Nations Unies E/CN.18/2004/4/Add.5

Conseil économique et social

Distr. générale
2 mars 2004
Français
Original: anglais

Forum des Nations Unies sur les forêts
Quatrième session
Genève, 3-14 mai 2004
Point 5 a) de l'ordre du jour*
Points communs employés à chaque session : dialogue multipartite

Dialogue multipartite

Note du Secrétariat

Additif

Document de travail établi par les grands groupes : Femmes**

Résumé

La participation des femmes aux décisions dans les organisations forestières nationales et internationales restant très faible, le document propose, face à cette contrainte, des mesures tirées d'exemples émanant de pays en développement. Il est axé sur les questions sociales et culturelles pour donner une perspective sur les causes profondes des problèmes de la pauvreté et de la foresterie, en soulignant les moyens par lesquels la participation active des femmes aux programmes et aux organisations de foresterie pourra fortement atténuer la pauvreté et déboucher sur des organisations de foresterie plus efficaces et plus équitables.

Une étude de cas au Népal donne un exemple concret d'une démarche qui a permis la régénération des forêts, l'autonomisation des femmes et l'atténuation de la pauvreté par un processus d'intégration visant à réformer les organismes chargés de la gestion des ressources naturelles, faisant ainsi de l'autonomisation des femmes un souci non plus local mais central.

Le document de travail recense trois grandes lacunes qui persistent s'agissant des femmes et des forêts : politiques, rôles des cadres féminins et barrières structurelles qui écartent les femmes des postes de direction.

* E/CN.18/2004/1.
** Préparé par le Network for Women in Natural Resource Management.

04-25786 (F) 170304 240304

Les interventions proposées aux gouvernements et aux grands groupes sont axées sur l'édification des capacités et l'appui à un réseau de cadres féminin motivés et aptes à instruire, à édifier les capacités et les aptitudes à diriger, à inculquer des tactiques et des méthodes éprouvées, et à former un ensemble d'une taille et d'une force suffisantes pour créer des organisations qui, aux niveaux international, régional, national et local, promouvront l'égalité des sexes et l'environnement durable.

Table des matières

		Paragraphes	*Page*
I.	Introduction	1-4	3
II.	Obstacles et progrès	5-22	4
	A. Obstacles socioculturels	6-16	4
	B. Progrès	17-21	6
	C. Développement d'un réseau mondial	22	8
III.	Questions neuves	23-33	8
	A. Politiques sexospécifiques liées à la foresterie et au développement durable	25-29	8
	B. Rôle des cadres féminins pour appliquer les grands objectifs afin de donner aux femmes autonomie et égalité vers le développement durable	30-32	9
	C. Barrières organisationnelles qui empêchent les femmes de réaliser leur potentiel réformateur	33	10
IV.	Les écarts : propositions d'action pour les gouvernements et les grands groupes	34-41	10
	A. Orientations	34-36	10
	B. Appui aux actions	37	11
	C. Réformes institutionnelles	38-41	12

I. Introduction

1. Vu l'exhaustivité du document présenté à la troisième session du Forum par les femmes sur leurs contributions aux diverses questions des forêts (E/CN.18/2003/2/Add.5), on n'en reparlera pas ici. Sachant les besoins exprimés par les femmes impliquées dans le secteur forestier, le présent document de travail porte sur les aspects sociaux et culturels de la foresterie qui gênent l'application des grandes recommandations faites par exemple au Forum des Nations Unies sur les forêts et au Partenariat sur les forêts et à d'autres parties intéressées, et formulées dans les conventions sur le développement durable, l'élimination de la pauvreté et l'égalité des sexes. L'une de ces recommandations figurant dans le document de travail établi par le grand groupe Femmes en 2003 dit que « des mesures devraient être prises pour encourager la pleine participation des femmes à la gestion des forêts depuis le stade de l'élaboration et de la planification des politiques jusqu'à la mise en place de mécanismes institutionnels d'application, de suivi et d'évaluation » [ibid., par. 15 c)].

