



POLITIQUE EN MATIERE DE GENRE

Secrétariat du FPBG

Doc N°: 26-FPBG-Politique en matière de Genre-
V2

Emetteur :		Validation :		Date d'émission :	
Secrétariat		C.A	 / /2025	
Signature :		Signature :		Révision: 05/2025	



Table des matières

1. Contexte et justification	1
2. Champ d'application	1
3. Énoncé de politique.....	1
4. Objectifs.....	2
5. Principes directeurs.....	2
6. Engagements et mesures clés.....	3
6.1. Analyse et planification en matière d'égalité des sexes	3
6.2. Renforcement des capacités.....	4
6.3. Participation et leadership.....	4
6.4. Accès aux ressources et autonomisation économique	4
6.5. Communications sensibles au genre / adaptées au genre.....	5
6.6. Prévention de la violence sexiste	5
6.7. Suivi, évaluation et apprentissage.....	5
6.8. Responsabilité et conformité.....	6
7. Modalités de mise en œuvre	6
8. Annexes.....	6
Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs au genre	7
Annexe 2 : Analyse de genre	9
Annexe 3 : Indicateurs sensibles au genre (exemples)	10
Annexe 4 : Voies d'orientation et mécanisme de signalement des violences basées sur le genre (VBG)	11
Annexe 5 : Modèle de plan d'action en matière de genre	12
Annexe 6 : Modèle de rapport sur le plan d'action en matière d'égalité des sexes	13



1. Contexte et justification

La gestion efficace des ressources naturelles et de la biodiversité n'est possible que si les besoins, les intérêts et les rôles de tous les genres sont pleinement reconnus et pris en compte. L'égalité de genre constitue un principe fondamental pour le FPBG, car les relations de genre influencent l'accès aux ressources, la prise de décision et la durabilité des résultats en matière de conservation. Cette politique vise à garantir que l'ensemble des activités, subventions et opérations du FPBG intègrent véritablement la dimension genre et contribuent à l'autonomisation des femmes, des hommes et des personnes de genre divers.

Dans le contexte gabonais, où les institutions coutumières (telles que les corps de garde, les rites d'initiation ou encore les autorités traditionnelles) jouent un rôle central dans la régulation des relations sociales et l'accès aux ressources, l'intégration du genre doit tenir compte de ces dynamiques locales. De plus, la Loi sur la protection de l'environnement, ainsi que les engagements internationaux du Gabon, renforcent l'obligation d'assurer une gestion inclusive et équitable des ressources naturelles.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des opérations du FPBG, y compris ses activités internes, ses partenariats, ses bénéficiaires de subventions et ses prestataires de services, en fonction de la pertinence et de la nature de chaque relation. Toutes les entités travaillant avec le FPBG sont tenues de respecter les principes d'égalité de genre et de mettre en œuvre des pratiques sensibles et réactives au genre, conformément aux dispositions contractuelles du FPBG.

Les exigences spécifiques des bailleurs telles que les préférences de financement, les objectifs liés au genre ou les exigences de suivi peuvent être intégrées comme éléments complémentaires dans le cadre d'intervention du FPBG en matière de genre. Ces conditions seront respectées et appliquées lorsque cela est pertinent, à condition qu'elles soient cohérentes avec l'engagement du FPBG en faveur de l'égalité de genre. En cas de divergence entre différents standards, la norme la plus élevée prévaudra afin de garantir une intégration du genre solide et inclusive.

3. Déclaration de politique générale

Le FPBG s'engage à :

- Promouvoir l'égalité de genre dans l'ensemble de ses opérations, de ses programmes et de ses partenariats, en adoptant des approches sensibles ou réactives au genre ;

- Veiller à ce que l'égalité et l'équité de genre soient systématiquement intégrées dans tout le cycle de projet, depuis la conception jusqu'à l'évaluation, ainsi que dans le cadre des activités prévues ;
- Prévenir et traiter toutes les formes de discrimination et de violences basées sur le genre dans son champ d'influence ;
- Soutenir la collecte et l'utilisation de données ventilées par genre à des fins de suivi et de reporting ;
- Reconnaître et valoriser les savoirs traditionnels notamment ceux détenus par les femmes et les communautés locales — considérés comme des contributions essentielles à la conservation et à la durabilité des écosystèmes. Conscient des défis actuels et des efforts nationaux visant à réduire les inégalités de genre à travers diverses politiques et stratégies, le FPBG s'engage à se tenir informé des priorités et opportunités gouvernementales afin de garantir la conformité et, lorsque possible, de contribuer à l'atteinte de ces objectifs.

