Table des matières

LISTE DES TABLEAUX	iii
MOT DU DIRECTEUR GENERAL	iv
ABSTRACT	v
I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION	3
II. DEMARCHE METHODOLOGIQUE	5
III. ANALYSE DIAGNOSTIQUE	6
III.1. Analyse genre de l'organisation et de l'institution du FIE.....	7
III.2. Analyse genre dans la mise en œuvre des projets financés par le FIE et ses impacts sur les bénéficiaires.....	10
III.3. Information et communication.....	12
III.4 Les défis.....	15
IV. CADRE STRATEGIQUE D'INTERVENTION	16
IV.1 Fondements de la politique genre du FIE.....	16
IV.1.1 Au plan international :.....	16
IV.1.2 Au plan sous régional.....	18
IV.1.3 Au plan national.....	18
IV.2 Orientations stratégiques de la politique Genre du FIE.....	19
IV.2.1. Vision et but de la Politique Genre.....	20
IV.2.2 Principes directeurs.....	20
IV.2.3 Objectif de la Politique genre du FIE.....	21
IV.2.4 Axes prioritaires.....	21
V. MECANISME DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI-EVALUATION	23
V.1. Dispositif de mise en œuvre.....	23
V.1.1. Structure d'orientation.....	23
V.1.2. Acteurs de mise en œuvre.....	24
V.2. Dispositif de suivi évaluation.....	24
CONCLUSION	26
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	28
ANNEXES	29

SIGLES ET ABREVIATIONS

CCNUCC	: Convention-cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques
CEDEAO	: Communauté Economique des Etats de l’Afrique de l’Ouest
COP	: Conférence des Parties
CPF	: Code des Personnes et de la Famille
FA	: Fonds d’Adaptation
FIE	: Fonds d’Intervention pour l’Environnement
FVC	: Fonds Vert pour le Climat
ODD	: Objectifs de Développement Durable
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
OSC	: Organisations de la société civile
PAO	: Plan d’Actions Opérationnel
PFL	: Produits Forestiers Ligneux
PFNL	: Produits Forestiers Non Ligneux
PNDES	: Plan National de Développement Economique et Social
PNG	: Politique Nationale Genre
PNG	: Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin
SNG	: Stratégie Nationale Genre
UA	: Union Africaine
UNCCD	: Convention des Nations Unies sur la Lutte contre la Désertification
USESAG	: Unité de Sauvegarde Environnementale et Sociale et de l’Approche Genre
VBG	: Violences Basées sur le Genre

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Situation du personnel.....	7
Tableau 2 : Analyse SWOT de l'organisation du FIE.....	9
Tableau 3 : Nombre de personnes sensibilisées par région	13
Tableau 4 : Nombre de personnes formées par région	13
Tableau 5: Analyse SWOT dans la mise en œuvre des projets	15

MOT DU DIRECTEUR GENERAL

La gestion durable de l'environnement et des ressources naturelles participe au développement économique et social inclusif du Burkina Faso. Malgré cette vision du développement inclusif ainsi que des initiatives en cours, on note toujours une faible prise en compte du genre ainsi que des différents groupes vulnérables dans les différents programmes et projets.

Dans le cadre du renforcement de son intervention et de son engagement pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, le FIE a inscrit le genre dans les normes de performance environnementales et sociales. Pour orienter l'action des promoteurs et créer une culture du genre sensible dans ses interventions, et répondre aux normes internationales pour son accréditation, le FIE a élaboré une politique genre.

La conduite du processus a été possible grâce à l'appui technique et financier du Fonds Vert pour le Climat (FCV) à travers le Program Readiness au Burkina Faso, avec l'assistance technique de l'Institut Mondial pour la Croissance Verte (GGGI) et sous la coordination de l'Autorité Nationale Désignée (AND) du Burkina Faso.

La mise en œuvre idoine de cette politique va sûrement aider à la formulation et à la mise en œuvre de projets sensibles au genre tout en contribuant à la gestion durable inclusive de l'environnement et des ressources naturelles au profit de toutes les couches sociales dont les groupes sociaux défavorisés.

Aussi, j'invite tous les travailleurs du FIE à quelque niveau de responsabilité que ce soit, ainsi que les promoteurs à élaborer des projets genre sensibles budgétisés conséquemment pour une gestion participative et inclusive de notre patrimoine environnemental.

Dr K. Jean Marie SOURWEMA

Directeur General du FIE

ABSTRACT

The Environmental Intervention Fund (FIE) stems from the desire of the Burkinabe State to acquire a financial tool to support the achievement of the country's environmental objectives in terms of living environment, sustainable management of natural resources and sustainable consumption and production patterns.

With a view to fully assuming its functions as National Entity for the implementation of Adaptation Fund (FA) projects and as a candidate for accreditation to the Green Climate Fund (GCF), the FIE has set up a gender policy to guide its efforts to achieve equality between women and men, and to support the different roles played by women and vulnerable groups in the various projects that it finances at the national level.

The policy development methodology developed consisted of a qualitative, exploratory analysis. It was based on a review of existing documents, and on consultation with key stakeholders in the form of one-on-one meetings and video conferencing.

In addition, it encouraged the expression of each and every one, both within the FIE and among stakeholders.

The analysis focused on three (3) pillars and made it possible to detect the low level of consideration of the gender dimension in its daily operations and in its interventions. It then proposes avenues in the gender policy for the period 2020-2030 and its three-year action plan, the general objective of which is "to promote the consideration of gender in the actions of the FIE while ensuring the fair and equal access of men and women, vulnerable groups to resources, opportunities and benefits.

What can we learn from the study?

At the level of institutional organization, we note a clear desire on the part of the first officials to take gender into account in the project's strategic documents, but in practice, shortcomings were noted: in the project documents, data disaggregated by sex and qualitative data are scarce. They do not appear in the annual reports or the 2016 project evaluation report either: the actors, participants, beneficiaries were not differentiated.

- the staff are not sufficiently equipped in gender to meet the challenges of gender mainstreaming. Only some of them have basic notions of gender;
- the lack of a gender specialist within the FIE
- women are poorly represented in decision-making positions. Only 29% women compared to 71%men.

At the level of funded projects, 33% of the projects of the 3rd call for projects are carried by associations and groups of women against 67% carried by men. This difference can be explained by several reasons: (i) difficulties in mobilizing their financial contribution (10 to 20%) depending on the type of project; (ii) illiteracy; (iii) the low level for setting up projects; (iv) the difficulty of filling in the framework for setting up projects.

In terms of information and communication; the channels used by the FIE to reach its audience included television, meetings at decentralized level through the regional directorates of the FIE. Many of the women's associations interviewed claim to ignore the existence of the FIE and its field of intervention.

With regard to the situational analysis, three (3) strategic axes emerge: (i) strengthening the organizational and institutional mechanism of the FIE; (ii) mainstreaming gender in planning, implementation, budgeting and evaluation processes, (iii) strengthening information and communication

The FIE, through this gender policy and its operational action plan, is committed to achieving fundamental changes that will contribute to the achievement of equality and equity between women and men and groups specific both in its operation and in the performance of its activities. Its implementation will contribute to the equal distribution of possibilities, resources and benefits among the different target groups of its intervention.

At the end of the analysis, the main recommendations made are the followings:

Internally:

- the institutionalization of gender within the FIE, an essential condition for the reduction of gender inequalities in its various interventions. This institutionalization will be reinforced by actions at internal and external level internally

- strengthen the skills of the governance structure of the FIE and the partners (Board of Directors, Designated National Authority, of the Project Selection Committee) to enable them to have knowledge of gender and all the technicalities necessary for the integration of the gender dimension in planning and budgeting documents;
- adopt a quota of 30% of one or the other sex so that women and men have equal access to vacant positions, including managerial positions;
- create a gender and social inclusion department and recruit a gender specialist to ensure that gender is taken into account in the process of project implementation;
- develop a rolling three-year action plan;
- review the composition of the members of the Board of Directors to take into account certain key actors (Ministry in charge of gender) for guidance in relation to the implementation of the gender policy.

At the external level

- Share information and raise awareness about equal rights and equal opportunities in terms of access and control of resources and funding for the benefit of the populations;
- build the capacities of stakeholders (support operators, promoters, etc.) on how to integrate gender in their plans and actions.

Mainstreaming gender in the practices of the FIE, through its gender policy, will help reduce the inequalities and disparities that exist between men and women, and vulnerable groups in order to guarantee and operationalize direct access to funding.

