obtient un score de **VERT** en réponse à toutes les questions de la liste de contrôle RAV, elle passera à l'étape suivante du processus de sélection des transactions, dans une perspective de **genre**.

3.2.1.3 ÉTAPE 3 : RÉVISION ET DÉFI (1-3 SEMAINES)

Après un examen professionnel des informations et de la documentation disponibles sur le **genre**, en conjonction avec des discussions avec l'équipe de direction de l'emprunteur, les composantes de **genre** de la fiche d'évaluation de la transaction seront complétées par l'équipe d'investissement de la GGC sous la direction de l'expert interne du **genre** de la GGC. Une étude de sélection préalable est utilisée pour décrire l'analyse et les hypothèses qui soutiennent leurs contributions à la Fiche d'Evaluation de la Transaction.

L'ébauche de fiche d'évaluation de la transaction est ensuite présentée pour examen au comité d'impact de la GGC, qui comprend des experts tels qu'un expert indépendant des questions de **genre**. Ces spécialistes examinent l'analyse et les hypothèses faites par l'équipe d'investissement de la GGC pour s'assurer que les méthodes, les calculs et les résultats des différentes évaluations sont suffisamment rigoureux. Une fois satisfait, le Comité d'Impact de la GGC approuve le passage de la transaction aux phases officielles de diligence raisonnable et de stratégie de restauration.

3.2.1.4 ÉTAPE 4 : DILIGENCE RAISONNABLE (2-5 SEMAINES)

Dans le cadre de ses critères d'évaluation de l'éligibilité d'un projet à une garantie, la GGC effectuera un contrôle préalable de haut niveau du concept du projet afin de déterminer s'il existe des risques majeurs liés au genre qui pourraient entraîner des résultats clairement négatifs pour le genre. Les vulnérabilités et les analyses par pays fournies dans **La Section 2 de cette Annexe servent de base à cet examen**. C'est-à-dire que le cadre de genre (*Tableau 6* dans la section) sera utilisé pour s'assurer que l'évaluation de genre du projet a identifié les défis de genre urgents et importants pour le pays cible, et a proposé des interventions appropriées ("capacités de changement") pour y répondre.

L'étape de diligence raisonnable commence par l'expert interne de la GGC en matière **E&S/genre** qui engage un consultant indépendant dans le pays pour effectuer une visite sur place avec l'équipe d'investissement de la GGC et l'emprunteur. Parallèlement à une visite physique du site, ils mènent collectivement des entretiens avec les parties prenantes afin de déterminer si les informations fournies sur le **genre** sont exactes et correspondent aux aspirations et aux déclarations faites dans les documents (c'est-à-dire l'analyse, l'évaluation et le plan d'action du projet en matière de genre). Cette évaluation sera également utilisée pour déterminer si le niveau d'ambition du projet en ce qui concerne les objectifs et les impacts liés au genre est adéquat.

Au cours de ce processus, l'équipe déterminera également si le responsable du projet a bien pris en compte les éléments suivants dans l'évaluation :

- Les besoins et les droits des femmes et des populations clés sont représentés dans l'évaluation
- Une représentation complète des participants, y compris le gouvernement, la société civile et les membres marginalisés de la communauté
- Un dossier d'investissement pour l'intégration de la programmation sensible au genre dans le projet/programme.

- Un budget adéquat pour assurer la mise en œuvre des réponses prioritaires destinées à aborder les dimensions de genre (y compris un budget pour les ressources qui répondent aux besoins et aux vulnérabilités et une expertise d'assistance technique pour aider à combler les éventuelles lacunes).

Une approche sensible au genre dans les politiques et les plans, y compris les liens entre la violence basée sur le genre et les interventions présentées dans le projet. S'il s'avère que l'évaluation du genre et/ou le plan d'action du projet ne répondent pas aux exigences de la GGC et du GCF, l'expert interne en matière de genre déterminera si et comment ils peuvent être renforcés par la fourniture d'un soutien au développement des capacités axé sur le genre au responsable du projet (conformément à l'Action 2, Résultat 4 du Plan d'Action sur le Genre (Annexe 8.1)). Cela permet de s'assurer que les responsables de projets sont soutenus dans l'amélioration de leurs processus de développement de projets, en optimisant les avantages des projets pour les femmes et les autres groupes vulnérables (plutôt que de voir les propositions rejetées sur cette base).

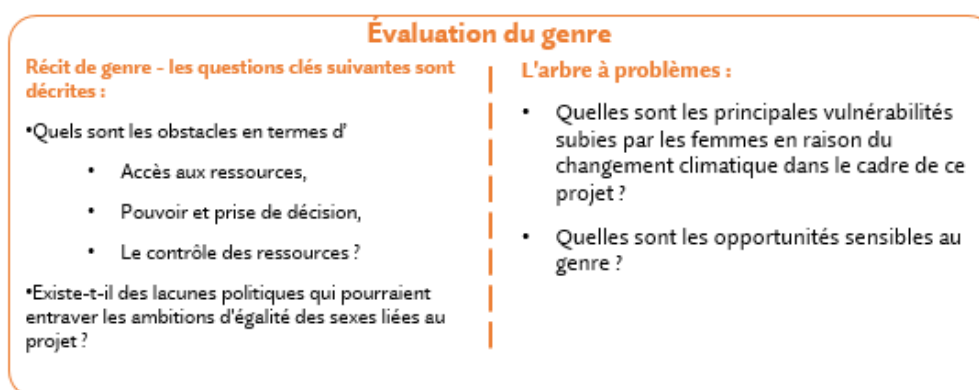


Figure 5 Qu'est-ce qu'une évaluation du genre par un expert ?

La GGC reconnaît que la sélection et l'établissement de relations avec le consultant expert de **E&S/genre** dans le pays constituent un élément essentiel du **processus d'assurance interne** de la GGC. Le consultant expert en matière d'**E&S/genre** aidera également la GGC à effectuer un suivi et une évaluation ad hoc d'un projet de transaction sélectionné, après la clôture financière, ainsi qu'à travailler avec un emprunteur pour améliorer ses compétences.

Le résultat de l'étape de diligence raisonnable sera une mise à jour de la Fiche d'évaluation de la Transaction et un rapport détaillé de l'équipe d'investissement sur la DD de la transaction, complété par le consultant spécialisé en matière d'**E&S/genre** dans le pays. Le rapport fournit des preuves pour valider les diverses évaluations et analyses de la transaction et leurs hypothèses sous-jacentes. En outre, l'équipe évaluera si le maître d'ouvrage dispose des ressources budgétaires matérielles, financières et humaines nécessaires à la mise en œuvre des plans d'action et de l'évaluation du projet en matière de genre. Le budget de mise en œuvre devra être réaliste et précis par rapport aux besoins du projet. Il met également en évidence les lacunes et/ou les écarts significatifs qui ont été découverts au cours de la diligence raisonnable et auxquels l'emprunteur devra faire face.

3.2.1.5 ÉTAPE 5 : REMÉDIATION ET DIVULGATION (2-5 SEMAINES)

L'étape de remédiation et de divulgation coïncide avec l'étape de diligence raisonnable, en s'appuyant directement sur le rapport détaillé de la transaction DD. En cas de lacunes et/ou d'écarts, l'équipe d'investissement de la GGC, sous la direction de l'expert interne de la GGC en matière d'**E&S /genre**, travaillera avec le consultant de l'expert en matière d'**E&S/genre** dans le pays pour aider l'emprunteur à développer une stratégie d'assainissement pour combler les lacunes/écarts.