2. Le même document recommandait que les donateurs et les organisations bilatérales et multilatérales fournissent un appui dans les six grands domaines suivants :

a) Formation des femmes dans les domaines de la gestion des forêts et des ressources naturelles;

b) Projets qui visent à leur donner les moyens de gérer les ressources;

c) Recherche de données ventilées par sexe;

d) Communications, établissement de réseaux et diffusion d'informations provenant des expériences sur le terrain et de la recherche;

e) Activités internationales qui traitent expressément de la participation des femmes et de l'impact des projets sur elles;

f) Facilitation de la participation des femmes aux conférences et débats internationaux sur les forêts.

3. La participation des femmes aux décisions dans les organisations forestières nationales et internationales restant très faible, le présent document propose, face à cette contrainte, des mesures tirées d'exemples émanant de pays en développement. Il est axé sur les questions sociales et culturelles pour donner une perspective sur les causes profondes des problèmes de la pauvreté et de la foresterie, en soulignant les moyens par lesquels la participation active des femmes aux programmes et organisations de foresterie pourra fortement atténuer la pauvreté et déboucher sur des organisations de foresterie plus efficaces et plus équitables. Le premier pas en ce sens est de changer les normes et cultures des organisations de la profession forestière elle-même.

4. Outre ce changement organisationnel, il faut des indicateurs qui reflètent les besoins et les réalisations des femmes s'agissant de l'application des accords internationaux sur les forêts et des objectifs du Millénaire pour le développement. On n'en parlera pas ici mais il faudra y revenir.

II. Obstacles et progrès

5. Des entretiens avec des forestières et des administratrices et utilisatrices de forêts au récent Congrès forestier mondial de Québec en septembre 2003 et avec des cadres féminins d'organisations internationales s'occupant de forêts ont révélé un consensus sur la persistance – dans les politiques, la conscience et les actions s'agissant des femmes et des forêts – qu'un fossé dont on trouve un exemple dans l'organisation même du Congrès forestier mondial : les grands groupes de jeunes, de peuples autochtones, de syndicats et d'employeurs ont été officiellement reconnus par les organisateurs qui leur ont donné le temps de faire des exposés à la séance d'ouverture. Mais les femmes, elles, n'ont pas été officiellement reconnues comme groupe et en cinq jours de réunions suivies par plus de 4 000 personnes de 140 pays, il n'y a eu que peu de documents ou d'activités portant sur les questions les concernant. Or, cela n'est par rare et montre bien la place nationale et internationale de ces questions.

A. Obstacles socioculturels

6. Des facteurs sociaux et culturels limitent la mesure dans laquelle les services forestiers de par le monde sont désireux et capables d'entreprendre et d'exécuter des programmes d'égalité des sexes. La lenteur de l'intégration féminine dans le secteur forestier a plusieurs causes : manque de conscience du problème, traditions culturelles, préjugés et barrières et normes institutionnelles en la matière.

Conscience du problème

7. Il y a, tant chez les femmes que chez les hommes, un manque général de conscience de la manière dont les questions de sexe affectent celles de l'environnement. L'Organisation des femmes pour l'environnement et le développement déclare que, depuis la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, c'est là un grand obstacle au plaidoyer écologique des femmes. Certes, beaucoup de grandes recommandations lient les femmes à l'environnement mais les organismes de développement et les services gouvernementaux ont souvent tendance à méconnaître leur rôle en foresterie et ses effets sur l'atténuation de la pauvreté et la durabilité de l'environnement.

Traditions culturelles

8. Dans bien des cultures et des pays, les rôles sexuels traditionnels réduisent les femmes à la vie ménagère ou à des emplois « féminins », rendant problématique leur participation aux processus publics intéressant les forêts. Les rôles et responsabilités multiples des femmes et le manque d'appui familial ont été invoqués pour expliquer le faible nombre de candidates aux carrières forestières qui, dominées par les hommes, sont remplies de symboles et d'usages essentiellement masculins et peuvent ne pas être accueillantes aux femmes.