INTRODUCTION

La problématique du genre a toujours été une préoccupation majeure pour les autorités du Burkina Faso et les partenaires au développement qui recommandent la prise en compte des questions de l'équité et de l'égalité entre les sexes dans toutes les actions de développement. Ainsi, la prise en compte du genre dans les stratégies de lutte contre les changements climatiques apparaît de plus en plus présente dans les débats, dans la mesure où ces changements sont de nos jours, devenus une réalité vécue. Les répercussions sont visibles et leurs impacts compromettent sérieusement le développement humain et affectent tous les secteurs d'activités tels que l'agriculture, l'énergie, la santé humaine et animale, la sécurité alimentaire, l'économie et les infrastructures.

Dans les pays en développement, les pesanteurs sociales et culturelles font que les femmes et les filles sont les premières victimes de la dégradation de l'environnement et subissent par conséquent plus rudement les impacts du changement climatique que les hommes. En effet, les activités liées entre autres à la sécurité alimentaire, l'agriculture, la santé, la collecte d'eau et du bois dans lesquelles elles sont fortement impliquées ainsi que les effets de la sécheresse, de la désertification et les fortes précipitations deviennent pour elles un lourd fardeau ayant un impact sur leurs activités rémunératrices, leur éducation, leur santé et celle de leurs enfants¹.

En outre, en 2014, le cinquième rapport du Groupe d'experts intergouvernementaux sur l'évolution du climat (GIEC) établit clairement que les inégalités de genre existantes sont accrues par les risques liés au climat². Le dérèglement climatique agit en effet, comme un multiplicateur de contraintes quotidiennes pour les femmes.

Cependant, dans les programmes et politiques environnementaux, les questions de genre ne sont pas suffisamment prises en compte au niveau des moyens de mise en œuvre (financements, transferts de technologie et renforcement des capacités etc.). Les multiples facteurs qui produisent les inégalités de genre ne sont pas toujours

¹ Changements climatiques et femmes agricultrices du Burkina Faso, OXFAM INTERMON

² Olsson, L., M. Opondo, P. Tschakert, A. Agrawal, S. H. Eriksen, S. Ma, L. N. Perch, and S. A. Zakieldein, 2014: Livelihoods and poverty. In: *Climate Change 2014: Impacts, Adaptation, and Vulnerability. Part A: Global and Sectoral Aspects. Contribution of Working Group I to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*

cernés dans ces initiatives. De même le rôle majeur que jouent les femmes en tant qu'actrices de changement et porteuses de solutions dans l'adoption de modes de consommation et production durables, de la gestion écologiquement rationnelle des ressources naturelles n'est pas suffisamment reconnu et valorisé.

Pourtant, l'implication égale des femmes et des hommes ainsi que la mobilisation de tous les acteurs et actrices à tous les niveaux sont indispensables pour lutter efficacement contre les problèmes environnementaux et faire progresser les Droits humains, toute chose qui contribue à la promotion du développement durable.

C'est dans cette logique que l'élaboration d'une politique genre s'avère nécessaire pour le Fonds d'Intervention pour l'Environnement (FIE) qui doit s'assurer que sa gouvernance, ses opérations ainsi que le financement de ses projets ne souffrent d'aucune discrimination négative sur les droits des femmes/filles et des groupes défavorisés.

Le présent document se veut être un Cadre d'orientation et de référence pour les différentes parties prenantes en matière de prise en compte du genre dans ses actions.

Le présent document de politique s'articule autour de cinq (05) grandes parties, à savoir :

Partie 1 : Contexte et justification de la politique ;

Partie 2 : Démarche méthodologique ;

Partie 3 : Analyse diagnostique, enjeux et défis ;

Partie 4 : Cadre stratégique d'intervention ;

Partie 5 : Mécanisme de mise en œuvre et d'évaluation.

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Instrument financier mis en place par l'Etat Burkinabé, par la loi N°006-2013/AN du 2 avril 2013 portant Code de l'Environnement et opérationnalisé par le DECRET N°2015-838/PRES-TRANS/PM/MEF/MERH, le Fonds d'Intervention pour l'Environnement (FIE) a pour objet de contribuer à l'atteinte des objectifs environnementaux du Burkina Faso, pour soutenir une croissance forte et durable du pays et réduire la pauvreté à moyen et long terme. Il a pour mission d'appuyer la réalisation des objectifs environnementaux du Burkina Faso par la réduction des tendances actuelles de dégradation de l'environnement, des pertes économiques, de la lutte contre les effets néfastes du changement climatique, le développement économique du pays en créant des richesses et des revenus dans les filières de l'environnement et des ressources naturelles ; la réduction de la pauvreté par un mode d'intervention approprié auprès des bénéficiaires directs et indirects des actions environnementales financées par le Fonds. Il intervient à travers trois composantes :

Composante 1 : Recherche et mobilisation de financement ;

Composante 2 : Allocation des ressources financières ;

Composante 3 : Suivi/contrôle et évaluation des fonds alloués.

Dans ses activités de financement des projets, ³il est ressorti que la grille de notation des critères d'évaluation des dossiers d'appel à projets, n'accorde pas de points additionnels aux dossiers qui favorisent la dimension genre. Aussi, la représentativité des femmes aux postes de responsabilités tant au niveau central que régional est très faible.

³ Stratégie genre FIE

Au vu de ce constat, faisant suite aux recommandations de l'audit organisationnel et conscient également de l'importance de la prise en compte de la dimension genre dans ses interventions, le FIE a engagé une formalisation de ces pratiques genres à travers l'élaboration d'une politique.

Aussi, le Burkina Faso a adhéré aux engagements internationaux notamment la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979, la Conférence des Nations Unies sur la Population et le Développement (Caire, 1994) de même que la Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement (Rio, 1992) qui soulignent, en effet, la contribution majeure des femmes à la gestion de l'environnement à travers l'élimination des obstacles à leur participation, plus particulièrement dans les processus de décision.

Dans le domaine du changement climatique et au plan international, l'attention est portée sur la prise en considération des perspectives sexo spécifiques dans la mise en œuvre des projets consacrés aux questions d'environnement. Ainsi donc, la reconnaissance de la pertinence de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ont pris de l'ampleur ces dernières décennies, et aussi avec l'adoption des Accords de Cancún lors de la COP 16. Ces accords soulignent que les « réponses aux changements climatiques doivent pleinement prendre en compte les conséquences pour les groupes vulnérables, en particulier les femmes et les enfants ». Lors de la COP 18, l'inclusion de l'égalité des sexes et du climat en tant que point permanent à l'ordre du jour, a ouvert la voie vers une prise en compte systématique de l'égalité des sexes par les Parties dans la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Lors de la COP 20, les parties ont adopté le Programme de travail de Lima relatif au genre dont l'application sur deux ans a permis la mise en place d'une politique sur le climat sensible aux questions de genre. Ensemble, ces engagements forment une base solide pour la promotion du genre.

Le Burkina Faso, bien qu'étant partie prenante de tous les Accords Multilatéraux disposant d'un cadre juridique régissant l'égalité et l'équité de genre, a des contraintes à lever au niveau de l'application des textes en vue d'instaurer l'effectivité des droits

des femmes et de réduire les inégalités dans l'accès et le contrôle des ressources et revenus⁴.

Face à cela et dans la perspective d'assumer pleinement ses fonctions d'Entité Nationale de mise en œuvre des projets du Fonds d'Adaptation (FA) et de candidat à l'accréditation au Fonds Vert pour le Climat (FVC), le FIE s'est doté d'un cadre d'orientation servant à guider ses efforts pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes, et à soutenir les différents rôles joués par la femme et les groupes vulnérables dans les différents projets et actions de développement au niveau de sa zone d'intervention. La Politique genre accompagne et complète la Politique Environnementale et Sociale du FIE et répond également aux politiques d'investissement et aux normes de rapportage et de performance internationales des partenaires.

II. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Pour l'élaboration du présent document de politique genre, une démarche participative a été adoptée avec l'implication des bénéficiaires et des parties prenantes afin de garantir d'une part, leur contribution active à la collecte des données fiables et d'autre part, faciliter l'accès à l'information par les consultants. De même, une étroite collaboration entre les consultants, le FIE et tous ses partenaires ont été établis.

De manière globale, la démarche méthodologique a été axée sur les étapes suivantes :

- **Cadrage de la mission** : Le débriefing et le cadrage de l'étude avec le FIE et ses partenaires ont été nécessaires afin d'harmoniser la compréhension des termes de références, les objectifs et la méthodologie de l'étude et de convenir d'un calendrier adopté par l'ensemble des acteurs.
- **Elaboration du questionnaire de collecte de données** : Sur la base des TDRs, de la documentation requise en rapport avec la mission et des recommandations issues de la réunion de cadrage, un questionnaire de collecte des données a été conçu dans l'optique de renseigner le FIE sur la situation actuelle en matière de prise en compte du genre. Ces données lui permettront d'opérer des choix et options de développement stratégique à court, moyen et long terme.