Une fois que la **stratégie d'assainissement et le plan d'action (incluant un budget de mise en œuvre)** ont été élaborés, l'emprunteur doit s'engager à mettre en œuvre la stratégie, dans un délai convenu à l'avance. **La GGC demandera au responsable du projet de développer un Plan d'Action pour l'égalité des Sexes au niveau du projet, en utilisant le modèle fourni par la GGC (aligné sur les conseils du GCF sur la structure de ce PAG) et guidé par les questions de la liste de contrôle du cadre de résultats tenant compte de la dimension de genre ci-dessous (Figure 6).** La GGC cherchera également à obtenir l'engagement du responsable du projet à rendre compte des objectifs et des indicateurs définis dans le PAG, à des étapes convenues. Lorsqu'un emprunteur ne s'engage pas ou exprime une réticence claire à développer et/ou à mettre en œuvre une stratégie ou une action d'assainissement, la transaction sera rejetée par l'équipe d'investissement de la GGC.

Pour progresser, une stratégie et une action d'assainissement doivent être fournies à la satisfaction de l'expert interne de l'**E&S/genre** de la GGC, ainsi qu'un engagement ferme de l'emprunteur à mettre en œuvre la stratégie. Il sera ensuite soumis à l'examen du Comité d'Impact de la GGC, accompagné d'une fiche de notation actualisée, du rapport détaillé de la transaction DD et d'une stratégie de suivi et d'évaluation (voir l'étape 6).

3.2.1.6 ÉTAPE 6 : STRATÉGIE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION (2-5 SEMAINES)

L'étape de la stratégie de S&E est menée en parallèle avec l'étape de l'assainissement. La stratégie de suivi et d'évaluation est élaborée par l'équipe d'investissement de la GGC en collaboration avec les consultants spécialisés de la CGC dans le pays et l'emprunteur. La stratégie de S&E est directement liée à la théorie du changement de la GGC, telle qu'approuvée par le GCF. Chacune des activités, des produits, des résultats et de l'objectif final est exposée dans la stratégie d'S&E, avec des actions claires sur la façon dont, et par qui, les données et les informations sont collectées, évaluées et rapportées, en ce qui concerne l'élément de la transaction.

La stratégie de suivi et d'évaluation doit faire l'objet d'un engagement clair de la part de l'emprunteur avant d'être soumise à l'examen du Comité d'impact de la GGC en même temps que la fiche d'évaluation de la transaction, le rapport détaillé de DD de la transaction et la stratégie de remédiation. Comme pour la stratégie d'assainissement, lorsqu'un emprunteur ne s'engage pas, ou exprime une réticence claire à développer et/ou à mettre en œuvre la stratégie S&E, la transaction sera rejetée par l'équipe d'investissement de la GGC avant d'être soumise à l'examen du Comité d'Impact de la GGC.

Cadre de travail sur les résultats tenant compte de la dimension de genre

Plan d'action en matière de genre

- Quels sont les principaux objectifs du GAP ?
- Les objectifs répondent-ils aux vulnérabilités et aux problèmes identifiés dans l'analyse et l'évaluation de genre par des actions sensibles au genre ?

Cadre de travail pour la gestion et le suivi des performances

- Les indicateurs de performance de genre du GAP sont-ils mesurables et réalistes (avec des objectifs désagrégés par sexe)
- Sont-ils alignés sur les objectifs du GAP

Figure 6 Qu'est-ce qu'un cadre de résultats sensible au genre ?

3.2.1.7 ÉTAPE 7 : APPROBATION (1 À 2 SEMAINES)

Le Comité d'Impact de la GGC, qui comprend des experts indépendants, examinera la fiche d'évaluation des Transaction, le rapport détaillé de la transaction DD, la stratégie d'assainissement et l'action en faveur de l'égalité des sexes (un budget de mise en œuvre) et la stratégie d'S&E fournie par l'équipe d'investissement de la GGC. Une fois que le Comité d'Impact est convaincu que la transaction est conforme au **Cadre** de la GGC, il lui sera demandé d'approuver l'avancement de la transaction vers la détermination d'une émission de garantie.

Cependant, si le Comité d'Impact de la GGC a des préoccupations résiduelles concernant les éléments **E&S ou genre** de la transaction, alors l'équipe d'investissement de la GGC devra revenir à l'étape 5 (Assainissement et Divulgation) et travailler étroitement avec l'emprunteur pour répondre aux préoccupations du Comité d'Impact de la GGC.

Une fois que le Comité d'Impact de la GGC aura approuvé la transaction, celle-ci sera transmise au Comité d'investissement de la GGC qui se prononcera sur les aspects matériels, financiers et commerciaux de la transaction. Il est important de noter que le Comité d'Investissement n'approuvera que les transactions qui ont été préalablement approuvées par le Comité d'Impact. Cela permet de s'assurer que toutes les transactions potentielles ont un **objectif** climatique clair et donnent la priorité aux **personnes** et à la **planète, avant que le profit ne soit pris en compte. L'approbation des éléments de la transaction relatifs aux objectifs, aux personnes et à la planète est donc une condition préalable à la réalisation de bénéfices.**

Si le Comité d'Investissement de la GGC est à l'aise avec les aspects financiers et commerciaux de la transaction, il donnera une approbation formelle pour fournir une garantie au nom de l'emprunteur.

3.2.1.8 LIGNES DE DÉFENSE MULTIDISCIPLINAIRES

Par conséquent, la GGC utilise des "lignes de défense" multidisciplinaires dans le TSP ci-dessus pour réduire le risque d'être exposé aux risques liés au **genre** dans les transactions qu'il choisit de garantir. Ces lignes de défense sont des assainissements professionnels dans les domaines du climat, du genre, des sciences environnementales et sociales, et des certifications d'obligations climatiques. Il est important de noter que la GGC assurera la liaison avec le GCF pour la nomination de ces assainissements. En ce qui concerne les éléments de la **Gestion de l'égalité des Sexes //E&S**, ces lignes de défense sont les suivantes :

Figure 7 Experts

Expert Interne en Genre/E&S	Le spécialiste interne en E&S est censé être un employé de niveau intermédiaire à supérieur ayant au moins 10 ans d'expérience dans le domaine de l'E&S, en particulier sur les marchés émergents.
Comité d'Impact Expert en Genre/E&S	Le spécialiste E&S du comité d'impact doit être un employé de niveau supérieur ayant au moins 15 ans d'expérience dans le domaine de l'environnement et de la sécurité, en particulier sur les marchés émergents.
Consultant National en Matière de Genre/E&S	Le consultant E&S dans le pays doit être une société de conseil E&S locale ou régionale réputée, ayant une expérience crédible d'au moins 5 ans de travail et d'application des normes de performance de l'IFC.

Il est important que l'expert E&S interne et l'Expert du Comité d'Impact aient tous deux une vue au niveau du « portfolio » des projets soutenus par la fourniture de garanties. Cela permet une fertilisation croisée des meilleures pratiques / des interventions innovantes axées sur le genre qui pourraient s'avérer efficaces dans différents secteurs et contextes, et qui pourraient être introduites dans d'autres projets au fur et à mesure qu'ils entrent dans le pipeline de la GGC. Les consultants nationaux complètent ce dispositif en apportant une expertise de terrain qui est essentielle pour garantir que toutes les solutions sont appropriées et adaptées à leur objectif.

En plus de ce qui précède, tous les membres de l'équipe d'investissement de la GGC recevront régulièrement une formation **E&S/Gestion du genre**, afin de s'assurer qu'ils comprennent bien les exigences **de la GGC en matière d'E&S/Gestion du genre**. Les membres de l'équipe apprendront également à déterminer les compétences clés d'un emprunteur pour être en mesure de répondre à ces conditions préalables multidisciplinaires.

3.2.1.9 DÉLAIS PRÉVUS POUR LE TSP

D'après l'expérience acquise par l'équipe dans le cadre d'initiatives et d'organisations de garantie mondiales similaires (par exemple Garant Co), le processus de sélection des transactions devrait prendre entre 12 et 24 semaines (ou 3 à 6 mois). L'illustration du délai ci-dessous montre qu'un « délai efficace » peut prendre 12 semaines, tandis qu'un « délai prolongé » peut prendre jusqu'à (et potentiellement plus) 24 semaines.