Préjugés sexuels

9. La participation des femmes a beau être théoriquement acceptée dans les forums multipartites, les préjugés sexuels jouent un rôle important dans la prise de décisions. Les barrières comportementales sont fortement enracinées, d'où l'exclusion systématique des femmes et de leurs problèmes dans les programmes politiques. Au lieu d'être reconnues comme facteur important de sécurité alimentaire et de gestion de l'environnement, elles sont presque partout cataloguées par les influences culturelles comme personnes à charge ou donneuses de soins et prestataires auxiliaires, ce qui cache l'ampleur de leur contribution à la foresterie.

Normes et barrières institutionnelles

10. Les professions forestières représentent des « cas extrême » où les femmes sont fortement sous-représentées [E/CN.18/2003/2/Add.5, par. 15 d)], ce qui a des répercussions sur les institutions chargées du développement forestier. Ce sont les hommes qui, d'ordinaire, dominent les forums décisionnels mais sans y évoquer les questions de sexe ni prendre des mesures à cet égard, si bien que les femmes n'y participent guère. Certes, les femmes et les hommes ont souvent des perspectives, des priorités et des valeurs différentes quant à la conservation et à l'équité sociale, mais le fait de nier aux femmes les rôles de décision – auxquels elles sont aptes – nuit à une organisation et à ceux qu'elle sert. Il en résulte une aliénation non seulement des forestières, mais aussi des femmes de la communauté qui ont du mal à dialoguer avec des cadres forestiers tous masculins.

11. Il faut donc réformer les organismes forestiers pour atteindre les objectifs d'égalité. Or très peu de projets et de programmes visent à réformer les organismes d'exécution eux-mêmes pour concrétiser les initiatives d'égalité sexuelle.

12. Par-delà les grandes réformes, les stratégies et mécanismes de changement organisationnel devront demander si les normes, valeurs et attitudes dominantes de leurs agents sont conformes aux principes d'égalité sexuelle. L'immobilisme est ancré dans des présomptions, des valeurs et des normes qui, enracinées dans la culture des organisations et les attitudes de leurs membres, se ressemblent remarquablement de par le monde. Partout, les services forestiers sont influencés par des paradigmes universels où le professionnalisme, la hiérarchie et la masculinité sont prisés. Même lorsqu'il existe une conscience des femmes et du développement, la phallocratie et ses valeurs règnent souvent incontestées dans presque toute l'organisation. Or ces valeurs déterminent les cultures organisationnelles que les agents des services forestiers créent, entretiennent et reproduisent.

13. Au travail, de nombreux obstacles culturels lèsent les forestières. En Inde, au Népal, au Pakistan et au Bhoutan, les femmes les ont recensés comme suit : parti pris misogyne, chances inégales de formation, faibles pouvoir et autorité de décider, manque de confiance et sous-estimation de leurs aptitudes par les employeurs – autant de facteurs qui ont gêné leur contribution professionnelle. On en trouve encore un exemple dans la République démocratique populaire lao où les employées du Ministère de l'agriculture et des forêts seraient sous-utilisées comme dactylographes ou comme commises de leurs collègues masculins (Schenk-Sandbergen et Chosiulamany-Khamphoui, 1995).

14. La foresterie est un domaine spécialisé et réservé, selon les normes de la profession, à ceux qui y sont admis une fois diplômés par une école spécialisée. Dans beaucoup de pays, la formation des forestiers ressemble à celle des militaires, les forestiers apprenant à protéger les ressources contre les gens. Elle est donc empreinte de masculinité; traditionnellement, l'archétype du forestier est un homme bien bâti et apte à manier le fusil comme la tronçonneuse et de faire face tant aux animaux sauvages qu'au paludisme et au public. Relativement peu de femmes entrent dans ce domaine et la plupart de celles qui le font apprennent vite à atténuer et à masquer leur féminité pour se faire respecter par leurs collègues masculins.