⁴ Evaluation de la Politique nationale genre du Burkina /2020

- **Collecte des données** : La collecte de données a été effectuée par l'administration d'un questionnaire auprès des représentants du FIE et de ses différents partenaires, les ministères en charge de la femme, de l'environnement et des principales bénéficiaires. Les entretiens effectués ont permis d'interroger quelques acteurs impliqués dans la problématique genre et environnement sur la base des objectifs visés par cette mission.
- **Traitement et analyse des données**: Cette étape a consisté à l'exploitation et l'analyse des documents du projet, les informations collectées auprès des différents acteurs et des bénéficiaires. D'autres documents stratégiques et de planification en matière de genre ont permis de dégager les grandes tendances des inégalités de genre axées sur l'environnement en vue de l'élaboration du document de politique. L'analyse a permis d'appréhender le niveau de prise en compte de la dimension genre dans les documents du projet de même que les programmes, politiques et stratégies relatives au changement climatique.
- **Elaboration d'un premier draft de la politique genre** : Sur la base des informations traitées et analysées, une première version de la politique a été élaborée et soumise au FIE et aux différentes parties prenantes.

Il faut noter que la collecte des données pour l'élaboration de la Politique genre sur le terrain n'a pas été possible. Les bénéficiaires du fonds et les structures déconcentrées du FIE de la zone d'intervention, ont été interviewés par téléphone par les consultants compte tenu des mesures gouvernementales de mise en quarantaine du pays du fait de la pandémie due au COVID 19. Ce qui a conduit à la réadaptation des guides d'entretien préalablement élaborés sous forme de questionnaires.

III. ANALYSE DIAGNOSTIQUE

L'analyse diagnostique de la prise en compte du genre a été centrée sur les axes suivants :

- l'organisation institutionnelle du FIE ;
- la mise en œuvre des projets financés par le FIE ;
- l'information et la communication du FIE.

III.1. L'analyse genre de l'organisation et de l'institution du FIE

L'analyse genre de l'organisation et de l'institution, révèle que la question du genre est une grande préoccupation au FIE. Dans la vision 2019-2027 du FIE, on note une volonté affichée de prendre en considération la problématique de l'égalité entre les sexes dans les activités du projet. Cette volonté politique constatée est liée aux exigences des Partenaires Techniques et Financiers et à l'adhésion du Burkina Faso aux accords et conventions internationaux sur l'environnement, le climat et le développement durable. La mise en place d'une politique genre est l'une des conditions de l'accréditation du FIE au Fonds Vert pour le Climat.

En dépit de la volonté manifeste du FIE de prendre en compte le genre dans ses stratégies d'interventions comme une composante transversale, on relève des insuffisances dans ses opérations :

➤ Au niveau des ressources humaines du FIE

Le tableau ci-après montre la situation du personnel au sein du Fonds d'intervention pour l'Environnement à la date du 22 avril 2020 (période de notre enquête).

Tableau 1 : Situation du personnel

Personnel	Homme	Femme	Effectif
Niveau central			
Personnel occupant un poste de responsabilité	09	00	09
Chef de service	05	04	09
Personnel d'appui	08	04	12
Effectif total Niveau central	22	8	30
Niveau régional			
Chef d'antenne	03	00	03
Chef de service	02	01	03
Personnel d'appui	08	04	12
Effectifs total niveau régional	13	06	19

Source : FIE / 22 avril 2020

Ce tableau montre que l'effectif du personnel du FIE était de 30 agents au niveau central dont 22 hommes et 8 femmes. Ce qui traduit un nombre élevé d'hommes par rapport aux femmes. Les hommes représentent 66% contre 24% de femmes. Au niveau des directions régionales, l'effectif du personnel est composé de 13 hommes et 6 femmes soit 31,5% de femmes dans l'effectif total. A l'exception de 6 femmes cheffes de services (4 au niveau central et 2 au niveau régional), les femmes occupent

des postes de second rang, secrétaires et agents de liaison. Par contre, les hommes environ 71 % de l'effectif total sont pour la plupart des directeurs et des chefs de services. Quelques-uns seulement occupent les postes de second rang. Ce déséquilibre entre les hommes et les femmes aussi bien au niveau central (Ouagadougou) qu'au niveau régional est un indicateur important de la faible représentativité des femmes dans le processus de prise de décision au sein de la structure de gouvernance du FIE. Cela s'explique sans doute par la non prise en considération du genre dans les postes de décision. La forte représentation des hommes à ces niveaux élevés de leadership peut influencer grandement les prises de décisions dans la mise en œuvre des activités.

En plus, les compétences parmi les ressources humaines en matière d'implémentation du genre et d'autonomisation des femmes sont presque inexistantes. Aucun poste n'est prévu pour un ou une expert (e) en genre. Par ailleurs deux à trois cadres ont reçu des notions de base en genre, mais n'ont pas les compétences nécessaires pour prendre en charge ces questions dans la conception et la mise en œuvre des projets et dans les opérations quotidiennes de l'institution.

➤ **S'agissant du code de conduite du personnel :**

Dans le tableau des sanctions de l'institution⁵ bien que les insultes proférées à l'égard du supérieur hiérarchique, d'un collègue (coups et blessures) soient passibles de licenciement sans préavis, il est à noter que les Violences Basées sur le Genre (VBG) dues aux relations de pouvoir inégales entre les hommes et les femmes, n'apparaissent pas de manière explicite dans le document. Aucun dispositif de plaintes et de prise en charge des victimes de violences basées sur le genre n'existe. Alors que ce sont des risques qui peuvent survenir au sein de l'institution et cela a une incidence sur le bien-être, le pouvoir de décision et l'épanouissement du personnel (surtout les femmes et les filles), chargé de la mise en œuvre des projets. Il s'agira de créer un environnement de travail propice à l'ensemble du personnel dans le respect des droits des hommes et des femmes au sein de l'institution.

➤ **Au niveau des documents de l'institution :**

⁵ Manuel de fonctionnement FIE

Les données désagrégées par sexe constituent une condition de base pour l'intégration du genre dans les projets. Les inégalités et les disparités de genre sont cernées à partir de celles-ci. Malgré la volonté de considération du genre et des groupes vulnérables dans les principes d'intervention du FIE⁶, l'analyse des documents du projet, de planification opérationnelle (programmes d'activités, revue à mi-parcours, rapports annuels, ou rapports d'évaluation), relève la quasi inexistence de précision sur la prise en compte du genre et de l'autonomisation des femmes dans la mise en œuvre des projets et du rapportage.

Les acteurs et les bénéficiaires (les femmes, les jeunes et les autres groupes vulnérables etc.) n'ont pas été pour la plupart des cas différenciés selon le sexe alors que cette différenciation aurait permis de faire une analyse de genre et d'identifier certaines disparités. Les activités planifiées et les résultats obtenus n'ont pas ciblé de manière séparée les femmes et les hommes, de même que certains groupes tels que les jeunes, les vieux et personnes handicapées. Cela est soutenu par le rapport d'évaluation des 16 projets du FIE de 2016 qui indique que « *les rapports d'avancement ne désagrègent pas les données en tenant compte de la participation des hommes et des femmes, de certains groupes spécifiques dans la mise en œuvre des activités* » Aussi dans les rapports d'activités 2017-2018 du FIE, le constat est le même. En plus, les rapports ne mettent pas en exergue les impacts du fonds sur les femmes, les groupes vulnérables et les hommes. On peut alors conclure que les documents de planification ne prennent pas suffisamment en compte les questions de genre.