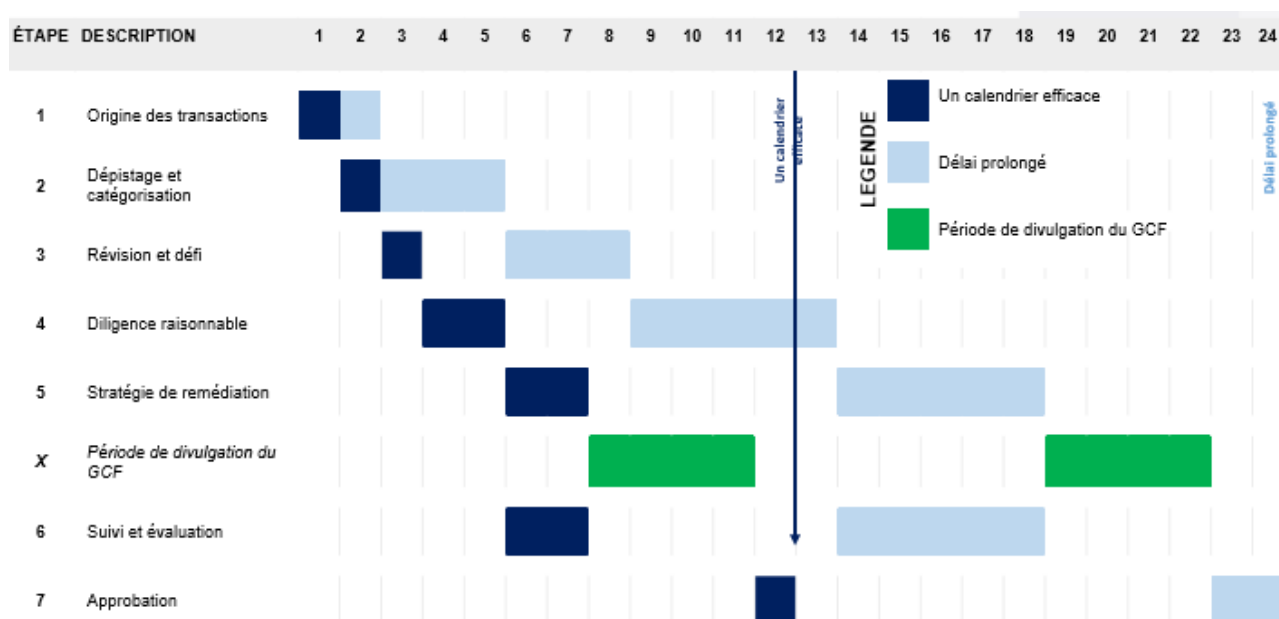


Figure 8 diagramme de flux TSP

3.3 SUIVI ET ÉVALUATION (MISE EN ŒUVRE)

La GGC est responsable en dernier ressort de la supervision et du compte rendu aux investisseurs (par exemple au GCF) des progrès réalisés dans le cadre du plan de suivi et d'évaluation. Cette tâche sera soutenue par l'AE qui soumettra le rapport agrégé aux parties prenantes concernées. La GGC est également responsable de la gestion de la conception du système, de l'exécution et du suivi de la plateforme de rapport, tandis que le responsable du projet ou l'emprunteur sera chargé de contribuer aux résultats attendus et de soumettre les résultats obtenus à la GGC pour examen. Pour s'assurer que les indicateurs ou les objectifs sociaux, économiques et climatiques sont rapportés de manière adéquate et juste, une équipe consultative sur le climat sera nommée pour s'assurer que les résultats estimés et analysés sont aussi réalistes et traduisibles avant que les investisseurs tels que le Fonds Vert pour le Climat ne reçoivent les données.

L'Equipe Consultative sur le Climat contribuera également à la collecte de données de base au niveau national afin de s'assurer que les pays bénéficiaires conçoivent des projets adaptés à leur situation. L'équipe s'appuiera sur des partenariats et des réseaux établis, mais aussi sur la documentation et les recherches officielles. Un examinateur tiers supplémentaire sera également nommé pour vérifier les résultats agrégés dans le rapport soumis aux investisseurs. Les emprunteurs devront, au cours de toute période de rapport, rendre compte des objectifs de résultats escomptés tels qu'indiqués dans leur cadre logique/plan d'S&E. Il est prévu qu'à terme, toutes les demandes soient soumises en ligne par le biais d'une plateforme numérique créée par la GGC, qui aidera à collecter les données pertinentes, à les agréger et à permettre ainsi une approche plus rationnelle des rapports destinés aux différents investisseurs.

Les emprunteurs seront chargés d'élaborer un protocole complet de collecte de données pour leurs projets au moment de l'approbation. Cela permettra de s'assurer qu'ils collectent correctement les sources de données, qu'ils intègrent les délais et qu'ils disposent des systèmes nécessaires pour que les données soient facilement

disponibles lors des cycles de rapports trimestriels et annuels. Les emprunteurs seront également encouragés à réfléchir aux données dont ils ont besoin pour remplir les rapports de manière adéquate et solide. Dans la mesure du possible, tous les indicateurs seront répartis par sexe, et la sous-population par sous-catégorie. En outre, les données sur les progrès réalisés pour atteindre les différents indicateurs seront collectées sur le terrain lors d'ateliers organisés dans différents pays chaque trimestre. Les participants sont encouragés à partager les leçons apprises, les défis et les expériences de la mise en œuvre des projets afin de déterminer l'impact du programme.

Le cadre de suivi et d'évaluation de la GGC est donc conçu pour inclure des objectifs et des indicateurs sensibles au genre (par exemple, qui traitent de la durabilité des investissements liés au genre) afin de suivre les résultats en matière d'égalité des sexes par rapport à la ligne de base établie. Le suivi et le compte-rendu des résultats des projets liés au genre (c'est-à-dire les impacts spécifiques au genre par projet, ainsi que ceux qui concernent les Co-bénéfices liés à l'intégration d'une optique de genre dans la conception du projet) seront utilisés pour influencer et informer la conception des interventions futures, ainsi que pour attirer l'intérêt de nouvelles interventions vertes potentielles avec un accent sur les objectifs liés au genre.

Le S&E intervient à chaque étape du projet, depuis la faisabilité initiale, la conception du projet, l'examen de la conception préliminaire, la mise en œuvre et l'examen continu des performances.

3.4 CONCEPTION DE PROJETS TENANT COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE

L'intégration des considérations de genre dans la conception des obligations vertes augmente considérablement les financements disponibles pour faire progresser l'égalité des sexes : en 2020, **1 000 milliards de dollars** ont été investis dans des **obligations vertes et d'autres investissements de dette de finance verte** ; à titre de comparaison, fin 2020, environ **18 milliards de dollars** d'actifs étaient gérés par des **véhicules d'investissement à objectif de genre** (GenderSmart 2021). Alors que l'investissement dans les questions de genre est en augmentation, capitaliser sur l'investissement existant dans les initiatives climatiques en incorporant une optique de genre aux obligations vertes offre l'opportunité **d'augmenter de manière significative le financement dédié à l'égalité des sexes**, en particulier compte tenu de **l'intersection des défis liés au genre et au climat**. Lorsqu'une optique de genre est incorporée dans la conception d'obligations vertes garanties, les avantages potentiels se répartissent en deux catégories :

1. Avantages de l'inclusion des femmes dans les processus de planification et de mise en œuvre du projet

Lorsque les femmes se voient attribuer des postes à responsabilité dans des projets, elles acquièrent une expérience de participation à la vie politique et publique. Cela peut constituer une plateforme pour **une autonomisation politique plus large** des femmes en facilitant leur accès à des opportunités similaires en dehors du contexte du projet, et en amenant les femmes dans le secteur à long terme. Deuxièmement, la

participation des femmes est **positivement corrélée aux avantages du projet en termes de genre** (GenderSmart 2021).