4. Objectifs

- **Intégrer la dimension de genre** dans tous les projets, programmes et opérations internes financés par le FPBG ;
- **Promouvoir la participation** et le leadership **égaux** des personnes de tous genres dans la prise de décision à tous les niveaux ;
- **Garantir un accès équitable** aux ressources, aux avantages et aux opportunités générés par les activités du FPBG ;
- **Prévenir et lutter contre la violence** et la discrimination **basées sur le genre** ;
- **Surveiller et évaluer** les résultats en matière d'égalité des genres et adapter les stratégies en conséquence ;
- **Développer et maintenir les capacités institutionnelles** nécessaires à la mise en œuvre de cette politique et des actions spécifiques au genre dans le cadre des projets.

5. Principes directeurs

- **Inclusivité** : la politique s'applique à tous, indépendamment de l'âge, du genre, du handicap, de l'origine ethnique ou de tout autre statut ;
- **Responsabilité** : l'ensemble du personnel, des partenaires et des bénéficiaires de subventions partagent la responsabilité de la mise en œuvre de cette politique ;



- **Partenariat** : Le FPBG travaillera avec les parties prenantes, notamment le gouvernement, la société civile et les communautés, afin de faire progresser l'égalité de genre ;
- **Apprentissage et adaptation** : Le FPBG documentera les enseignements tirés et mettra à jour la politique si nécessaire.

6. Engagements et actions clés

6.1. Analyse et planification en matière de genre

- Exiger une analyse de genre pour tous les projets et programmes financés par le FPBG, afin d'identifier les écarts, les risques et les opportunités en matière de genre. Cette analyse sera structurée de manière à garantir que tous les projets financés, quelle que soit la taille ou la capacité de l'organisation chargée de leur mise en œuvre, soient évalués en fonction des risques et des opportunités liés au genre. Le système repose sur deux niveaux d'analyse :
 - **Examen initial de l'égalité de genre (outil SGES - niveau 1)** : ce premier niveau est intégré à l'outil 2 afin d'examiner les risques et les impacts environnementaux et sociaux potentiels. Cette analyse est effectuée par l'entité qui soumet la proposition de financement ;
 - **Analyse de genre (niveau 2)** : déclenchée à terme par les conclusions du niveau 1, cette deuxième étape consiste en une exploration plus approfondie de la dynamique de genre dans la zone du projet. Elle est élaborée par l'entité qui soumet la proposition de financement/l'organisation chargée de la mise en œuvre, avec le soutien du ou des responsables SGES du FPBG, et aboutit à l'élaboration d'un plan d'action en faveur de l'égalité de genre (annexe 5). Ce plan décrit les mesures spécifiques visant à promouvoir l'égalité de genre, à prévenir la violence sexiste et à garantir des avantages inclusifs.

Ce système à deux niveaux garantit que :

- Tous les projets soient examinés sous l'angle de la pertinence en matière de genre, quelle que soit leur taille ;
- Les ressources soient utilisées efficacement, avec une analyse détaillée uniquement lorsque cela est nécessaire ;
- Les petites organisations soient habilitées à s'engager de manière significative dans les questions de genre sans être surchargées.

- Tous les projets surveillent les impacts liés au genre et les organisations et partenaires chargés de la mise en œuvre sont encouragés à appliquer les principes d'égalité de genre dans leurs projets. En outre, sur la base des résultats de l'analyse de niveau 2, un plan d'action en faveur de l'égalité de genre peut être élaboré afin d'intégrer des mesures et des indicateurs sensibles au genre dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des projets.

6.2. Renforcement des capacités

Les activités de renforcement des capacités seront dirigées par le responsable SGES et soutenues par le Gestionnaire de Programme, le Directeur Général et le Conseil d'Administration.

Le but du renforcement de capacités est de pouvoir :

- Offrir régulièrement des formations au personnel du FPBG sur les dispositions de cette politique, notamment sur des thèmes clés tels que l'égalité des sexes, l'analyse de genre, la gestion de projets tenant compte des questions de genre (y compris la budgétisation et l'établissement de rapports tenant compte des questions de genre) et le développement national en matière de genre ;
- Renforcer les capacités des partenaires et des bénéficiaires de subventions sur les principes et les dispositions de la présente politique pour les thèmes qui les intéressent.