Tableau 2 : Analyse SWOT de l'organisation du FIE

<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> -volonté manifeste de prendre en compte le genre et autres groupes spécifiques dans les principes d'intervention du FIE. -Existence d'une politique nationale genre 	<p>Faiblesses :</p> <ul style="list-style-type: none"> -faible prise en compte du genre dans la planification et la budgétisation ; -absence d'indicateurs sensibles au genre ; -difficulté à mesurer l'efficacité et l'impact des actions sur les femmes, les hommes et les groupes marginalisés par manque de données désagrégées par sexe ; - insuffisance de ressources humaines qualifiées -faible représentativité des femmes aux postes de décisions -faible capacité du personnel à intégrer le genre dans la planification et le suivi-évaluation des activités.
---	--

⁶ Manuel de procédures des opérations 2016

<p>Opportunités :</p> <ul style="list-style-type: none"> -engagement international, régional et national sur l'importance de la prise en compte du genre et groupes spécifiques dans la lutte contre le changement climatique ; -disponibilité de partenaires techniques et financiers à appuyer l'action climatique et des questions de genre 	<p>Menaces :</p> <ul style="list-style-type: none"> -faible capacité des promoteurs à intégrer le genre dans la planification et le suivi-évaluation des activités. - insuffisance de ressources financières ; _ instabilité institutionnelle
---	---

Source : consultant

III.2. Analyse genre dans la mise en œuvre des projets financés par le FIE et ses impacts sur les bénéficiaires

➤ Mise en œuvre des projets

Trois (03) appels à projets ont été lancés depuis la création du FIE avec le financement de 370 projets⁷ (**68** en 2013, **105** en 2014, **197** en 2017) dans les domaines de la Gestion des Ressources forestières, la Conservation, les Produits Forestiers Ligneux et Non Ligneux conformément à ses objectifs. Sur les 197 projets du troisième appel à projet, 64 sont portés par des Associations et groupements de femmes, soit un taux de 32,48%⁸. Celles-ci interviennent en majorité dans la transformation et la conservation des Produits Forestiers Non Ligneux. Les projets portés par les groupements ou associations d'hommes sont de 66,02%. D'où un écart de 33,54%.

L'analyse diagnostique révèle que certaines femmes ont eu des difficultés pour mobiliser leur apport financier qui varie entre 10 et 20% selon le type de projet

Il ressort également des entretiens avec les représentants du FIE que certaines promotrices adressent des lettres de demande de reconversion de l'apport financier en nature du fait de la faiblesse de leur pouvoir économique. Elles expliquent que l'apport personnel du coût total de la subvention est élevé. A cela s'ajoutent, l'analphabétisme et le faible niveau de nombreuses promotrices pour le montage des projets éligibles, excepté quelques-unes.

⁷ Rapport d'activités FIE/2018

⁸ Données de suivi FIE, 2019

En outre les promoteurs et promotrices enquêtées soulignent des difficultés liées à la lourdeur, à la lenteur des procédures administratives et financières et à la rédaction des rapports d'activités. Les grands écarts des délais de débloqué des tranches entraînent souvent la non mise en œuvre à temps de certaines de leurs activités (plantation d'arbres, réalisation des fosses fumières). Ce qui décourage quelques fois les promoteurs et promotrices des projets quant à la fiabilité par rapport aux interventions du FIE. En outre, concernant, le montage des projets, des opérateurs d'appui sont mis à la disposition des promoteurs et promotrices pour les accompagner dans le montage des projets la conception et la mise en œuvre de leurs projets. Malgré cela, selon la Direction des Opérations, les projets présentés par les associations ou groupements féminins ne sont pas souvent éligibles à cause de leur mauvaise qualité. Cela réduit l'accès des femmes et les groupes vulnérables aux financements. De même, le problème de l'irrégularité du suivi des activités par le FIE a été également relevé. Cette irrégularité dans le suivi ne permet aux promoteurs et aux promotrices de corriger les erreurs pour plus d'efficacité. Ces défis sont à relever dans le cadre de la politique genre. Toutefois, il convient de noter que les projets réalisés par certaines femmes selon les enquêtes sont de bonne qualité⁹.

➤ Impacts des projets sur les bénéficiaires et sur la durabilité environnementale

En termes d'impacts, les promoteurs et les promotrices issus des associations, des groupements, masculins et féminins, composés quelques fois de jeunes, de personnes handicapées et d'autochtones ainsi que les collectivités territoriales sont tous unanimes que les projets financés par le FIE améliorent les conditions de vie des membres et des populations, augmentent la productivité agricole, contribuent à la restauration des sols, du couvert végétal et à la sécurité alimentaire. Ces activités procurent des revenus aux hommes et aux femmes. De manière spécifique, les hommes, affirment utiliser leurs revenus pour l'achat des vivres et d'animaux de trait, l'amélioration de l'habitat, et le paiement des frais de scolarité- surtout les jeunes. Quant aux femmes, les bénéfices tirés de leurs activités leur permettent de s'occuper de leurs familles (soins, scolarisation des enfants, entretien de la famille, etc.) et à la préparation du trousseau de mariage pour les filles etc.

⁹ Stratégie genre FIE

Les associations et groupements féminins intervenant dans le domaine du changement climatique à travers les activités de récupération des sols, posent la problématique de l'accès-contrôle des femmes à la terre malgré les réformes juridiques sur la loi 034-12-AN du 2 juillet 2012 portant sur la réorganisation agraire et foncière sur l'accès équitable des hommes et des femmes aux terres rurales.

N'ayant pas le contrôle des terres exploitées, elles ne jouissent pas totalement des fruits des investissements réalisés.

Dans la perspective d'accompagnement des femmes et les hommes ainsi que les groupes spécifiques à une réelle autonomisation économique, le FIE devrait plaider auprès des chefs coutumiers pour faciliter l'accès -contrôle des femmes à la terre. Il pourra s'inspirer de l'expérience du premier Compact du Millénaire Challenge Account de 2009 à 2014 en matière d'octroi d'attestations foncières aux femmes.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses projets, le FIE organise des formations initiales pour le renseignement du canevas et le rapportage des activités. Cependant, l'enquête a révélé que ces formations initiales dispensées ne permettent pas aux promoteurs promotrices comme déjà évoqué d'avoir une meilleure appropriation du canevas. Ce qui entraîne le rejet de leurs rapports physiques et financiers, condition nécessaire pour le déblocage des autres tranches de la subvention.

III.3. Information et communication

En matière d'information et de communication, le FIE utilise généralement des canaux, comme la télévision, la radio, les rencontres au niveau de ses représentations régionales pour les appels à projets. Cependant, l'étude diagnostique révèle que bon nombre d'associations féminines interrogées affirment ignorer l'existence du FIE et son domaine d'intervention. Dans le cadre la politique genre, le FIE prendra les dispositions nécessaires pour améliorer sa visibilité pour plus d'impacts.

En termes de capitalisation des acquis liés à son intervention, le FIE a pu suivre des activités de sensibilisation et de d'information réalisées par les promoteurs et promotrices des projets. Ces activités ont touché des hommes et des femmes dans les régions suivantes :

Tableau 3 : Nombre de personnes sensibilisées par région

Appel	Prévu	Réalisé		
		Hommes	Femmes	Total
Hauts Bassins	1090	118	512	3 1570
Sud-Ouest	27782	9240	7991	10 2009966
Cascades	1990	528	268	5 3001
S/T	30862	9886	8771	18 65722
Centre-Ouest	21792	0	0	13485
Boucle du Mouhoun	12311	0	0	11419
S/T	34103	0	0	24904
Nord	1410	0	0	1410
S/T	1410	0	0	1410
Total	66375	9886	8771	44 97148286

Source : donnée de suivi 2019

Tableau 4 : Nombre de personnes formées par région

Appel	Prévu	Réalisé		
		Hommes	Femmes	Total
Hauts Bassins	1775	239	258	1 014
Sud-Ouest	7733	2077	4675	54006093
Cascades	1980	240	476	155199
S/T	11488	2556	5409	7965 8936
Centre-Ouest	2044			1690
Boucle du Mouhoun	2265			1617
S/T	4309	0	0	3307
Nord	4418	2814		
S/T	4418	2814	0	0
Total	20215	5370	5409	11 27212243

Source : donnée de suivi 2019

Dans ces tableaux ci-dessous, il convient de noter que les données ne sont pas désagrégées par sexe dans toutes les régions. Il s'agit des régions du Centre-Ouest, de la Boucle du Mouhoun et du Nord. Par contre dans celles des Hauts- Bassins, du Sud-Ouest et des Cascades, les activités de sensibilisations et de formations ont touché respectivement 9886 hommes et 8771 femmes sur un total de 18 657 soit un taux de 53 % d'hommes et 47% de femmes. 5409 femmes bénéficiaires de formations contre 2556 hommes sur un effectif total de 7965 personnes, soit 67% de femmes et 33% d'hommes. De l'avis des promoteurs et promotrices enquêtés, ces activités leur ont permis de renforcer leurs capacités ainsi que celles de leurs membres dans divers

domaines : construction de foyers améliorées, de fosses fumières, techniques de restauration des sols, alphabétisation etc.

Ces chiffres laissent voir que l'action du FIE à travers le financement des projets a permis de renforcer les capacités des membres des groupements et associations (hommes et femmes dans différentes thématiques dans les zones d'intervention. Ce qui illustre des efforts de prise en compte du genre effective dans certaines régions.