2. *Avantages du projet en lui-même*

L'inclusion de considérations de genre dans le projet lui-même vise à garantir que le projet fait progresser l'égalité des sexes et profite aux femmes au moins de manière égale, car **les femmes ont des préférences différentes de celles des hommes**, façonnées par leur statut économique et social, leurs rôles et leurs besoins particuliers. Les avantages spécifiques du projet varieront en fonction du secteur du projet, bien que certains avantages s'appliquent à tous les secteurs. Il s'agit notamment de s'assurer que les femmes ont au moins un accès égal à l'emploi, aux possibilités de formation, au financement et/ou aux actifs productifs fournis par le projet (GenderSmart 2021).

Malgré les avantages, il existe un certain nombre de défis qui constituent des obstacles à l'intégration des avantages liés au genre dans les obligations vertes :

- **Manque de données** - la disponibilité de données de base ventilées par sexe est faible, en particulier les données longitudinales, ce qui rend difficile la réalisation d'analyses de genre avant le projet et la mesure des impacts du projet (GenderSmart 2021).
- **Manque de capacités de modélisation prédictive** - le manque de données historiques rend difficile la prévision des impacts sexués des interventions sensibles au genre et donc la conception de projets efficaces (GenderSmart 2021).
- **Établir des points de référence** - il n'y a pas de méthodologie établie pour déterminer si un projet répond aux attentes en matière de performance de genre (par exemple, un projet doit-il être performant sur tous les critères ou sur un seul ?) (IIDD 2021).
- **Mesurer les impacts** - les améliorations en matière d'égalité entre les sexes peuvent être difficiles à mesurer et ne se concrétiser qu'après la fin d'un projet (GenderSmart 2021).
- **Coûts plus élevés**- les coûts de transaction sont élevés en raison de la nécessité de préparer des plans d'action en matière de genre, de collecter les données réparties par sexe et de rendre compte des impacts sexospécifiques des projets (IIDD 2021).
- **Perception d'un manque d'urgence** - certains investisseurs peuvent être réticents à intégrer des initiatives spécifiques au genre car ils considèrent la lutte contre le changement climatique comme une priorité plus importante et/ou n'apprécient pas pleinement le lien entre genre et environnement (PNUD 2019).
- **Obstacles à la participation des femmes** - les femmes peuvent ne pas bénéficier des projets de manière égale en raison d'inégalités préexistantes. Par exemple, un niveau d'éducation plus faible et une charge de soins plus importante peuvent limiter leur capacité à obtenir des emplois hautement qualifiés générés par le projet (GenderSmart 2021).

Sur la base de l'évaluation ci-dessus, la GGC fera de son mieux pour s'assurer que les exigences suivantes en matière de genre soient réintégrées dans la conception des projets potentiels (au minimum) :

- Les données réparties par sexe et l'utilisation d'indicateurs de genre pour informer le suivi, l'évaluation, les rapports et l'apprentissage sensibles au genre sont inclus.
- Les analyses de genre doivent tenir compte des questions d'intersectionnalité, afin de comprendre comment les vulnérabilités au sein des groupes vulnérables se combinent en fonction d'une série de facteurs (tels que le handicap, l'âge, le statut de personne indigène, etc.) Dans la mesure du possible, les données relatives à ces sous-groupes doivent être collectées et utilisées pour élaborer des réponses ciblées au projet qui répondent aux différents besoins des membres bénéficiaires vulnérables.
- Des évaluations de l'égalité entre les hommes et les femmes sont réalisées pour informer la conception, la budgétisation, la dotation en personnel, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du projet.
- Les risques que le projet peut subir ou poser sont analysés, en mettant en place des mesures pour s'assurer que les activités n'exacerbent pas les inégalités existantes liées au genre, y compris les SEAH, la violence sexiste, et qu'elles saisissent les opportunités de combler les écarts entre les sexes et de soutenir l'autonomisation des femmes.
- Des ressources suffisantes sont allouées à des activités spécifiques, à un soutien technique et/ou à d'autres actions visant à améliorer la prise en compte de l'égalité des sexes, y compris l'engagement significatif des diverses parties prenantes et des bénéficiaires.
- Le plan d'action doit également définir la population cible, qu'elle soit directe (par exemple, les employés des entreprises financées) ou indirecte (par exemple, les femmes de la population plus large touchée par le projet). Si un plan d'action n'est pas en place, le financement des activités sensibles au genre doit être délimité et/ou des objectifs explicites doivent être fixés (AMMC 2021).
- Les indicateurs de performance de genre mis en valeur dans le plan d'action de genre doivent, là encore, être adaptés au secteur et à la localisation du projet.
- Les considérations de genre doivent également guider la sélection des instruments financiers pour l'investissement temporaire de fonds levés par des obligations vertes. Par exemple, le classement des performances en matière de genre d'une entreprise (pour les investissements dans les services aux entreprises) ou le score d'égalité des sexes d'un pays (pour les investissements dans les titres publics) pourrait être pris en compte dans la prise de décision (Institut international du développement durable, 2021). Cependant, une approche plus souple peut être nécessaire lors de l'intégration des considérations de genre dans la gestion des recettes que dans leur utilisation, et ce en raison de la nécessité de sélectionner des instruments financiers qui permettent d'accéder rapidement aux fonds. Lorsque les options sont considérablement restreintes, il peut être suffisant de donner priorité aux opportunités d'investissement dont la performance en matière de genre est supérieure à la moyenne (Institut international du développement durable, 2021).
- Les émetteurs doivent rendre compte à la fois des critères de genre utilisés pour sélectionner les projets et des impacts réels sur le genre. Les rapports doivent être établis au moins une fois par an et être vérifiables par des tiers (AMMC 2021). Des rapports réguliers devraient permettre la mise en

œuvre de mesures d'atténuation si les objectifs décrits dans le plan d'action en faveur de l'égalité des sexes ne sont pas atteints (Institut international du développement durable 2021).

3.5 MÉCANISME DE RECOURS ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

3.5.1 ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

L'engagement des parties prenantes est un élément indispensable au cadre pour faciliter l'intégration des préoccupations liées au genre dans le cycle de financement et la prise de décision de la GGC. Dans ce contexte, l'engagement des parties prenantes désigne un dialogue proactif continu, le partage d'informations et les interactions entre la GGC et ses parties prenantes, comme par exemple des organisations dirigées par des femmes. À ce titre, la GGC s'engage à développer et à mettre en œuvre des mécanismes efficaces d'engagement des parties prenantes (en interne et en externe, comme indiqué à l'annexe 7) afin de soutenir une culture de transparence et de responsabilité, d'apprentissage et d'amélioration continue. Il s'agit par exemple, de mettre en place des interactions régulières entre les équipes, des réunions et des présentations sur des sujets relatifs au genre et à l'E&S, une communication interne directe via des e-mails, des journaux, etc.

3.5.2 MÉCANISME DE RECOURS

En ce qui concerne les mécanismes de communication externe, un mécanisme de recours important sera mis en œuvre et maintenu. Celui-ci soutiendra le processus d'identification, de réception, d'enregistrement, d'examen et d'évaluation, de suivi et de traitement formel des plaintes ou des commentaires des parties prenantes concernant les activités du sous-projet. Ce système facilitera la résolution rapide des recours par le biais d'un processus accessible, équitable, transparent et constructif. Il sera également adapté culturellement et facilement accessible, sans frais pour les communautés concernées et sans que les individus, les groupes ou les communautés ayant fait part de leurs problèmes ou de leurs préoccupations ne soient pénalisés. Le mécanisme de recours comprendra, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- **Les emprunteurs devront disposer d'un mécanisme de recours établi et opérationnel en matière de griefs, accessible et inclusif, centré sur les survivants, pertinent en matière de SEAH et sensible au genre, qui :**
 - Comprend le traitement des survivants avec dignité et respect, en prenant le temps d'écouter ce qu'ils ont à dire plutôt que de se précipiter pour agir.
 - Traite tous les survivants de manière égale et sans jugement, en s'assurant que leur expérience n'est pas injustement rejetée, par exemple parce qu'ils sont jeunes, âgés, handicapés, appartiennent à une minorité sexuelle ou de genre, ou travaillent dans la prostitution.
 - Inclut des conseils aux parties prenantes pour identifier les SEAH locaux existants et potentiels afin de permettre un redressement efficace de la situation.