6.3. Participation et leadership

- Fixer des objectifs pour la participation des femmes aux activités des projets, aux rôles de direction et aux organes décisionnels ;
- Soutenir le développement du leadership et le mentorat de personnes de divers genres. Par exemple, en soutenant la mise en place de mécanismes de mentorat intergénérationnel afin de renforcer la transmission des connaissances entre les femmes leaders traditionnelles et les jeunes femmes engagées dans la conservation.

6.4. Accès aux ressources et autonomisation économique

- Garantir un accès équitable aux ressources, aux avantages et aux opportunités du projet pour tous les genres. Une attention particulière sera accordée aux femmes travaillant dans les chaînes de valeur de la pêche artisanale, de la transformation et des produits forestiers non ligneux, afin d'améliorer leur accès aux financements, aux marchés et aux technologies durables ;

- Promouvoir l'autonomisation économique des genres représentés grâce à un soutien ciblé aux activités génératrices de revenus, à l'entrepreneuriat et au développement des compétences.

6.5. Communications sensibles au genre / adaptées au genre

- Veiller à ce que toutes les communications du FPBG soient sensibles ou réceptives¹ au genre, y compris les documents destinés au public tels que les appels à propositions, les rapports et les campagnes de sensibilisation ;
- Mettre en avant l'approche du FPBG en matière de genre de manière cohérente dans toutes les communications clés afin de renforcer l'engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'inclusion ;
- Utiliser un langage et des images inclusifs qui reflètent la diversité des rôles de genre et évitent les stéréotypes, en garantissant la visibilité et la représentation de tous les genres dans les discours sur la conservation et le développement durable.

6.6. Prévention de la violence basée sur le genre (VBG)

- Intégrer l'évaluation et l'atténuation des risques de VBG dans la conception et la mise en œuvre des projets dans le cadre de l'analyse de genre présentée dans cette politique ;
- Mettre en place des mécanismes confidentiels et accessibles pour signaler et traiter les VBG et la discrimination, y compris l'orientation vers les services appropriés dans le cadre du GRM du SGES.

6.7. Suivi, évaluation et apprentissage

- Utiliser des indicateurs ventilés par genre pour suivre les progrès en matière d'égalité des genres ;
- Les indicateurs de suivi doivent inclure des dimensions qualitatives, telles que l'évolution des perceptions locales du rôle des femmes dans la gestion des ressources, afin de compléter les données quantitatives ventilées par sexe ;
- Intégrer les résultats en matière d'égalité des sexes dans les évaluations de projets et les rapports annuels ;

¹ *Une communication sensible au genre garantit un langage et une représentation inclusifs, tandis qu'une communication tenant compte du genre aborde et intègre activement les considérations de genre afin de promouvoir l'égalité et l'autonomisation.*



- Réviser et mettre à jour régulièrement la politique et le plan d'action en matière d'égalité des sexes sur la base des enseignements tirés.

Les indicateurs de base sont présentés à l'annexe 3.

6.8. Responsabilité et conformité

- Intégrer le respect de la présente politique en matière d'égalité des sexes, de la réglementation gabonaise et des engagements internationaux ratifiés en matière d'égalité des sexes comme une exigence dans tous les accords de subvention et contrats ;
- Intégrer les performances en matière d'égalité des sexes dans les évaluations du personnel et des partenaires.

7. Modalités de mise en œuvre

- **Responsabilité** : Le Directeur Général du FPBG est responsable de la mise en œuvre globale de la politique, avec le soutien du responsable en sauvegarde environnementale et sociale (RSES). Le Conseil d'Administration est chargé de superviser l'alignement stratégique et la responsabilité dans la mise en œuvre de la politique en matière d'égalité des sexes ;
- **Ressources** : allouer des ressources financières et humaines adéquates aux activités d'intégration de la dimension de genre ;
- **Partenariats** : Collaborer avec des experts en matière de genre, des organisations de femmes et les agences gouvernementales concernées.