Transfert de technologie

15. Des démarches plus récentes intégrant les méthodes de la science sociale aux projets de foresterie ont adouci ces orientations masculines mais le paradigme du « transfert de technologie » qui domine la foresterie définit les idées professionnelles de nombreux forestiers qui tendent à croire que l'atténuation de la pauvreté et un travail mieux payé découleront de l'application des technologies appropriées par les membres de la communauté. Mais la meilleure manière d'aborder les problèmes de gestion des ressources naturelles est souvent l'intervention sociale, par exemple en faisant participer tous les utilisateurs de la forêt, dont les femmes – plutôt que par des procédés purement techniques.

16. Faute d'accent sur les aspects sociaux de la gestion des forêts, on constate souvent, dans les programmes forestiers, un écart entre les sexes que rendent flagrant l'absence d'employées, le manque d'activités pour les femmes, le faible budget pour activités les intéressant, et l'inégalité dans les décisions prises au sein des services forestiers, des organisations non gouvernementales et dans les communautés où les activités sont entreprises.

B. Progrès

17. S'agissant des femmes et des forêts, les renseignements sur l'expérience des pays étant en cours de collecte, on n'a encore guère d'exemples à citer. Mais on évoquera ici une bonne étude de cas émanant du Népal; d'autres expériences de pays pourront s'y ajouter quand ont les connaîtra.

Intégration des femmes au Népal

18. L'expérience du Népal démontre une stratégie fructueuse pour changer l'attitude des forestiers de carrière tout en créant des conditions où des rurales pauvres peuvent se faire respecter et satisfaire des besoins sylvicoles. Un projet forestier y a fourni une démarche pour régénérer la forêt, autonomiser les femmes et atténuer la pauvreté par un processus d'intégration féminine qui vise à réformer les organismes chargés de gérer les ressources naturelles, faisant ainsi passer l'autonomisation des femmes du terrain au niveau central. Cette démarche a été animée par une équipe de femmes et d'hommes motivés et compétents qui ont agi en réformateurs dans leurs communautés et leurs organismes, dans l'idée que les femmes étaient d'une importance critique à la réussite du projet.

19. Le projet a permis de bien améliorer la quantité et la qualité du bétail appartenant aux agriculteurs; de réduire les prélèvements de fourrage et de bois de chauffage sur les forêts nationales; de donner une meilleure sécurité alimentaire aux ménages; de diversifier et d'augmenter le sources de revenu; et de réduire la dette des agriculteurs envers les prêteurs locaux (Ohler 2000). Un important aspect du succès de ce projet (dénommé Hills Leasehold Forestry and Forage Development Project) a été l'impulsion donnée par deux animateurs (du Département des forêts et de la FAO) qui ont eu l'idée de recruter une équipe de trois femmes et de leur donner l'autonomie nécessaire pour mettre au point une stratégie novatrice. Elles se sont penchées sur la culture interne des organismes d'exécution pour mieux faire saisir les réalités des rurales par leurs homologues masculins, et les y rendre plus réceptifs en transformant leur attitude envers les femmes.

20. Grâce à la persistance de l'équipe féminine spécialisée et à son appui soutenu des rurales accompagné de confiance en leurs aptitudes, une formation sexospécifique continue à l'animation a été donnée à un ensemble de promotrices de groupe locales qui, recrutées dans tout le pays, ont su créer un esprit de solidarité pour s'encourager et s'entraider suivant le modèle de l'équipe spécialisée et qui en sont ainsi venues à lui faire toute confiance en se disant qu'elles avaient une mission, étaient prêtes à prendre des risques et même à perdre leur emploi. Elles étaient fières d'être associées à un tel groupe de femmes et elles ont acquis ce faisant du prestige avec les cadres supérieurs du projet et de l'État (Gurung et Lama, 2003).