- Forme le personnel concerné sur les exigences SEAH pertinentes pour l'enregistrement et le traitement des plaintes
 - Permet de consulter les femmes leaders et les personnes travaillant avec les adolescents, garçons et filles, ainsi que d'autres groupes à risque, afin de comprendre les risques et les tendances en matière d'EAS/SH dans la communauté.
 - Prévoit un code de conduite détaillé pour guider l'engagement.
 - Surveille les indicateurs SEAH et VBG pour suivre les risques ou défis éventuels.
 - Offre diverses méthodes pour déposer des plaintes, notamment en ligne, par courriel, par courrier ou en personne.
 - Garantit la confidentialité/anonymat du plaignant ou à du représentant si celui-ci le demande.
 - Traite les problèmes rapidement et efficacement, sans frais et sans représailles.
 - Traite les griefs d'une manière adaptée à la culture, discrète, objective, transparente, sensible et réactive.
- Diverses manières dont les personnes vulnérables peuvent soumettre leurs plaintes, et prise en compte des barrières/limitations linguistiques et du besoin de confidentialité si un plaignant craint des représailles ou une soumission par un représentant autorisé ou une organisation de la société civile ;
 - Disposition visant à préserver la confidentialité de l'identité des plaignants, en particulier lorsque ces derniers craignent des représailles ;
 - Une disposition pour l'interprétation/traduction afin de surmonter les barrières/limitations linguistiques ;
 - Un registre où les recours sont enregistrées par écrit et conservés dans une base de données accessible au public. La base de données devrait inclure des informations sur la plainte et sa résolution, y compris les recours prévus, en tenant compte du fait que l'identité des plaignants peut être gardée anonyme sur demande. Cette base de données doit également être partagée avec le mécanisme de recours indépendant du GCF ;
 - Des procédures annoncées publiquement, identifiant les moyens de soumettre des griefs, indiquant le temps que les utilisateurs peuvent s'attendre à attendre pour un accusé de réception, une réponse et une résolution de leurs griefs, des descriptions de la transparence des procédures, et les structures de gouvernance et de prise de décision ;
 - Une procédure d'appel à laquelle les griefs non satisfaits peuvent être soumis lorsque la résolution du grief n'a pas été obtenue ;
 - Des informations sur les autres mécanismes de recours disponibles, y compris le mécanisme de recours indépendant du GCF et les mécanismes de recours des entités accréditées et de mise en œuvre ; et

- Les mesures en vigueur pour protéger les plaignants contre les représailles.

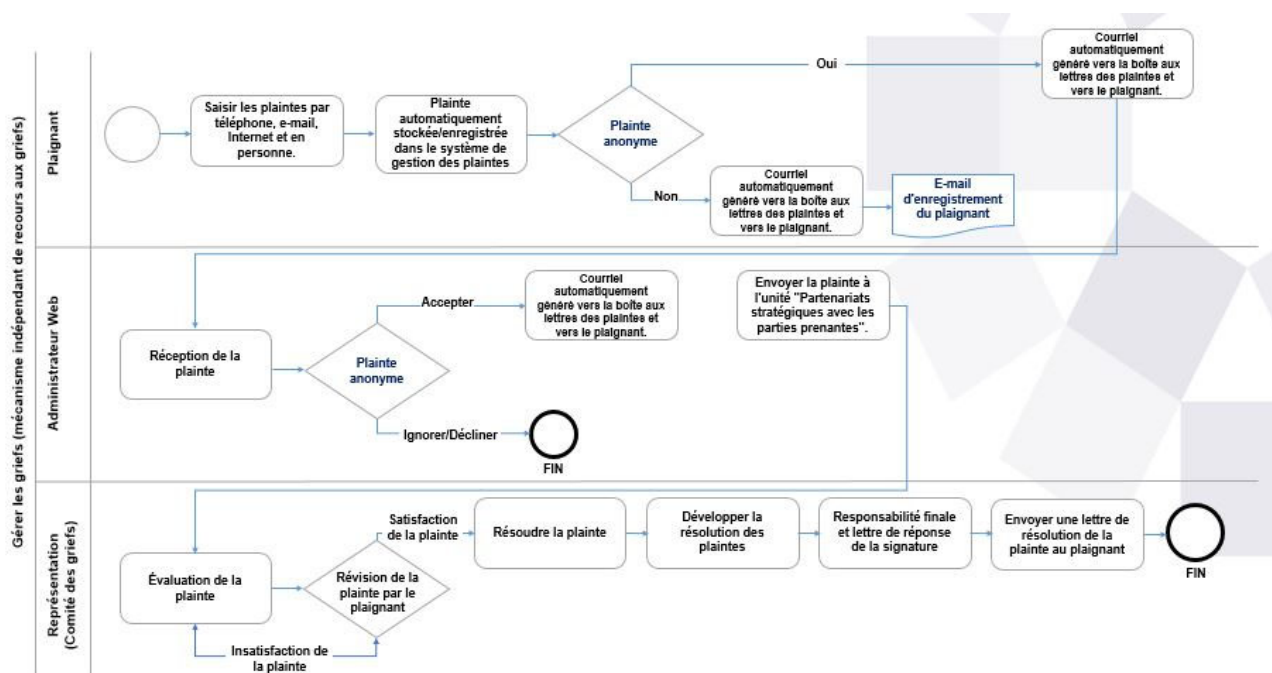


Figure 9. Exemple de mécanisme de recours

La responsabilité de la mise en place et du maintien du mécanisme de recours en matière de griefs revient au responsable de projet ou au sponsor. Le responsable de projet sera chargé de rencontrer les parties prenantes locales affectées par le projet afin d'expliquer et de discuter des différents mécanismes de rapport et de faire en sorte que les parties prenantes se mettent d'accord sur les méthodes sélectionnées qui sont les plus appropriées. Tous les détails de la discussion seront notés et inclus dans le résumé de la réunion des parties prenantes. Un numéro de téléphone central ainsi qu'une adresse électronique seront fournis pour faciliter les plaintes et garantir qu'elles sont communiquées aux personnes appropriées qui supervisent l'affaire. Les courriels et les appels téléphoniques reçus seront traités de manière confidentielle. Le responsable du projet aura l'obligation de tenir un journal qui contiendra :

1. La date de la plainte
2. Le nom de la partie lésée et toute affiliation/organisation
3. Les coordonnées de la partie lésée
4. La catégorie de la plainte (environnementale, sociale, gouvernementale, autre).
5. Si la plainte résulte directement du traitement d'un recours antérieure
6. Enquête recommandée sur la question
7. Date de clôture et informations fournies à la partie lésée
8. Le résultat de l'enquête doit être enregistré dans le fichier Excel, où l'on pourra y trouver un résumé des mesures prises ou une justification en cas d'absence de ces dernières, ainsi que la date de réponse à l'attention de la partie plaignante.

Le responsable du projet accusera réception de la plainte par écrit en temps voulu et fera un rapport à l'AE sur les prochaines étapes à suivre. Les enquêtes sur les plaintes peuvent varier en fonction de la nature de la plainte, mais tout le possible doit être mis en place pour s'assurer que les plaintes sont traitées rapidement. La plupart des enquêtes ne devraient pas excéder 90 jours. Le contenu et la gestion du registre des plaintes doivent respecter la confidentialité de la partie plaignante dans la mesure du possible, et les plaintes ne doivent donner lieu à aucunes représailles contre les personnes lésées ou les plaignants. Dans certains cas, il peut être approprié pour le propriétaire du projet de continuer à impliquer la partie lésée pendant l'enquête sur la plainte. La partie plaignante pourra ainsi être invitée à joindre une réunion, une conférence téléphonique ou à s'engager davantage par écrit. Tout engagement continu avec la partie lésée doit être noté dans le registre des plaintes.