Tableau 5: Analyse SWOT dans la mise en œuvre des projets

Mise en œuvre des projets et leurs impacts sur les bénéficiaires	<p>Forces :</p> <ul style="list-style-type: none"> -financement de projets, -mise à disposition d'opérateurs d'appui pour le montage des projets -renforcement des capacités des promoteurs et promotrices ;- -amélioration des conditions de vie des hommes/ garçons et des femmes/filles et des autres groupes spécifiques (autochtones, handicapés etc.) -récupération des sols et du couvert végétal ; - augmentation de la production agricole 	<p>Faiblesses</p> <ul style="list-style-type: none"> -difficultés de mobilisation de l'apport 10 à 20% selon le projet ; -difficultés de renseigner le canevas de rapportage ; -retards dans le déblocage des tranches ; -non-respect des délais d'exécution des projets ; -irrégularité de suivi des activités par le FIE ; -absence de données désagrégées dans les rapports de certaines régions ;
	<p>Opportunités :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Disponibilités de ressources financières et opérateurs d'appui. 	<p>Menaces :</p> <ul style="list-style-type: none"> -difficulté d'accès-contrôle des femmes aux terres cultivables. - risque financier ; -Inaccessibilité des zones d'intervention due à l'insécurité ; -troubles socio-politiques

Source : consultant

III.4 Les défis

Les défis majeurs à relever dans le cadre de la politique genre sont notamment :

- le renforcement de l'environnement organisationnel et institutionnel du FIE pour une meilleure prise en compte du genre dans ses interventions ;
- la réduction du déséquilibre dans la répartition hommes-femmes dans la structure de gouvernance du FIE ;
- l'intégration effective du genre dans les différents projets (planification, budgétisation, suivi/ évaluation) ;
- le renforcement de l'autonomisation économique des hommes-femmes et des groupes vulnérables pour leur accès simplifié et amélioré aux financements, aux ressources et à l'information ;

- la mise en place des indicateurs genre sensibles pour suivre l'intégration du genre et les impacts sur la réduction des inégalités au niveau des différentes activités ;
- le renforcement des capacités des différents acteurs (FIE, promoteurs, opérateurs d'appui, comité de sélection des projets) en genre et budgétisation sensible au genre.

IV. CADRE STRATEGIQUE D'INTERVENTION

IV.I Fondements de la politique genre du FIE

La Politique genre du FIE tire ses fondements des engagements internationaux et nationaux sur les droits des femmes qui interpellent les Etats à intégrer l'égalité des sexes et la lutte contre la discrimination dans leurs politiques nationales. En effet, le FIE est un outil au service des objectifs nationaux de lutte contre la pauvreté. Son mode d'intervention prend en compte les populations les plus pauvres, qui sont aussi celles les plus exposées à la dégradation de l'Environnement et des Ressources Naturelles. Il s'attache aussi à bien prendre en compte les catégories vulnérables comme les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les populations autochtones.

En outre, l'élaboration de la politique genre est une des recommandations du FIE pour tenir compte des options stratégiques et opérationnelles pour lesquelles des réformes et des projets phares ainsi qu'un plan d'actions prioritaires seront définis pour servir de cadre d'intervention où femmes et hommes ont la même chance d'accès. Ces engagements spécifiques en lien avec le développement durable et le changement climatique sont les suivants :

IV.1.1 Au plan international :

- ✓ **la Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discriminations à l'Egard des Femmes (CEDEF) en 1979 et ratifiée par le Burkina Faso en 1984** : adoptée par l'ONU le 18 décembre 1979 et entrée en vigueur en 1981, l'Assemblée générale adopta la Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF), souvent décrite comme la « Déclaration internationale des droits des femmes ». Comportant 30 articles, elle

définit explicitement les différentes formes de discrimination à l'égard des femmes et propose des orientations de politique nationale pour lutter contre celles-ci.

- ✓ **la Déclaration et le Plan d'Actions issus de la Conférence de Beijing en 1995** qui stipulent que l'égalité entre les sexes est une condition préalable, nécessaire et fondamentale pour la réalisation du développement et la promotion de la paix. Les gouvernements furent instantanément priés d'établir selon leurs priorités, les lignes d'action pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes, mais en insistant sur le fait que ladite égalité imprègne toutes les sphères de la vie.

- ✓ **la Conférence Internationale sur l'Environnement et le Développement, Rio de Janeiro (1992)**

L'Agenda 21 est un document qui fait le point des grandes questions qui préoccupent l'humanité et formule un programme d'actions à réaliser tout au long du 21^{ème} siècle. Le principe 20 de l'Agenda 21 affirme que : *« les femmes ont un rôle vital dans la gestion de l'environnement et le développement. Leur pleine participation est donc essentielle à la réalisation d'un développement durable ».*

- ✓ **le Programme des Nations Unies à l'horizon 2030 dont Les Objectifs du Développement Durable.** La politique de genre est étroitement liée aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, qui prennent des engagements explicites en matière d'égalité des sexes, à la fois comme objectif autonome sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ODD5) et comme thème transversal à tous les ODD. L'un des objectifs de la lutte contre le changement climatique est de promouvoir des mécanismes visant à renforcer les capacités de planification et de gestion efficaces en matière de changement climatique dans les pays les moins avancés ;

- ✓ **la politique genre du Fonds Vert pour le Climat (FVC).** Elle est guidée par la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), dans laquelle les Parties notent que, dans le cadre de la lutte contre le changement climatique, les principes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes doivent être respectés, promus et pris en compte, reconnaît que les initiatives liées au changement climatique sont plus durables, plus équitables et plus susceptibles d'atteindre leurs objectifs lorsque les considérations d'égalité

des sexes et d'autonomisation des femmes sont intégrées dans la conception et la mise en œuvre des projets

- ✓ **l'objectif 5 des ODD** « *Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles* », porte exclusivement sur les questions de genres. Des changements juridiques et législatifs majeurs sont nécessaires pour garantir les droits des femmes dans le monde.

IV.1.2 Au plan sous régional

On peut retenir entre autres : (i) la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etats de l'Union Africaine (UA) en juillet 2004, qui consacre l'engagement des Chefs d'Etats à porter à au moins 30% la participation des femmes dans toutes les instances de prise de décision et des postes électifs ; (ii) la Politique Genre de la CEDEAO, adoptée en janvier 2005 ; (iii) la Politique Genre de l'UA, adoptée en décembre 2008 ;

IV.1.3 Au plan national

Au plan national, on peut noter :

- ✓ **la Constitution du 11 juin 1991**, qui stipule dans son article premier que « *tous les Burkinabé naissent libres et égaux en droit. Tous ont une égale vocation à jouir de tous les droits et de toutes les libertés garantis par la présente Constitution. Les discriminations de toutes sortes, notamment celles fondées sur la race, l'ethnie, la région, la couleur, le sexe, la langue, la religion, la caste, les opinions politiques, la fortune et la naissance, sont prohibées* » ;
- ✓ **la Politique Nationale Genre**, adopté en 2009 dont l'objectif général est de promouvoir un développement participatif et équitable des femmes et des hommes, en leur assurant un accès et un contrôle égal et équitable des ressources et des sphères de décision, dans le respect de leurs droits fondamentaux. Son axe stratégique 4 prône la promotion de l'institutionnalisation du genre par son intégration dans les systèmes de planification, de budgétisation et de mise en œuvre des politiques à tous les niveaux ;
- ✓ **la Loi N°034-2012/AN du 02 juillet 2012 portant Réorganisation agraire et foncière au Burkina Faso** qui confère aux hommes et aux femmes les mêmes droits d'accès et de jouissance à la terre ;

- ✓ **la Loi n°061-2015/CNT du 06 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes.** Elle incrimine les violences à l'égard des femmes et des filles et prévoit des modalités de prises en charge des victimes de violences ;
- ✓ **la Stratégie Nationale Genre 2020-2024 en cours d'adoption.** Elle se donne comme vision : « *bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes, et qui assure, à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, les sécurités essentielles pour leur épanouissement social, culturel, politique et économique* ». Son objectif global est de favoriser l'instauration de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles au Burkina Faso grâce à la mise en œuvre d'actions concrètes à tous les niveaux (central, local, communautaire), par les différents acteurs dans les secteurs et domaines prioritaires du développement national.
- ✓ **le Plan National de Développement Economique et Social (PNDES 2015-2020).** A son axe stratégique 2, Objectif stratégique 2.4 et effets attendus 2.4.2, le PNDES prône la réduction des inégalités sociales et de genre et la promotion de la femme comme actrice dynamique du développement. L'élaboration de la politique genre tient compte du contexte international, sous régional et national dans lequel le FIE évolue. Elle constitue ainsi une base de légitimité des actions envisagées pour l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

IV.2 Orientations stratégiques de la politique Genre du FIE

La politique est conçue de manière à créer les conditions nécessaires pour prévenir et éliminer toute forme de discrimination fondée sur le sexe dans le financement des projets soumis au FIE. La mise en œuvre de la politique repose sur la prise en compte des besoins spécifiques et des intérêts stratégiques des bénéficiaires ainsi que dans les appels à projets.