21. Les éléments clefs et les pratiques optimales du projet sont résumés ci-après :

- Orientation et soutien conceptuels donnés à l'équipe spécialisée par les codirecteurs du projet et de hauts fonctionnaires;
- Synergies entre quatre organismes coopérants;
- Un fonds féminin spécial;
- L'équipe spécialisée – moral, expérience et dévouement;
- Autonomie favorable à l'innovation de l'équipe spécialisée;
- Programmes simples et pertinents de formation de qualité;
- Activités d'appui et de suivi persistantes et à long terme pour les promotrices de groupe;
- Mise en place de coordonnateurs des questions féminines qui ont constaté que leur participation a eu des effets positifs;
- Nature indépendante du travail des personnels de terrain et des promotrices de groupe;
- Travail assidu des promotrices de groupe;
- Reconnaissance des femmes comme essentielles et non accessoires à la réussite du projet.

C. Développement d'un réseau mondial

22. Le réseau mondial, dit Network for Women in Natural Resource Management (Réseau des collaboratrices à la gestion des ressources naturelles), a été lancé au Congrès forestier mondial en tant que manifestation secondaire suivie par une cinquantaine de femmes et d'hommes soucieux de s'attaquer aux contraintes déjà évoquées, que les cadres féminins et membres des communautés connaissent. Il offre aux forestières une formation à l'intégration, à l'animation, au développement et au plaidoyer organisationnels, ainsi qu'un appui et une assistance. Ses membres analyseront et compareront les politiques et pratiques en cours, planifieront et reproduiront les pratiques optimales par des initiatives pilotes financées par de petits dons reçus par eux et feront des recherches applicables sur l'art du plaidoyer en se liant aux organes les plus influents de l'ONU, du Nord et des pays en développement. Par ce réseau mondial de cadres féminins, le réseau vise à donner une voix mondiale à la promotion de l'égalité des sexes dans les politiques, programmes et organisations de foresterie.

III. Questions neuves

23. Il ressort de l'expérience népalaise qu'il faut créer dans les institutions forestières des structures propices à la mise en place de cadres supérieurs féminins dans les services forestiers eux-mêmes. Vu les obstacles culturels à l'égalité des sexes découlant des contextes locaux et de l'orientation masculine des organisations forestières, il faudra de l'aide pour édifier une base solide.

24. Des études de cas comme celle du Népal et des entretiens avec des femmes par consultations et correspondance ont diagnostiqué, s'agissant des femmes et des forêts, la persistance de trois grandes lacunes qui ont trait aux :

a) Politiques sexospécifiques dans les secteurs de gestion des forêts et des ressources naturelles;

b) Rôles des femmes spécialistes pour appliquer les grands objectifs d'autonomisation des rurales et d'égalité des sexes dans ces secteurs (en reliant les niveaux des politiques et des communautés);

c) Barrières organisationnelles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes supérieurs et influents pour jouer de tels rôles.

A. Politiques sexospécifiques liées à la foresterie et au développement durable

25. L'auteur d'un commentaire sur le Sommet mondial pour le développement durable note qu'il y a 10 ans, presque chaque page d'Action 21 contenait une déclaration sur le rôle des femmes dans le développement durable. Symptomatiquement, 10 ans après, il y a moins de références aux femmes et à l'égalité des sexes dans les 70 et quelques pages issues de Johannesburg et, pour la plupart, ces références visent le rôle des femmes comme contributrices et comme ressources du développement durable et non l'importance de transformer les relations des sexes et de pouvoir qui influent sur le développement (Duddy, 2002).

26. À une réunion préparatoire du Sommet à Bali, le grand groupe Femmes à une séance du dialogue multipartite a fait une déclaration ferme sur la gouvernance et l'édification des capacité et préconisé une action urgente dans trois domaines clefs : la gouvernance mondiale, la gouvernance et les femmes, et la transparence et la responsabilité. Ses revendications ont souligné que l'extirpation de la pauvreté, les droits des femmes et la justice pour elles sont indissociables mais elles ont noté que les engagements en la matière n'étaient pas automatiquement reflétés dans la gouvernance institutionnelle. Elles ont donc demandé des dispositifs qui reconnaîtraient et récompenseraient l'apport capital des femmes à la protection, la gestion et la conservation de l'environnement.