3.5.3 CONDITIONS PARTICULIÈRES

Les responsables de projets devront soumettre leurs projets à une évaluation des risques SEAH et devront prendre en compte les questions suivantes avant de concevoir le GRM :

- Les taux de violence basée sur le genre (VBG) au niveau national sont-ils plus élevés que les moyennes régionales ?
- Existe-t-il des normes socioculturelles dominantes qui marginalisent les femmes ou limitent leur participation dans les sphères publiques et privées ?
- Le projet se déroulera-t-il dans un environnement fragile ou touché par un conflit ?

Il est impératif de procéder à une évaluation des risques liés aux éventuelles conséquences SEAH au cours du processus de diligence raisonnable. L'AE doit également s'assurer que les projets disposent de l'expertise et des capacités nécessaires pour gérer ce risque.

3.6 RESSOURCES RECOMMANDÉES POUR LES RESPONSABLES DE PROJETS

Pour accompagner les responsables de projets dans leur analyse de genre et le développement d'indicateurs de genre, ils peuvent considérer les ressources suivantes :

- Intégration du genre dans les projets du fonds vert pour le climat (2017) fonds vert pour le climat et ONU femmes.
- Document méthodologique UN-REDD sur le genre (2017) série sur les ressources techniques
- Le site web de la Banque mondiale sur les PPP avec des ressources rassemblées dans les secteurs suivants : Agriculture, éducation, énergie, santé, technologies de l'information et de la communication (TIC), transport, eau et assainissement. Voir : <http://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/ppp-sector/genderimpacts-ppps/sector-specific-materials/sector-specific-materials>
- La boîte à outils de la Banque asiatique de développement (2013) sur les résultats et les indicateurs en lien avec l'égalité des sexes <https://www.adb.org/documents/tool-kit-gender-equality-resultsand-indicators>
- Le portail de données sur le genre pour les dernières données classifiées par sexe, et les statistiques sur le genre englobant la démographie, l'éducation, la santé, les opportunités économiques, la vie publique et la prise de décision, et l'agence, voir <http://datatopics.worldbank.org/gender/>
- Outil GACC, voir <http://cleancookstoves.org/resources/490.html>
- ACDI/VOCA- Manuel et boîte à outils pour l'analyse, l'évaluation et l'audit du genre
- Harvard- Cadre des rôles de genre ou cadre d'analyse de genre
- FAO- Manuel de terrain pour l'analyse socio-économique et l'analyse de genre
- Analyse de genre dans la gestion des ressources naturelles | Portail foncier Analyse de genre pour des moyens de subsistance durables et une gouvernance participative au Rwanda

4 Références

- Abdullah et autres 2020. « Rapport alternatif de la société civile à la CEDAW Pakistan », [https://www.af.org.pk/Reports/Civil Society Alternative Report on CEDAW Pakistan 2020.pdf](https://www.af.org.pk/Reports/Civil_Society_Alternative_Report_on_CEDAW_Pakistan_2020.pdf), Pakistan.
- Afrobaromètre. 2018. « Égalité des sexes en Tanzanie : Tumulte et progrès perçu ».
- AMMC. 2021. *Directives sur les obligations de genre*. <https://www.ammc.ma/sites/default/files/AMMC%20Gender%20Bonds%20Guidelines.pdf>.
- Bayudan-Dacuycuy, Connie. 2019. *Examination du taux de participation des femmes sur le marché de la main d'oeuvre à bas coût aux Philippines : Les tâches ménagères sont-elles le chaînon manquant ?* Ville de Quezon : Institut philippin d'études sur le développement.
- Cagatay. 1998. « Genre et pauvreté. Document de réflexion du PNUD. Développement social et pôle de l'élimination de la pauvreté ».
- Cascais, Antonio. 2019. « Rwanda - réelle égalité ou genderwashing? » *DW*. Consulté le 10 mars 2022. <https://www.dw.com/en/rwanda-real-equality-or-gender-washing/a-47804771>.
- Centre pour le genre et les catastrophes. 2021. *Genre et catastrophes : bibliographie & guide de référence - volume 1 - 2^e édition*. https://www.gdnonline.org/_files/ugd/3a710f_156b01617a1d4d9798c6e6c939f39361.pdf.
- Chan et autres 2016. « Le statut des femmes et l'égalité des sexes en Tanzanie : le contexte général de politique ».
- Chiwona-Karlton et autres 2017. « Quelle est la preuve que le genre affecte l'accès et l'utilisation des ressources forestières pour la sécurité alimentaire ? Un protocole systématique cartographié ».
- CIF. 2017. « Genre et gestion d'une forêt durable : points d'entrée pour la conception et l'implémentation ».
- CJ Pierce Colfer et autres 2016. « Genre et forêts : changement climatique, propriété, chaînes de valeurs et problématiques émergentes ».
- David, Clarissa C, Jose Ramon Albert, et Jana Flor Vizmanos. 2018. *5e objectif de développement durable : Comment les Philippines gèrent-elles l'égalité des sexes ?* Ville de Quezon : Institut philippin d'études sur le développement.
- Deloitte. 2015. *Les femmes, l'énergie et l'autonomisation économique. Adopter une perspective de genre pour amplifier l'accès à l'énergie*. Consulté en janvier 2022. https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/women-empowerment-energy-access/DUP_950-Women-Energy-and-Economic-Empowerment_MASTER1.pdf.

- FAO. 2016. « Le genre dans le module forestier ».
- . 2018. *La boîte à outils de gestion d'une forêt augmente les considérations de genre dans ses modules*. Consulté en janvier 2022. <https://www.fao.org/sustainable-forest-management/toolbox/sfm-home/detail-events/en/c/1145493/>.
- FAO. n.d. « Les femmes dans la foresterie : défis et opportunités ».
- FAO, FIDA et Banque mondiale. 2015. « Le genre dans l'agriculture intelligente pour le climat ».
- GCF & UNWOMEN. 2017. « Vulgarisation du genre dans les projets de Fonds verts pour le climat ».
- GCF. 2013. *Évaluation du genre : Améliorer la résilience des communautés côtières vulnérables aux impacts liés au changement climatique au Vietnam*. GCF.
- Gender CC. n.d. *Transport, genre et changement climatique*. Consulté en janvier 2022. <https://www.gendercc.net/gender-climate/transport.html>.
- Bureau de la surveillance du genre. 2019. *L'état de l'égalité des sexes au Rwanda*. GMO. http://gmo.gov.rw/fileadmin/user_upload/Researches%20and%20Assessments/State%20of%20Gender%20Equality%20in%20Rwanda.pdf.
- Genderlinks. 2021. « Baromètre de genre : justice climatique ».
- GenderSmart. 2021. *Genre & investissement climatique : une stratégie pour débloquer un futur durable*. <https://static1.squarespace.com/static/6089294d7cb43b4cffb93591/t/60ec750cdcef4a49b3a96120/1626109200947/GenderSmart+Climate+Report.pdf>.
- Ghafar, Adel Abdel. 2021. « Causes et conséquences des inégalités en Égypte ». *Problématique spéciale : l'économie politique du Moyen-orient contemporain* 111 (1): 5-26. doi:<https://doi.org/10.1111/muwo.12370>.
- Global Citizen. 2019. *4 femmes sont tuées chaque jour au Brésil alors que les féminicides persistent*. Consulté en mai 2022. <https://www.globalcitizen.org/en/content/femicide-brazil-2019/>.
- Le gouvernement de la République démocratique populaire du Laos. 2018. « Examen volontaire national ».
- H Jabeen. 2014. « Adapter l'environnement bâti : le rôle du genre dans la formation de la vulnérabilité et de la résilience aux extrêmes climatiques à Dhaka ».
- Hassan et autres 2013. « Facteurs de croissance déterminants pour les micro-entreprises possédées et gérées par des femmes : le cas de Garissa, Kenya. *Journal international des affaires et du commerce* vol. 2, n° 7. »
- Idris. 2018. « Obstacles à l'inclusion économique des femmes en Tanzanie ».