Ainsi, l'intégration du genre dans les actions adoptées par le FIE comme stratégie pour lutter contre toute forme d'inégalité et assurer aux femmes et aux hommes une participation équitable au processus de développement sert de base d'appréciation des contenus des appels à projets qui seront mis en œuvre. Par conséquent, il importe d'assurer une plus grande impulsion et coordination des activités de promotion de l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

IV.2.1. Vision et but de la Politique Genre du FIE

La politique genre du FIE a pour vision de : « **promouvoir la prise en compte du genre dans la conception, la sélection et la mise en œuvre de ses projets tout en assurant un accès et une participation égale et équitable des hommes et des femmes aux financements des initiatives environnementales et climatiques dans l'optique d'un développement durable à l'horizon 2030** »

Le But de la politique est de « favoriser l'égalité et l'équité entre les sexes de manière à prendre en considération les hommes/garçons et les femmes/filles, les groupes vulnérables dans tous les domaines d'intervention du FIE ».

IV.2.2 Principes directeurs

Tenant compte des responsabilités respectives des différents acteurs du FIE, l'efficacité de la mise en œuvre de la politique sera recherchée à travers l'effectivité des principes directeurs ci-après :

- **l'appropriation de la présente politique** par tous les acteurs du FIE afin d'orienter leurs interventions pour le développement d'actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **l'institutionnalisation du genre** comme principe de gouvernance pour favoriser l'élimination des disparités entre les sexes au FIE ;
- **la participation** de l'ensemble des différentes parties prenantes pour sa mise en œuvre;
- **l'équité** qui consiste à garantir l'efficacité et la mise en adéquation des institutions et des besoins, et l'utilisation optimale des ressources disponibles ;
- **l'intégration de la dimension genre** dans toutes les interventions du FIE et les financements.
- **la responsabilité** qui implique l'engagement des titulaires de postes de responsabilité, à rendre régulièrement compte de la prise en compte du genre.
- **la redevabilité en matière d'égalité entre les sexes** comme moyen de garantir, dans toutes les activités des impacts équitables pour les femmes et les hommes ainsi que les groupes vulnérables établis sur la base de critères et indicateurs de performance suffisamment sensibles au genre ;

- **la Gestion Axée sur les Résultats** qui offre des possibilités d'intégration des questions de genre dans le cycle de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des programmes et projets ;
- **la budgétisation sensible au genre** qui montre que les ressources du FIE répondent aux besoins et aux intérêts des hommes et femmes ou à des personnes qui appartiennent à des groupes sociaux différents.

IV.2.3 Objectif de la Politique genre du FIE

L'objectif général de la politique du FIE en matière de genre est de favoriser la prise en compte du genre dans les actions du FIE tout en garantissant l'accès équitable et égal des hommes et des femmes, des groupes vulnérables aux ressources, aux opportunités et aux bénéfices.

IV.2.4 Axes prioritaires

La Politique Genre du FIE repose sur les axes d'orientation stratégiques suivants :

- ✓ **Axe 1 : renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles du FIE**

Au regard des résultats de l'analyse diagnostique qui révèlent des insuffisances d'implémentation du genre dans ses opérations, le FIE à travers sa Direction Générale et de son Conseil d'Administration suivant les exigences internationales et nationales va renforcer les connaissances et les compétences en matière de genre et son intégration dans ses projets à l'endroit de son personnel au niveau central, déconcentré et de ses partenaires de mises en œuvre. L'exercice de ces responsabilités nécessite une forte collaboration entre le FIE et ses parties prenantes. En outre dans cet axe, Le FIE va privilégier la représentativité des femmes au sein du personnel à travers une politique de recrutement plus conforme aux principes du genre, la création d'une direction du genre au sein du FIE. Ces mesures permettront de renforcer la capacité organisationnelle et institutionnelle en matière de genre.

- ✓ **Axe 2 : Intégration systématique des questions de genre dans la conception, la planification/budgétisation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des programmes et projets du FIE**

Il s'agira pour cet axe de veiller à la systématisation de l'intégration du genre dans toutes les opérations et les interventions du FIE afin que les stratégies de conception, de mise en œuvre et de suivi évaluation et de budgétisation des projets répondent aux besoins spécifiques et potentiels des hommes et des femmes, et aussi de certains groupes vulnérables.

Le processus de budgétisation devra également prendre en compte la problématique de l'égalité des sexes dans le but d'octroyer les financements selon les différents besoins des femmes et des hommes. En outre, dans cet axe le FIE a déterminé les conditions d'élaboration et les critères d'éligibilité, d'un quota de 30% minimum pour l'un ou l'autre sexe en vue de faciliter un accès égal et équitable des hommes, des femmes et des groupes spécifiques au fonds. Par ailleurs, la définition des indicateurs sexo spécifiques, la production de données et de statistiques ventilées seront nécessaires pour améliorer les rapports de résultats sur le genre et mesurer les impacts des projets financés sur les promoteurs, les promotrices, les bénéficiaires, les groupes spécifiques et l'ensemble des populations.

✓ **Axe 3 : Information et communication**

Cet axe vise à améliorer l'information et la communication sur les projets et les actions du FIE. Il consiste à prendre en compte des spécificités des hommes et des femmes dans le plan de communication afin que tous soient sur le même pied d'égalité en matière de formation et d'opportunités sur les activités du projet. Des activités d'information et de sensibilisation sur le genre seront diffusées à l'endroit des parties prenantes pour une prise de conscience sur les enjeux de l'approche genre et l'environnement. Cet axe sera soutenu par la production et la diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles brochures, site web) qui rendront compte sur les actions menées en matière d'égalité et d'équité entre femmes et hommes. Aussi, la vulgarisation des bonnes pratiques sur le genre et l'environnement serait d'un apport inestimable à la présente politique.

V. MECANISME DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI-EVALUATION

V.1. Dispositif de mise en œuvre

Au regard de la transversalité du genre, et en tant que document de référence fixant les objectifs du FIE en matière de genre, l'exécution de la Politique se fera à travers des plans d'actions triennaux glissants.

La mise en œuvre de la Politique sera réalisée sous la tutelle de la Direction Générale du Fonds qui devra donner les signaux nécessaires afin de montrer le caractère prioritaire des questions de genre au niveau de toutes les instances du FIE. Ainsi la Direction Générale :

- assure la mise en œuvre de toutes les activités de la politique genre et de manière spécifique ;
- élabore et assure la mise en œuvre des plans annuels d'opérationnalisation de la politique ;
- définit les conditions d'exécution des actions ;
- assure le suivi et les évaluations internes de la politique ;
- assure la coordination et la concertation au niveau des parties prenantes ;
- assure la compilation et l'exploitation analytique des rapports techniques et des résultats de performance de la politique ;
- assure la capitalisation et le partage des expériences réussies sur le genre en relation avec l'environnement et le climat.

V.1.1. Structure d'orientation

Le succès de la mise en œuvre de la Politique Genre du FIE dépend en grande partie de l'engagement des instances décisionnelles de l'organisation. Le premier responsable de la mise en œuvre de la présente politique genre, est le Conseil d'Administration qui a un rôle majeur à jouer pour l'adoption de la Politique Genre et des plans d'actions triennaux. Il est la structure d'orientation de la mise en œuvre de la politique genre du FIE. Organe de pilotage du fonds, il est composé d'acteurs étatiques et non étatiques

Le Conseil d'Administration s'assure régulièrement que toutes les conditions nécessaires de réalisation de la politique sont remplies et donne des directives aux membres pour son opérationnalisation. Il apprécie la prise en compte de la dimension genre des projets du FIE.

V.1.2. Acteurs de mise en œuvre

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique, le FIE s'appuiera sur un certain nombre d'acteurs clés pour une synergie d'actions :

- **le ministère en charge du genre** sera sollicité pour son expertise dans le domaine de l'intégration du genre. Il suivra la mise en œuvre de la politique et participera à son évaluation.