27. Adoptés par un vaste consensus international, les objectifs du Millénaire pour le développement offrent des possibilités pour lier de manière intégrée, les questions forestières à celles des femmes et de la pauvreté. On pourrait, par exemple, réduire la pauvreté en améliorant l'accès des rurales aux forêts. Mais l'emploi des objectifs à cette fin exige pour être effectif dans la guerre contre la pauvreté, une compréhension des rôles et des besoins des femmes.

28. Tous les gouvernements sont tenus de rendre compte des progrès nationaux vers lesdits objectifs mais, dans beaucoup de leurs rapports, la question des femmes a été marginalisée et limitée à des objectifs d'égalité et de santé féminines. L'Organisation des femmes pour l'environnement et le développement a suivi les progrès vers les OMD et dit dans son rapport (2003) qu'aucun rapport de pays présenté en 2003 ne parle des femmes s'agissant de l'objectif No 7 sur l'environnement durable. Peu de gouvernements ont prévu des actions pour la cible No 9 visant à intégrer les principes du développement durable et à inverser la tendance à la déperdition des ressources environnementales.

29. Les réunions de Johannesburg ont abouti à la reconnaissance nouvelle de la nécessité et de la valeur des organisations de la société civile qui peuvent préconiser les réformes et se faire entendre dans le système des Nations Unies. L'initiative « Agriculture et développement rural durables », mise au point avec les intéressés par un processus participatif, a identifié des intérêts communs et noué des liens de travail entre la FAO, les gouvernements et les groupes de la société civile. Les femmes – l'un des neuf grands groupes reconnus comme « désavantagés » – « facteurs de changement » dans le développement rural, sont désormais à l'ordre du jour des organismes et donateurs internationaux.

B. Rôle des cadres féminins pour appliquer les grands objectifs afin de donner aux femmes autonomieet égalité vers le développement durable

30. Les cadres forestiers féminins des organisations internationales, des gouvernements, des universités et des organisations non gouvernementales ont dit qu'il leur fallait des compétences et un appui pour leur permettre de mieux aider les rurales tout en transformant leurs organisations propres pour construire un milieu organisationnel conforme à l'objectif.

31. Or elles n'ont presque aucun exemple à suivre pour construire des liens avec les agricultrices afin d'autonomiser toutes les femmes. Ces contraintes, communes aux cadre féminins de nombreux pays s'occupant de programmes forestiers pour le développement durable limitent la sensibilité aux sexospécifiques dans les projets au niveau des communautés. Ce problème se manifeste notoirement dans la rareté du personnel féminin associé aux programmes, le manque d'activités intéressant les rurales, la faiblesse des budgets et les décisions sexuellement inégalitaires, tant au sein des départements que dans les communautés d'intervention. Au niveau individuel, les femmes sont contrariées et empêchées de rendre des services aux rurales par ces facteurs qu'aggravent l'obscurité, le manque de débouchés et l'isolement imputable à la situation marginalisée des cadres féminins dans les départements forestiers.

32. Les effets positifs de l'autorité féminine dans les communautés, les organismes d'exécution et les institutions d'enseignement n'ont pas été présentés ni largement diffusés, ce qui prive les femmes d'importants exemples à suivre. De plus, il faut faire des recherches pour comprendre les contraintes organisationnelles à cette autorité et pour comprendre comment des environnements propices aux femmes pourront être créés dans ces institutions phallocratiques.