- IEA. 2020. *SDG7 : Données et projections - Accès à l'électricité*. Consulté en janvier 2022. <https://www.iea.org/reports/sdg7-data-and-projections/access-to-electricity>.
- IEAb. 2020. *SDG7 : Projections de données - Accès à une cuisine propre*. Consulté en février 2022. <https://www.iea.org/reports/sdg7-data-and-projections/access-to-clean-cooking#abstract>.
- IFAD. 2020. *Bâtir la résilience des femmes et leurs moyens de subsistance*. Consulté en février 2022. <https://www.ifad.org/en/web/latest/-/story/building-women-s-resilience-and-livelihoods>.
- IFC. n.d. « Comblent l'écart entre les sexes dans l'accès au financement ».
- IIED. 2021. *Ce que veulent les femmes - deuxième partie : cartographier la vulnérabilité au changement de climat*. Consulté en janvier 2022. <https://www.iied.org/what-women-want-part-two-map-vulnerability-climate-change>
- IIDD. 2021. *Investissement durable dans une optique de différenciation entre les sexes*. 31 janvier. <https://www.iisd.org/articles/gender-lens-sustainable-investing>.
- OIT. 2013. « Les femmes dans le secteur des transports ».
- Institut international du développement durable. 2021. *Intégrer les considérations de genre dans les obligations vertes*. <https://www.iisd.org/system/files/2021-10/gender-considerations-green-bonds.pdf>.
- Forum international des transports. 2019. « Soumission du forum international des transports (ITF) à l'organisation de la coopération et du développement économiques : Genre et changement de climat ».
- Isabell Thomas, David Jacobs et Christina Scheller. 2019. *Pour les femmes sénégalaises, l'ascension est réelle mais inégale*. Afrobaromètre. <https://afrobarometer.org/publications/ad305-senegalese-women-advancement-real-uneven>.
- Banque islamique de développement. 2019. *Profil de genre du pays : Ouganda*. Banque islamique de développement. <https://www.isdb.org/sites/default/files/media/documents/2020-09/Uganda%20Gender.pdf>.
- UICN & WEDO. 2011. « Forêts et genre ».
- UICN. 2020. *La violence sexiste et l'environnement*. Consulté en février 2022. <https://www.iucn.org/resources/issues-briefs/gender-based-violence-and-environment#:~:text=Resource%20scarcity%2C%20conflicts%20and%20displacement,Climate%20change%20worsens%20these%20effects>.
- UICN. 2013. « Indice environnement et genre ».

- Jennings, G. 2020. « GAGNER OU PERDRE DU TERRAIN : S'ASSURER QUE LES TRANSPORTS POST-COVIDIENS SERVENT AU BESOINS DES FEMMES DANS LES VILLES D'AFRIQUE SUBSAHARIENNE À FAIBLE REVENU ».
- JICA. 2013. « Profil de genre du pays : Côte d'Ivoire ».
- JICA. 2016. « Profil de genre du pays : Tanzanie Rapport final »
- Kachana Ginige et autres. 2009. « L'intégration du genre dans la prévention des catastrophes : Pourquoi et comment ? Prévention et gestion des catastrophes ».
- Kachana Ginige et autres, 2014. « S'attaquer aux vulnérabilités des femmes en intégrant une perspective de genre dans la réduction des risques de catastrophes dans l'environnement construit ».
- Royaume du Cambodge. 2019. *Examen national et volontaire du Cambodge 2019*. ONU.
- Union des femmes du Laos. 2019. « Vingt-cinquième anniversaire de la quatrième conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la déclaration et de la plate-forme de Pékin (BPfA+25) ».
- Linh, Nguyen Sy. 2021. *État de l'égalité des sexes et du changement climatique au Vietnam*. PNUE, L'ONU, les femmes et le SIDA.
- Moglia, Magnus, Kim S Alexander, Silva Larson, Anne (Giger)-Dray, Garry Greenhalgh, Phommath Thammavong, Manithaythip Thephavanh et Peter Case. 2020. « Rôles générés dans la transition agricole : Une étude de la riziculture de bas-fond en RDP du Laos ». *Durabilité* 12 (13) : 5403.
- MWCA. 2018. « Ministère des affaires féminines et de l'enfance - Chapitre 7 ». https://mof.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mof.portal.gov.bd/page/5e31763f_f5b2_4ecb_bf9a_edc8609d2f3f/G-1_06_30_Women_English.pdf.
- Nesbitt-Ahmed et autres. 2015. « Faire en sorte que les soins soient visibles : Histoires d'influence sur le changement de politique concernant le travail de soins non rémunéré », Histoires d'influence, programme genre, pouvoir et sexualité ».
- Nguyen, Huong Thu. 2019. « Vulnérabilités de genre en période de catastrophes naturelles : La violence entre hommes et femmes aux Philippines à la suite du super typhon Haiyan ». *Violence contre les femmes* 25 (4) : 421-440.
- Nilo A et Fernandes C. 2021. « Le risque de perdre l'agenda 2030 au Brésil ». <https://sdg.iisd.org/commentary/guest-articles/the-risk-of-losing-the-2030-agenda-in-brazil/>.
<https://sdg.iisd.org/commentary/guest-articles/the-risk-of-losing-the-2030-agenda-in-brazil/>.
- OCDE. 2014. « Indice des institutions sociales et du genre : Rapport de synthèse ». <https://www.oecd.org/dev/development-gender/BrochureSIGI2015-web.pdf>.

- HCDH. 2022. *Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes examine la situation des femmes en Côte d'Ivoire*. Consulté en mars 2022. <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24805&LangID=E>.
- Partenariat pour un gouvernement ouvert. 2018. *Données ouvertes sur le féminicide au Brésil*. <https://www.opengovpartnership.org/stories/open-data-about-femicide-in-brazil/>.
- Orleck-Jetter, Evann. 2018. « Aider les femmes marginalisées au Cambodge ». 12 octobre. Consulté le 8 mars 2022. <https://borgenproject.org/tag/gender-equality-in-cambodia/>.
- P. Kristjanson et autres. 2019. « Agir sur les écarts entre les sexes dans les paysages forestiers ».
- Phongluxa, Khampheng, Ghislaine Langeslag, Tej Ram Jat, Sengchanh Kounnavong, Mariam A Khan et Dirk R Essink. 2020. « Facteurs influençant la santé sexuelle et reproductive chez les adolescents en RDP du Laos ». *Action pour la santé mondiale* 13.
- Rainforest Alliance. 2020. *Les femmes sont la clé de la résilience environnementale*. Consulté en février 2022. <https://www.rainforest-alliance.org/insights/women-are-the-key-to-environmental-resilience/>.
- République d'Indonésie. 2021. *Examen national et volontaire de l'Indonésie (VNR) 2021*. République d'Indonésie. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/280892021_VNR_Report_Indonesia.pdf.
- République de l'Ouganda. 2020. *Rapport national d'examen volontaire sur l'implémentation de l'Agenda 2030 pour le développement durable*. Kampala : République d'Ouganda.
- Reyes, Celia M, Jose Ramon Albert, Aubrey D Tabuga, Arkin A Arboneda, Jana Flor Vizmanos et Carlos C Cabaero. 2019. *L'examen national volontaire des Philippines sur les objectifs de développement durable*. Quezon : Institut philippin d'études sur le développement.
- S. Huyer et autres. 2021. « Expansion des opportunités : Un cadre pour une agriculture résiliente au climat, inclusive du point de vue du genre et de la société ».
- S. Kottegoda. 2011. « Intégration du genre dans la politique de gestion des catastrophes : Principales questions et défis dans la région Asie-Pacifique ».
- Samir, Nehal. 2018. « L'inégalité entre les sexes : Une crise persistante ». *Journal quotidien d'Égypte*. <https://dailynewsegyp.com/2018/05/31/gender-inequality-a-continuing-crisis/>.
- Saunders, K. 2019. « Le secteur de la mobilité est à l'aube d'un réveil ».
- Sothorn, Kem, Ros Bandeth, Florent P.B Zwiars, et Kem Keothyda. 2019. *L'autonomisation des femmes au Cambodge*. Phnom Penh : Institut parlementaire du Cambodge.
- Statista. 2021. *Indice d'écart entre les sexes en Tanzanie de 2016 à 2021*. Consulté en mars 2022. <https://www.statista.com/statistics/1220574/gender-gap-index-in->

tanzania/#:~:text=The%20gender%20gap%20index%20score,countries%20in%20Sub%2DSaharan%20Africa.