8. Annexes

1. **Glossaire des termes liés au genre**
2. **Exemple de liste de contrôle pour l'analyse de genre**
3. **Exemple d'indicateurs sensibles au genre**
4. **Voies d'orientation et mécanisme de signalement des violences sexistes**
5. **Résumé des activités et des objectifs du plan d'action en matière de genre**
6. **Modèle de rapport sur le plan d'action en matière d'égalité des sexes**



Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs au genre

Autonomisation :
Processus visant à renforcer la capacité des individus ou des groupes à faire des choix et à transformer ces choix en actions et résultats souhaités.

Genre :
Rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les personnes de genres différents.

Analyse de genre :

Approche systématique visant à identifier et à comprendre les différences dans la vie des personnes de genres divers, et la manière dont ces différences affectent leur participation aux activités de développement et de conservation, ainsi que les résultats de ces activités.

Violences basées sur le genre (VBG) :

Tout acte préjudiciable dirigé contre une personne en raison de son genre. Cela inclut les préjudices physiques, sexuels, psychologiques et économiques. Au sein de la VBG, il existe un concept central : l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (SEAH). Il s'agit d'inconduites sexuelles commises par des personnes associées à des organisations humanitaires, de développement ou de maintien de la paix, qui peuvent se produire entre des membres du personnel ou entre le personnel et les personnes qu'il sert. Cela inclut le personnel des organisations chargées de la mise en œuvre, les bénéficiaires de subventions et les communautés bénéficiaires.

Égalité des genres :

L'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités pour tous, indépendamment du genre.

Intégration de la dimension de genre :

Processus consistant à évaluer les implications pour les personnes de différents sexes de toute action prévue, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Sensibilité au genre :

La sensibilité au genre consiste à comprendre et à prendre en considération les facteurs socioculturels qui sous-tendent la discrimination fondée sur le sexe. Dans la pratique, la sensibilité au genre signifie « **ne pas nuire** ».



La prise en compte des questions de genre consiste à identifier et à comprendre les écarts et les préjugés entre les sexes, puis à agir en conséquence, en élaborant et en mettant en œuvre des mesures visant à surmonter les défis et les obstacles afin d'améliorer et de parvenir à l'égalité des sexes.

Par rapport à la sensibilité au genre, la prise en compte du genre signifie plus que « *ne pas nuire* » ; cela signifie « *faire mieux* ».

Données ventilées par sexe :

Données collectées et présentées séparément pour les femmes et les hommes.



Annexe 2 : Analyse de genre

- **Objectif** : Comprendre la dynamique de genre et concevoir un plan d'action en faveur de l'égalité des sexes ;
- **Qui est responsable de la mise en œuvre** : les responsables de la mise en œuvre du projet / les bénéficiaires ;
- **Qui apporte son soutien** : le(s) responsable(s) ESMS du FPBG ;
- **Quand** : déclenché si l'outil ESMS 1 identifie des problèmes importants liés au genre ;
- **Résultat** : une analyse complète de la dimension de genre et, éventuellement, un plan d'action en faveur de l'égalité des sexes.

Questions générales :

1. Décrivez plus en détail les risques identifiés au niveau 1 de l'analyse.
 - i) Quelles sont les formes spécifiques de violence sexiste présentes dans la zone du projet ? (le cas échéant)
 - ii) Comment les normes et pratiques culturelles influencent-elles les rôles liés au genre et l'accès aux ressources ?
2. Quelles sont les possibilités de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ?
3. Comment les femmes peuvent-elles être activement intégrées dans la conception, la mise en œuvre et le suivi du projet ?
4. Existe-t-il des disparités entre les sexes dans la capacité à accéder librement aux sources d'information primaires et à utiliser de manière indépendante les canaux de communication pour signaler des plaintes ou dialoguer avec les responsables de la mise en œuvre du projet ?
5. Toute autre question spécifique au cas présent.



Annexe 3 : Indicateurs sensibles au genre (exemples)

Participation

- Pourcentage de femmes et d'hommes participant aux activités du projet ;
- Pourcentage de femmes occupant des postes de direction ou de prise de décision

Accès et avantages

- Nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'un meilleur accès aux ressources/services ;
- Nombre d'activités génératrices de revenus dirigées par des femmes ou bénéficiant aux femmes.

Renforcement des capacités

- Nombre de femmes et d'hommes formés aux compétences pertinentes .