C. Barrières organisationnelles qui empêchent les femmes de réaliser leur potentiel réformateur

33. Malgré les belles paroles d'appui à l'équité sexuelle dans les politiques des organismes de financement et de nombreux gouvernements et organisations non gouvernementales, beaucoup de mesures de progrès restent lettre morte. Les organismes de développement internationaux qui en ont prises à leur siège ne sont pas toujours à même de le faire dans leurs bureaux de terrain, laissant ces mesures à l'improvisation (Mumtaz, 1993), faute notamment de structures et de cultures organisationnelles philogynes pour appuyer ces objectifs. Les programmes de foresterie axés sur les communautés et la société offrent un cadre plus légitime pour les questions sexospécifiques s'agissant de l'accès aux ressources forestières et de leur contrôle mais même dans ces programmes, ces questions sont souvent négligées et les femmes à peine représentées.

IV. Les écarts : propositions d'action pour les gouvernements et les grands groupes

A. Orientations*

34. **Les questions liées à l'égalité des sexes et à l'accès des femmes aux ressources forestières devraient faire partie des plans nationaux d'application des objectifs du Millénaire pour le développement. Les comptes rendus nationaux pourront aussi parler des progrès vers les objectifs fixés dans d'autres accords et conventions de portée internationale comme le Programme d'action de Beijing et le Plan de mise en oeuvre de Johannesburg (2002) et faire fond sur des mécanismes obligatoires relatifs aux droits de l'homme comme la**

* Ce passage s'inspire du rapport de l'Organisation des femmes pour l'environnement et le développement (2003).

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

35. **Pour donner suite aux objectifs du Millénaire pour le développement, l'ONU a créé des groupes tactiques qui, pour chacun d'eux, fournissent des compétences et des notes d'information. Ces groupes devraient analyser l'importance de l'autonomisation des femmes et de l'égalité des sexes pour l'extirpation de la pauvreté et la durabilité de l'environnement. Les objectifs et indicateurs de mesure des progrès devront être élargis. En consultation avec les organisations de femmes, les gouvernements devraient mettre au point des objectifs et indicateurs de sexe adaptés au contexte national.**

36. **Les stratégies nationales pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement exigeront beaucoup de ressources des pays donateurs. La Banque mondiale et le FMI élaborent, avec 70 des pays les plus pauvres, des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté afin de fixer des priorités pour les projets et programmes – dont beaucoup manquent d'une dimension féminine. Il faudrait suivre et annoncer les progrès vers ces objectifs et voir dans quelle mesure les questions de genre et d'accès des femmes aux ressources figurent dans les plans. Cela peut se faire par les cinq moyens suivants :**

a) La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe pourront aider les gouvernements à comprendre comment les femmes et les hommes sont exclus de l'utilisation de certaines ressources; elles pourront mieux cibler les stratégies pour améliorer l'accès des femmes aux ressources;

b) Pour prendre des mesures judicieuses et rendre des services adéquats, il faut faire des analyses par sexe afin de comprendre les besoins et rôles distincts des femmes et des hommes. Cela mettra au jour les disparités qui mènent à l'inégalité sociale, économique et politique et pourra révéler des liens primordiaux tels que l'importance de la participation des femmes aux décisions pour extirper la pauvreté;

c) Il faut des stratégies d'intégration des femmes pour concilier les besoins distincts des femmes et des hommes en préparant les politiques. Il faut que les femmes puissent influencer la gouvernance et les décisions;

d) Il faut veiller à ce que les décisions tiennent compte des perspectives et des préoccupations des femmes dans la formulation, l'application et l'évaluation des grandes décisions et de leurs résultats.

B. Appui aux actions

37. **Ces actions peuvent être appuyées par les organisations de femmes et les conseillers en la matière qui peuvent aider les gouvernements comme suit :**

a) Examen sexospécifique – Avant leur parachèvement, les rapports de pays devraient subir cet examen. Cela permettrait aux organisations de femmes de participer activement au suivi et de faire valoir les indicateurs qui reconnaissent les besoins des femmes et des communautés pauvres;

b) Panoplies nationales d'indicateurs de genre – En consultation avec les organisations de femmes et les conseillers en la matière, les gouvernements devraient dresser une liste d'indicateurs nationaux sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ainsi que d'indicateurs précis pour mesurer l'accès des femmes aux ressources forestières et leur contrôle sur elles. Cela permettrait d'identifier les facteurs les plus critiques pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement dans chaque pays;

c) Dispositions budgétaires spéciales – Les gouvernements devraient analyser les impacts différentiels de mesures précises et des allocations budgétaires sur les femmes et les hommes pour rendre de meilleurs comptes et mieux cibler les services publics. On a trouvé cela particulièrement utile pour tenir compte des femmes dans les secteurs où elles ne figurent guère, comme la gestion des forêts et des ressources naturelles.