Tacoli. 2012. « Urbanisation et questions démographiques émergentes du document de travail 7. Urbanisation, genre et pauvreté urbaine : travail rémunéré et soins non rémunérés en ville ».

La République Unie de Tanzanie. 2005. « Stratégie nationale pour le genre ».

UGBS. 2019. *Questions de genre en Ouganda : Une analyse de la violence basée sur le genre, la possession d'actifs et l'emploi*. UGBS. https://www.ubos.org/wp-content/uploads/publications/03_2019UBOS_Gender_Issues_Report_2019.pdf.

ONU. 2019. « *Modèle d'agriculture résiliente face au climat dirigée par des femmes (WCRF)*. Consulté en février 2022. <https://sustainabledevelopment.un.org/partnership/?p=31017>.

ONU. 2019. « Rapport d'examen national 2019 sur le volontariat au Rwanda ». https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/23432Rwanda_2019_VNR_Final_Draft__17_06_2019.pdf.

ONU Femmes. 2022. « Fiche d'information sur le pays : Philippines ». Consulté le 09 mars 2022. <https://data.unwomen.org/country/philippines>.

ONU Femmes. n.d. Sénégal. <https://africa.unwomen.org/en/where-we-are/west-and-central-africa/senegal>.

PNUD. 2018. *Stratégie pour l'égalité des sexes : PNUD Rwanda (2019 - 2022)*. Kigali : PNUD.

PNUD. 2019. *Indicateurs sensibles au genre : Le genre et la planification et la mise en œuvre des NDC*. <https://www.ndcs.undp.org/content/ndc-support-programme/en/home/impact-and-learning/library/gender-responsive-indicators-gender-and-ndc-planning-for-implementation.html>.

PNUD. 2020. « Rapport sur le développement humain – Tanzanie ».

PNUD. 2020. « Rapport sur le développement humain – Vietnam ».

PNUD. 2020. *Rapport sur le développement humain 2020*. PNUD. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/UGA.pdf>.

PNUD. 2020. *Rapport sur le développement humain 2020*. PNUD. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/SEN.pdf>.

PNUD. 2020. « Rapport sur le développement humain 2020 : Brésil ». <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/BRA.pdf>.

PNUD. 2020. *Rapport sur le développement humain 2020 : Cambodge*. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/KHM.pdf>, PNUD.

- PNUD. 2020. *Rapport sur le développement humain 2020 : Côte d'Ivoire*. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/CIV.pdf>, PNUD.
- PNUD. 2020. *Rapport sur le développement humain 2020 : Kenya*. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/KEN.pdf>, Kenya : PNUD.
- PNUD. 2020. *Rapport sur le développement humain 2020 : République démocratique populaire lao*. PNUD.
- PNUD. 2020. *Rapport sur le développement humain 2020 : Afrique du Sud*. <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/ZAF.pdf>, South Africa : PNUD.
- PNUD. 2020. " *Rapport sur le développement humain 2020 : Trinité-et-Tobago* ». <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/TTO.pdf>.
- PNUD. 2020. « *Rapport sur le développement humain : Bangladesh* ». <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/BGD.pdf>.
- PNUD. 2020. « *Rapport sur le développement humain au Maroc* ».
- PNUE. 2020. *Des modes de transport sûrs pour les femmes ne peuvent que signifier une meilleure connectivité*. Février. Consulté en janvier 2022. <https://www.unep.org/news-and-stories/story/safe-transport-modes-women-can-only-mean-better-connectivity>.
- UNESCO. 2022. « *Cambodge - Indicateur de genre - Perception de l'égalité des sexes* ». Consulté le 8 mars 2022. <https://en.unesco.org/creativity/cambodia-gender-indicator-perception-gender-equality>.
- UNFPA. 2021. « *Évaluation du genre et de l'inclusion de la pandémie de Covid-19 sur les femmes et les filles vulnérables aux Philippines* ». 21 mars. Consulté le 09 mars 2022. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/gender_report_v09.pdf.
- . 2022. « *Droits de l'homme et égalité des sexes : Cambodge* ». Consulté le 8 mars 2022. <https://cambodia.unfpa.org/en/node/15236>.
- Nations Unies. 2020. « *Convention sur l'élimination* ». <https://www.ecoi.net/en/file/local/2026585/N2006212.pdf>, Pakistan.
- République Unie de Tanzanie. 2019. « *Bilan national et volontaire 2019* ».
- ONU FEMMES. 2021. « *Autonomiser les femmes grâce à une agriculture résiliente au climat en Afrique occidentale et centrale* ».
- USAID. 2020. « *Analyse et évaluation du genre USAID/Égypte Rapport finale* ». https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00X46M.pdf.
- USAID. 2018. « *Analyse de genre USAID/Maroc* ».
- Vietnam. 2018. « *Bilan national et volontaire 2018* ». Ha Noi.

Vongxay, Viengnakhone, Kongmany Chaleunvong, Dirk R Essink, Jo Durham, et Vanphanom Sychareun. 2020. « Connaissances et attitudes à l'égard de l'avortement chez les adolescents en RDP du Laos ». *Action mondiale pour la santé* 13 (2).

Wikipédia. 2022. *L'avortement au Brésil*. Consulté en mars 2022. https://en.wikipedia.org/wiki/Abortion_in_Brazil.

Banque mondiale. 2021. *Comblent les lacunes sur les connaissances sur l'égalité des sexes dans les transports*. Consulté en janvier 2022. <https://blogs.worldbank.org/transport/filling-knowledge-gaps-gender-equality-transportation>.

—. 2022. *Les femmes, les affaires et le droit : Cambodge*. Consulté en mars 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Cambodia.pdf>.

—. 2022. *Les femmes, les affaires et le droit : Côte d'Ivoire*. Consulté en mars 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Cote-divoire.pdf>.

—. 2022. *Les femmes, les affaires et le droit : Égypte*. Consulté en mars 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/egypt-arab-rep/2022>.

—. 2022. *Les femmes, les affaires et le droit : RDP du Laos*. Consulté en mars 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Lao-pdr.pdf>.

—. 2022. *Les femmes, les affaires et le droit : Philippines*. Consulté en mars 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Philippines.pdf>.

—. 2022. *Les femmes, les affaires et le droit : Rwanda*. Consulté en mars 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/rwanda/2022>.

—. 2022. *Les Femmes, Les affaires et le droit : Sénégal*. Consulté en mars 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/senegal/2022>.

—. 2022. *Les femmes, les affaires et le droit : Afrique du Sud*. Consulté en mars 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/south-africa/2022>.

—. 2022. *Les femmes, les affaires et le droit : Tanzanie*. Consulté en mars 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/tanzania/2022>.

—. 2022. *Les femmes, les affaires et le droit : Vietnam*. Consulté en mars 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/vietnam/2022>.

Forum économique mondial. 2021. *Rapport mondial sur l'écart entre les sexes*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, Cologny/Geneva : FEM.

Forum économique mondial. 2021. *Rapport mondial sur le genre 2021*.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, Geneva : FEM.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

Forum économique mondial. 2021. « Rapport sur l'écart mondial entre les sexes du Forum économique mondial - Afrique du Sud ». https://www3.weforum.org/docs/wef_gggr_2021.pdf, South Africa.

Ylipaa, Josephine, Sara Gabrielsson et Anne Jerneck. 2019. « Adaptation au changement climatique et inégalité de genre : Aperçus du Vietnam rural ». *Durabilité* 11 (10) : 2805.