- **les directions régionales en charge du genre** auront pour rôle de participer aux cadres d'échanges, aux activités et de suivi –évaluation de la politique.

- **les collectivités territoriales** au niveau des régions et des communes d'intervention du FIE seront également concernées en vue de s'approprier les objectifs de la Politique genre pour sa prise en compte dans les plans régionaux et communaux de développement et de les traduire aux communautés de base qui sont les principaux bénéficiaires des impacts de l'action du FIE ;

- **les organisations de la société civile** seront aussi des actrices majeures de la mise en œuvre et du suivi de l'exécution ;

- **les leaders coutumiers et religieux**, de par leur statut et leur capacité d'influence, elles seront des alliés stratégiques pour les changements structurels souhaités en matière d'équité et d'égalité de genre. Elles auront à soutenir les actions de sensibilisation et de mobilisation sociale sur les enjeux liés au genre.

V.2. Dispositif de suivi évaluation

La mise en œuvre de la Politique Genre est accompagnée d'un dispositif de suivi/évaluation qui intègre l'aspect genre pour faciliter la convergence vers les objectifs visés.

Ainsi, il sera créé une direction du genre et de l'inclusion au sein de la direction générale du FIE et un service régional du genre et d'inclusion sociale dans chaque direction régionale du FIE.

- la direction du genre et de l'Inclusion sociale assurera la mission de la définition des indicateurs de suivi/évaluation et l'appui à la mise en œuvre du système de suivi/évaluation sur le terrain. Cette direction s'appuiera fortement sur les données issues des statistiques produites par le FIE et des statistiques issues des entités financées par le FIE ;
- le service régional du genre et de l'inclusion sociale régional va assurer le suivi et capitaliser les données en collaboration avec les acteurs concernés en vue de leur transmission au central.

-

RECOMMANDATIONS

Ces différentes recommandations constituent des engagements à mettre en œuvre par le FIE.

L'institutionnalisation du genre au sein du FIE est une condition essentielle pour la réduction des inégalités de genre dans ses différentes interventions. La création d'un environnement propice, favorable et durable en matière de Genre est nécessaire pour la réussite de la mise en œuvre des activités de genre. De ce fait, il s'agira de :

Au niveau interne

- renforcer les compétences de la structure de gouvernance du FIE et des partenaires (Conseil d'Administration, Autorité Nationale Désignée, du Comité de sélection des projets) pour leur permettre d'avoir des connaissances en genre et toute la technicité nécessaire à l'intégration de la dimension genre dans les documents de planification et de budgétisation ;
- adopter un quota de 30 % de l'un ou de l'autre sexe afin que les femmes et les hommes accèdent sur un pied d'égalité aux postes vacants, y compris aux postes de direction ;
- mettre en place un mécanisme de veille pour lutter contre la discrimination et les violences basées sur le genre ;

- renforcer l'autonomisation des femmes par l'instauration d'un quota d'au moins 30% au profit des femmes et aux personnes vulnérables dans les différentes thématiques des appels à projet ;
- créer une direction du genre et d'inclusion sociale et recruter un spécialiste en genre pour s'assurer de la prise en compte du genre dans le processus de la mise en œuvre du projet ;
- créer une base de données désagrégée par sexe pour permettre d'apprécier les efforts ou les impacts des actions sur la réduction des inégalités ;
- élaborer un plan d'actions triennal glissant ;
- relire les textes fondamentaux du FIE (les manuels de procédures, les conditions et critères d'éligibilité) pour les rendre plus sensibles aux questions de genre ;
- revoir la composition des membres du Conseil d'Administration pour prendre en compte certains acteurs clés (Ministère en charge du genre) pour la mise en œuvre de la politique genre
-

Au niveau externe

- intensifier les actions d'informations et de sensibilisation sur la jouissance des droits égaux et des opportunités égales en termes d'accès et de contrôle des ressources et aux financements au profit des populations ;
- renforcer les capacités des parties prenantes (opérateurs d'appui, promoteurs etc.) pour la prise en compte de l'égalité de genre dans les différentes actions ;
- améliorer la visibilité du FIE.

CONCLUSION

L'intégration de la question du genre dans les pratiques du FIE, à travers sa politique genre, contribuera à réduire les inégalités et disparités qui existent entre les hommes

et les femmes, les groupes vulnérables en vue de garantir et opérationnaliser l'accessibilité directe aux financements.

Elle permettra d'apporter des améliorations significatives à la résilience des populations face aux chocs climatiques dans sa zone d'intervention. Elle devrait aussi permettre de renforcer les compétences de l'ensemble des acteurs afin que la prise en compte systématique du genre dans les différentes activités soit effective.

Cadre d'orientation et de référence pour les différentes parties prenantes, la mise en œuvre réussie de la politique contribuera à changer les rapports d'inégalité entre les hommes et les femmes, les groupes vulnérables et lutter contre la pauvreté par le respect des normes sociales et environnementales.

Pour garantir sa conformité avec les normes internationales et les cadres réglementaires et politiques nationaux, la politique genre devra être évaluée tous les cinq (5) ans.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- la politique genre du fonds vert climat 2020-2030 ;
- la politique genre du FEM ;
- la stratégie genre du FIE, 2018 ;
- la politique nationale genre du Burkina Faso, juillet 2009 ;
- la stratégie nationale genre 2020 ;
- le document de présentation du FIE ;
- les rapports annuels d'activités et d'audits du FIE 2018
- la Vision 2017-2019 du FIE ;
- les bonnes pratiques sur les violences basées sur le genre ;
- les recommandations sur la finance climat et genre ;
- Changement climatique et agriculture au Burkina Faso : stratégies de résiliences basées sur les produits locaux 2016 ;
- Genre et changement climatique. 2013 ;
- Égalité des sexes et financement climatique. 2018, Liane Schalatek, HBS ;
- les enjeux de la finance climat au Sénégal, janvier 2020 ;
- Mise à jour de la Politique Genre du CSE

ANNEXES

Annexe 1 : matrice des axes stratégiques, objectifs, effets attendus, indicateurs

Annexe 2 : définitions des concepts

Annexe 1 : Matrice des axes stratégiques, objectifs, résultats attendus, indicateurs

AXES	OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS D'EFFETS	Sources de vérification	Valeur de référence	Année de référence	Valeur Cible :	Année cible	Hypothèses/Risques
Axe 1 : Renforcement des mécanismes institutionnels et organisationnels favorables à la réalisation de l'égalité de genre au sein du FIE	Objectif 1.1 : Renforcer les capacités de l'institution et de l'équipe du FIE en matière de genre	R.A 1.1.1 : les capacités techniques de l'équipe du FIE sont renforcées en matière de genre au sein de l'équipe du FIE et dans ses opérations quotidiennes et en budgétisation	Proportion du personnel du FIE formé en genre	Rapports d'activités	24% de femmes 66% des hommes	2020	50%	2030	Instabilité institutionnelle ; Troubles socio-politique Risque financier
		R.A 1.1.2 : la relecture de l'organigramme est effective	Organigramme du FIE relu	Rapports d'évaluations	10%	2020	100%	2030	Instabilité institutionnelle ;
		R.A 1.1.3 : la création d'une direction du genre est effective	Nombre de direction du genre créée	Rapports d'évaluation	0	2020	1	2030	Instabilité institutionnelle ;
		R.A 1.1.4 : le recrutement d'un(e) expert(e)s en genre et inclusion	Nombre d'expert(e)s en genre recruté	Rapports d'évaluations	0	2020	1	2030	Instabilité institutionnelle ;

AXES	OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS D'EFFETS	Sources de vérification	Valeur de référence	Année de référence	Valeur Cible :	Année cible	Hypothèses/Risques
		sociale et autonomisation au sein du FIE est effectif							Risque financier
		R.A1.1.5 : une mise à disposition de deux spécialistes genre est effective	Nombre de spécialiste genre mis à la disposition	Rapports d'évaluations	0	2020	2	2030	Instabilité institutionnelle ;
		R.A1.1.7 : la responsabilisation des femmes de l'équipe dans les instances de décision est promue	Proportion des femmes occupant des postes de responsabilité au FIE	Rapports d'évaluations	Taux de 21% de femmes contre 71% d'hommes	2020	30%	2030	Instabilité institutionnelle
	Objectif 1.2 Créer un climat de travail pour protéger les femmes et les hommes et autres groupes vulnérables au sein du FIE et autres groupes vulnérables et dans les représentations régionales du FIE contre les violences basées sur le genre.	R.A1.2.1 : un climat de travail est créé pour protéger les femmes et les hommes et autres groupes vulnérables au sein du FIE et dans les représentations régionales du FIE contre les violences basées sur le genre.	Pourcentage de femmes et d'hommes ne se plaignant pas des violences basées sur le genre	Rapports d'activités	0	2020	50%	2030	Instabilité institutionnelle ; Faible adhésion des acteurs