C. Réformes institutionnelles

38. **Les institutions forestières elles-mêmes doivent devenir plus philogynes afin d'appuyer les initiatives égalitaires et d'accès des femmes aux ressources forestières. Il y a peut-être ici un rôle à jouer pour un organisme donateur. Les donateurs qui appuient les politiques et programmes d'autonomisation des femmes devront financer les approches qui, à court terme, fournissent des fonds pour projets spéciaux d'appui catalytique afin que les organes gouvernementaux qui ont jusqu'ici méconnu la dimension féminine puissent prendre des initiatives pour institutionnaliser les programmes d'intégration de femmes. Mais il faut considérer la question des impératifs de durabilité, de nombreux gouvernements de pays en développement estimant que les initiatives de ce genre relèvent des donateurs. Il faut donc trouver des moyens pour que ces organismes se sentent maîtres de ces initiatives, peut-être par des projets qui démontrent les effets positifs de la participation active des femmes.**

39. **Les réseaux qui participent aux réformes visant à introduire l'égalité des sexes dans le secteur forestier peuvent procéder à l'analyse de la structure des services forestiers et des instituts forestiers de recherche et de formation pour comprendre les obstacles structurels et culturels. Cela fait, on pourra préparer et appuyer une démarche réformatrice par le biais de ces réseaux et de la communauté des cadres féminins.**

40. **Ce sont des personnes motivées et décidées à agir qui peuvent le mieux oeuvrer pour améliorer la situation des femmes au sein de ces organismes et de leurs programmes. Une communauté de cadres féminins conscients des obstacles auxquels se heurtent la plupart des employées du secteur forestier, pourra les instruire, édifier leurs capacités et leur aptitude à diriger, inculquer des tactiques et des méthodes éprouvées et former un ensemble d'une taille et d'une force suffisantes pour créer des organisations internationales, régionales, nationales et locales qui promouvront l'égalité des sexes et l'environnement durable.**

41. **Mettre ces femmes à même d'agir en animatrices (qu'elles aient ou non l'autorité de point focal pour l'égalité des sexes) est essentiel au processus d'intégration des femmes dans les organismes forestiers. Il y faut ceci :**

- **Motivation et encouragement par le mentorat;**
- **Formation à l'art de diriger;**
- **Aptitudes à l'intégration des femmes;**
- **Mise en confiance;**
- **Occasions d'apprendre grâce à l'expérience d'autrui et aux pratiques optimales;**
- **Accès aux moyens et ressources;**
- **Dons pour recherches ou activités avec les rurales.**

Références

– Duddy, J., 2002. « DAWN's Supplement for the World Summit on Sustainable Development, Johannesburg ».

– Gurung, J. et K. Lama, 2003. « Incorporating Gender into a Male Domain : A Strategy for Foresters? », *Débats du Congrès forestier mondial, Peuple et forêts en harmonie*.

– Ohler, F. M. J. 2000. « The Impact of Leasehold Forestry on Livelihoods and Environment ». Kathmandou: FAO.

– Schenk-Sandbergen, Loes et Outhaki Choulamany-Khamphoui, 1995. « Women in Rice Fields and Offices : Irrigation in Laos ». Heiloo, Pays-Bas : Autonomisation.

– *Organisation des femmes pour l'environnement et le développement*, 2003. *Common Ground: Women's Access to Natural Resources and the UN Millennium Development Goals*. New York : WEDO.