

Genre

Guide pour la mise en place dans les chaînes d'approvisionnement en matières premières agricoles et bois de politiques d'entreprise et du reporting associé

Guide thématique n°5





Engagements pour l'égalité de genre

Ce guide vise à accompagner les entreprises dans la mise en place d'engagements et du reporting associé en faveur de l'égalité de genre dans toutes leurs activités : de la gestion des ressources humaines aux interactions avec les communautés locales. Il est utile aux producteurs, transformateurs, négociants et acheteurs de matières premières agricoles et bois.

- **L'égalité de genre** signifie la « jouissance égale par les femmes et les hommes de droits, opportunités, ressources et récompenses. La promotion de l'égalité de genre passe par l'autonomisation des femmes, en identifiant et la corrigeant des déséquilibres de pouvoir » ([FAO, 2021](#)).
- **Dans les chaînes d'approvisionnement forestières et agricoles, les femmes peuvent être particulièrement affectées**, par exemple par des conditions de travail dangereuses, par une vulnérabilité accrue à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, ou en tant que membres de communautés qui dépendent des ressources naturelles.
- En 2019, **les femmes n'occupaient que 28% des postes de direction** dans le monde ([ONU, 2021](#)) et les **hommes étaient payés 3,1 à 6,6% plus que les femmes** d'après une étude sur huit pays développés ([Glassdoor, 2021](#)).
- La mise en place par une entreprise d'un engagement à l'égalité de genre montre qu'elle souhaite promouvoir **l'égalité des chances dans l'emploi**.
- **Des engagements solides et un reporting transparent** en matière d'égalité de genre aident les entreprises à éliminer les discriminations associées.
- Les entreprises doivent également reconnaître que **le rôle dans les chaînes d'approvisionnement, la dépendance à certaines ressources forestières, et les connaissances traditionnelles** peuvent différer entre les femmes et les hommes, et que les spécificités associées au femme doivent être protégées.
- Les engagements en matière d'égalité de genre doivent s'insérer dans des engagements plus larges à **respecter les droits humains et droits du travail**.
- L'égalité de genre passe par la mixité dans l'emploi, l'égalité salariale, l'élimination de la discrimination, l'écoute des signalements, l'inclusion et l'autonomisation des femmes dans les chaînes d'approvisionnement.

SPOTT évalue les publications liées au genre d'entreprises des secteurs bois, papier, huile de palme, et caoutchouc. Ces évaluations sont disponibles sur : www.spott.org/.



L'égalité de genre dans les politiques d'entreprise



Développer ou revoir l'engagement de l'entreprise à **éliminer la discrimination à l'embauche** fondée sur le genre.



Montrer que des actions ont été entreprises, telles que l'organisation de formations pour les employés ou l'apport d'améliorations aux procédures de recrutement, d'égalité des chances, de congé parental, de travail flexible, etc.



Montrer que l'entreprise soutient l'inclusion des femmes dans les opérations forestières ou agricoles spécifiquement : aborder l'inclusion des femmes dans les consultations avec les communautés locales, l'accès aux terres et aux ressources, les programmes de soutien adaptés aux besoins des femmes, etc.



Publier des données claires sur la main-d'œuvre, telles que le nombre et pourcentage d'hommes et femmes parmi les employés.



Publier la répartition des genres dans le conseil d'administration et les équipes de direction, c'est-à-dire le nombre et pourcentage de femmes dans le conseil d'administration (pour les entreprises cotées en bourse) et aux postes de direction.



Publier l'écart salarial entre hommes et femmes : calculer le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes pour chaque catégorie d'employés, et pour chaque site d'exploitation majeur,



Définir le champ d'application de la politique : l'appliquer au niveau du groupe, y compris les filiales, co-entreprises, sociétés affiliées et autres entités liées, ainsi qu'aux opérations dans tous les pays.



Appliquer les engagements à l'égalité de genre à l'ensemble des fournisseurs, directs et indirects. Les fournisseurs doivent également être tenus d'appliquer la politique au niveau du groupe.



Publier ces engagements sur le site internet de l'entreprise avec une date de publication et rapporter au moins annuellement les progrès.

SPOTT est une plateforme en ligne et gratuite développée par ZSL (Zoological Society of London) qui promeut la production et le commerce durables de matières premières agricoles et bois. En évaluant la transparence, SPOTT incite les entreprises à adopter les meilleures pratiques.

SPOTT évalue des producteurs, transformateurs et négociants à l'aune des informations que publient ces entreprises quant à leur organisation, leurs politiques et leurs pratiques liées aux enjeux environnementaux, sociaux, et de gouvernance (ESG). Des investisseurs, acheteurs, et autres acteurs influents peuvent utiliser les évaluations SPOTT pour éclairer leurs activités d'engagement, gérer leurs risques ESG, et ainsi accroître la transparence dans ces industries.

D'autres Guides thématiques SPOTT sont disponibles :

- Guide thématique n°4 : CPLCC
- Guide thématique n°6 : Salaire décent

Retrouvez tous nos guides : spott.org/training-resources/thematic-guide-series/

Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de UK Aid, cependant son contenu ne reflète pas nécessairement le point de vue du gouvernement britannique.

Icônes réalisées par Freepik
www.flaticon.com