Prévention de la violence sexiste

- Nombre d'employés/partenaires formés à la prévention et à la lutte contre la violence sexiste ;
- Nombre de cas de violence sexiste signalés et traités par le biais de mécanismes établis.

Résultats

- Changements d'attitude à l'égard de l'égalité des sexes (mesurés à l'aide d'enquêtes) ;
- Preuves d'une autonomisation accrue des femmes (qualitative ou quantitative) ;
- Évolution des perceptions locales des rôles des femmes et des hommes dans la gestion des ressources (indicateur qualitatif, basé sur des enquêtes ou des groupes de discussion).

Remarque : *Cet ensemble d'indicateurs est principalement ventilé par sexe. Les options permettant d'intégrer une perspective plus diversifiée en matière de genre doivent être évaluées au cas par cas, en s'appuyant sur l'expérience pratique acquise sur le terrain. Le FPBG envisagera des approches plus inclusives dans les futures mises à jour de cette politique.*



Annexe 4 : Voies de référence et mécanisme de signalement des violences basées sur le genre (VBG)

Objectif :

Garantir une réponse sûre, confidentielle et efficace aux divulgations ou incidents de VBG dans le cadre des projets du FPBG.

Mécanisme de signalement :

- Tous les membres du personnel, partenaires et bénéficiaires peuvent signaler les incidents de VBG de manière confidentielle au GRM ;
- Les signalements peuvent être effectués de manière anonyme si vous le souhaitez.

Mesures prises :

1. Recevoir et documenter le signalement de manière confidentielle ;
2. Fournir immédiatement un soutien et des informations à la victime, y compris sur les services disponibles ;
3. Orienter la victime vers les services d'aide locaux appropriés (médicaux, psychosociaux, juridiques) selon les besoins ;
4. Garantir l'absence de représailles et la protection de la victime et de la personne ayant signalé les faits ;
5. Enregistrer et suivre les cas (sans informations permettant d'identifier les personnes concernées) à des fins d'apprentissage et d'amélioration ;



Annexe 5 : Modèle de plan d'action en matière d'égalité des sexes

Instructions

Ce modèle doit être rempli pour chaque projet ou programme et mis à jour chaque année. Il doit être joint aux propositions de projet et aux rapports d'avancement.

Modèle de plan d'action en faveur de l'égalité des sexes

<u>Objectif</u>	<u>Activités</u>	<u>Indicateurs et objectifs</u>	<u>Moyens de vérification</u>	<u>Responsable</u>	<u>Calendrier</u>	<u>Ressources/Budget</u>
Exemple : accroître la participation des femmes à la prise de décision dans le cadre des projets	<ul style="list-style-type: none"> - Mener des actions de sensibilisation auprès des groupes de femmes - Fixer un minimum de 30 % de femmes dans les comités 	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de femmes dans les comités (objectif : 30 %) - Nombre d'événements de sensibilisation organisés 		Chef de projet, point focal pour les questions de genre	T1-T4	2 000
Exemple : Renforcement des capacités en matière d'égalité des sexes	<ul style="list-style-type: none"> - Formation sur le genre pour le personnel et les partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de membres du personnel formés (objectif : 100 %) - Résultats des évaluations avant/après la formation 		RH, point focal pour l'égalité des sexes	T2	1 500



Exemple : prévenir et lutter contre la violence sexiste	- Intégrer l'évaluation des risques de violence sexiste - Mettre en place un mécanisme de signalement	- Évaluation des risques de violence sexiste terminée - Mécanisme de signalement opérationnel		Responsable de la protection	T1	500
Exemple : surveiller les résultats en matière d'égalité des sexes	- Collecte de données ventilées par sexe - Intégrer la dimension de genre dans les rapports de suivi et d'évaluation	- Pourcentage d'indicateurs ventilés par sexe - Résultats en matière d'égalité des sexes communiqués chaque année		Responsable du suivi et de l'évaluation	En cours	1 000

Ajoutez des lignes selon les besoins pour chaque objectif/activité.

Annexe 6 : Modèle de rapport sur le plan d'action en matière d'égalité des sexes

Date	Activité	Progrès réalisés à ce jour (sur la base des indicateurs)	Moyens de vérification	Ressources/ Budget dépensé	Commentaires	Commentaires du FPBG
------	----------	--	------------------------	-------------------------------	--------------	----------------------