AXES	OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS D'EFFETS	Sources de vérification	Valeur de référence	Année de référence	Valeur Cible :	Année cible	Hypothèses/Risques
	violences basées sur le genre								
Axe 2 : Intégration du genre dans la conception, la planification /budgétisation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation dans les projets du FIE ;	2.1. Objectif spécifique : Promouvoir/ Concevoir des outils d'analyse, de suivi et d'évaluation pour la prise en compte du genre dans les projets du FIE	R.A 2.1.1 : des outils d'analyse, de suivi et d'évaluation sont promus et conçus pour la prise en compte du genre dans les projets du FIE	Nombre d'outils d'analyse, de suivi et d'évaluation promus/conçus	Rapports d'activités et d'évaluations	30%	2020	Au moins 50% de l'un ou l'autre sexe	2030	Instabilité institutionnelle Faible adhésion des acteurs
	2.2. Objectif spécifique : promouvoir les objectifs d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans les projets du FIE	R.A 2.2. 1 : les objectifs d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans les projets du FIE sont promus par l'adoption de la budgétisation sensible au genre	Nombre de budgets sensibles au genre dans les projets	Rapports annuels et d'évaluations	0	2020	100%	2030	Instabilité institutionnelle

AXES	OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS D'EFFETS	Sources de vérification	Valeur de référence	Année de référence	Valeur Cible :	Année cible	Hypothèses/Risques
	par l'adoption de la budgétisation sensible au genre								
	2.3 Objectif spécifique : renforcer l'accès égal et équitable des femmes et des hommes et groupes marginalisés, vulnérables, aux financements.	R.A 2.3.1 : l'accès égal et équitable des femmes et des hommes et des groupes marginalisés, vulnérables aux financements	-Taux d'accès des associations, de sociétés coopératives de femmes, de groupes vulnérables aux financements.	Rapports annuels et d'évaluations	33%	2020	50%	2030	Instabilité institutionnelle Risque financier
		R.A.2.3.2 des femmes et des hommes qualifiés sont représentés de manière équitable au sein du comité de sélection des projets ;	Proportion de femmes et des hommes dans le comité de sélection des projets	Rapports d'activités et d'évaluation	10%	2020	30%	2030	Instabilité institutionnelle Faible adhésion des acteurs

AXES	OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS D'EFFETS	Sources de vérification	Valeur de référence	Année de référence	Valeur Cible :	Année cible	Hypothèses/Risques
Axe 3 : Renforcement de l'Information et communication	3.1. Objectif spécifique Développer des activités d'informations et de sensibilisations sur le genre au profit des acteurs pour un changement de comportement	R.A.3.1.1 des activités d'informations et de sensibilisations sont développées sur le genre au profit des acteurs pour un changement de comportement	Niveau de prise de conscience sur le genre	Rapports d'évaluations	10%	2020	50%	2030	-Instabilité institutionnelle - -Insécurité
		R.A.3.1.2 : le genre est intégré dans le plan de communication	Proportion d'information sur le genre	Rapports d'activités et d'évaluations	5%	2020	50%	2030	Faible adhésion des acteurs - Instabilité institutionnelle -
	3.2 .Objectif spécifique : vulgariser des bonnes pratiques en	R.A.3.2.1. Des bonnes pratiques en matière de genre et environnement sont vulgarisées profit des promotrices et	Nombre de bonnes pratiques sur le genre	Rapports d'activités /d'évaluations	5%	2020	20%	2030	-Instabilité institutionnelle ; -Insécurité ; -Risque financier

AXES	OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS D'EFFETS	Sources de vérification	Valeur de référence	Année de référence	Valeur Cible :	Année cible	Hypothèses/Risques
	matière de genre et environnement au profit des promotrices et promoteurs de projets 3.3. Objectif spécifique : Améliorer la visibilité des projets des femmes, leurs points de vue à tous les niveaux de publications,	promoteurs de projets RA.3.3 .1 : les projets des femmes et leurs points de vue sont plus visibles à tous les niveaux de publications	Nombre de documentaires et de dépliants	Proportion de publication des projets des femmes	2%	2020	50%	2030	Instabilité institutionnelle ; -Risque financier
	3.3 Objectif	R.A.3.1.3 : Des	Nombre de bonnes pratiques	Rapports annuels et d'évaluations	5%	2020	30%	2030	Instabilité

AXES	OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS D'EFFETS	Sources de vérification	Valeur de référence	Année de référence	Valeur Cible :	Année cible	Hypothèses/Risques
	<p>spécifique Vulgariser des bonnes pratiques en matière de genre et environnement au profit des promotrices et promoteurs de projets</p> <p>3.4Objectif spécifique Promouvoir le partage de connaissances et d'expériences au plan national et international</p>	<p>bonnes pratiques sont vulgarisées au profit des promoteurs et promotrices</p> <p>R.A.3.1.4 : le partage de connaissances et d'expériences est promu au plan régional et international</p>	<p>Nombre de partage d'expériences</p>	<p>Rapports annuels d'activités/d'évaluations</p>	<p>10%</p>	<p>2020</p>	<p>30%</p>	<p>2030</p>	<p>institutionnelle</p> <p>Risque financier</p> <p>Faible adhésion des acteurs</p> <p>Instabilité institutionnelle ;</p> <p>Risque financier</p> <p>Insécurité</p>

ANNEXE 2 : DEFINITION DES CONCEPTS CLES

- Genre

Le genre se réfère « aux relations sociales entre hommes et femmes et aux différences structurelles qui les caractérisent en termes de rôles, statut et fonction socialement attribués et culturellement justifiés, qui évoluent dans le temps et dans l'espace » ¹⁰
Selon la définition consensuelle du Burkina Faso contenue dans la PNG « le genre doit être analysé sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes en examinant les différentes catégories sociales en vue d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable .

- Disparités de genre

C'est l'écart entre les femmes et les hommes dans tout domaine par rapport à leur degré de participation, d'accès, de droits, de rémunération ou d'avantages.

- Egalité des sexes

L'égalité des sexes signifie que les comportements, les aspirations et les besoins différents des femmes et des hommes sont pris en considération, valorisés et appuyés de la même manière. Elle implique que tous les êtres humains, hommes et femmes, sont en droit de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans les contraintes que leur imposent les stéréotypes, les préjugés, les rôles rigides qui leur ont été assignés par la société

- Équité des sexes

C'est une répartition équitable et juste des responsabilités et des avantages entre les femmes et les hommes. Afin de garantir leur équitabilité, des mesures positives temporaires doivent souvent être mises en place pour compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité est un moyen fondé sur la justice ; l'égalité en est le résultat fondé sur les droits humains

- Accès

La capacité des femmes/hommes à utiliser une ressource et à tirer parti d'une occasion qui se présente. La capacité à utiliser des ressources ne signifie pas

nécessairement la capacité à définir l'usage de ces mêmes ressources ou d'en décider, et vice-versa.

- **Contrôle**

La capacité des femmes et des hommes à prendre des décisions au sujet des ressources et des occasions qui se présentent, et à en tirer parti.

- **Pauvreté et Genre**

La pauvreté et genre renvoie au manque de revenus et de ressources financières, aux inégalités d'accès et/ou de contrôle des ressources matérielles et non matérielles, c'est-à-dire, les droits, emploi, information, services, infrastructures et ressources naturelles.

- **Planification Sensible au Genre et la Budgétisation Sensible au Genre (BSG)**

C'est un processus d'élaboration du budget qui intègre la dimension genre à tous les niveaux du processus budgétaire. L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire par l'application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. . la BSG ne vise pas à établir des budgets distincts pour les femmes ou les hommes, ni à diviser les budgets de manière égale encore moins augmenter les budgets. Elle vise plutôt à définir les besoins des hommes et des femmes qui sont les mêmes et à cerner les besoins qui diffèrent.

- **Statistiques ventilées par sexe**

C'est la collecte et ventilation des données et des informations statistiques en fonction du sexe en vue de procéder à une analyse comparative.

- **Suivi-évaluation axé sur le genre**

Il est une approche systématique et continue pour vérifier si les interventions vont dans le sens des objectifs initiaux que l'on s'était fixé et surtout de s'assurer si elles permettent de déceler les différences dans les expériences en termes d'effets et d'impacts sur les hommes et les femmes.