



Intégrer la dimension femmes-hommes dans l'exercice du devoir de diligence de la filière

La présente note a été établie par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). Elle repose sur le Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables et sur le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises. Par le biais d'exemples pour illustrer son propos, elle formule des recommandations sur la manière dont les entreprises des filières agricoles peuvent intégrer pleinement la dimension femmes-hommes dans l'exercice de leur devoir de diligence.

Dans le secteur agricole, les femmes représentent presque 37 pour cent de la main-d'œuvre à l'échelle mondiale.

Les femmes représentent presque 37 pour cent de la main-d'œuvre agricole à l'échelle mondiale. (OIT, 2020). Les femmes sont par ailleurs largement majoritaires à certaines étapes de la chaîne d'approvisionnement ou dans telle ou telle chaîne de produits. Dans toutes les régions du monde, les femmes de diverses catégories sociales font face à d'importants obstacles liés à leur sexe en raison de normes

sociales et culturelles profondément ancrées qui définissent les comportements et les rôles considérés comme acceptables pour les femmes. Leur participation à la vie économique est donc limitée, de même que leur capacité à réaliser pleinement leur potentiel.

Le plus souvent, le travail des femmes est fragile et n'est pas reconnu à sa juste valeur. Dans le secteur agricole, les femmes sont plus susceptibles d'être concentrées dans les emplois précaires caractérisés par l'inégalité salariale, de mauvaises conditions de travail, l'absence de sécurité sociale et une faible représentation au sein du processus décisionnel. Dans les filières agricoles, les femmes subissent fréquemment différentes formes de discrimination fondée sur le sexe. Par exemple, leur accès à la propriété et à l'administration des terres agricoles et des ressources naturelles, aux services financiers, aux marchés officiels et aux possibilités de recours est limité, et bon nombre de leurs droits fondamentaux sont bafoués.





Pour les entreprises du secteur agricole, les possibilités sont donc immenses de promouvoir l'égalité des sexes, d'élargir les perspectives des femmes dans le secteur et de contribuer à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD), notamment de l'ODD 5 qui vise à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles.

ODD 5 : parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

- Les femmes représentent **37 pour cent** de la main-d'œuvre agricole mondiale
- **7 pour cent** du total des investissements dans l'agriculture sont alloués à des femmes dans la sylviculture, la pêche et l'agriculture
- **14 pour cent** des postes de direction dans le secteur agricole sont occupés par des femmes
- **5 pour cent** des femmes qui travaillent dans l'agriculture ont accès à des services de vulgarisation agricole dans les pays en développement (FAO, 2013)
- **Moins de 15 pour cent** des propriétaires de terres agricoles dans le monde sont des femmes (FAO, 2018b).

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



L'exercice du devoir de diligence dans la filière, comme le recommande le **Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables** (Guide OCDE-FAO), permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs potentiels de leurs activités dans le secteur agricole en élaborant et en mettant en œuvre des mesures pour faire face à ces risques. Intégrer la dimension femmes-hommes dans l'exercice du devoir de diligence de la filière peut encourager les entreprises à adopter une approche proactive et systématique de la gestion des risques tout en veillant à ce que les mesures prises ne portent pas atteinte à l'égalité des sexes (OECD/FAO, 2016). Le devoir de diligence permet de mettre en évidence la contribution des entreprises à la réalisation de l'ODD 5 d'une façon que l'on peut évaluer, en dépassant les activités propres à chacune pour s'intéresser à l'ensemble de la filière.

LE GUIDE OCDE-FAO POUR DES FILIÈRES AGRICOLES RESPONSABLES ET LA DIMENSION FEMMES-HOMMES

Le Guide OCDE-FAO aide les entreprises à respecter les normes établies en matière de conduite responsable des entreprises (CRE), notamment les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, les *Principes pour un investissement responsable dans l'agriculture et les systèmes alimentaires* du Comité de la sécurité alimentaire mondiale et les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, ainsi qu'à contribuer à la réalisation des ODD. Il fournit aux entreprises un cadre pratique et un ensemble de recommandations pour exercer leur devoir de diligence en tenant compte des besoins des deux sexes et pour atténuer les risques qui pèsent plus particulièrement sur les femmes. Grâce au Guide OCDE-FAO, les entreprises peuvent s'informer et montrer qu'elles prennent des mesures pour atténuer les risques d'inégalités dans le cadre de leurs propres activités et de la filière et qu'elles tiennent compte de l'impact de leurs décisions sur la réalisation de l'ODD 5 en faveur de l'égalité des sexes.

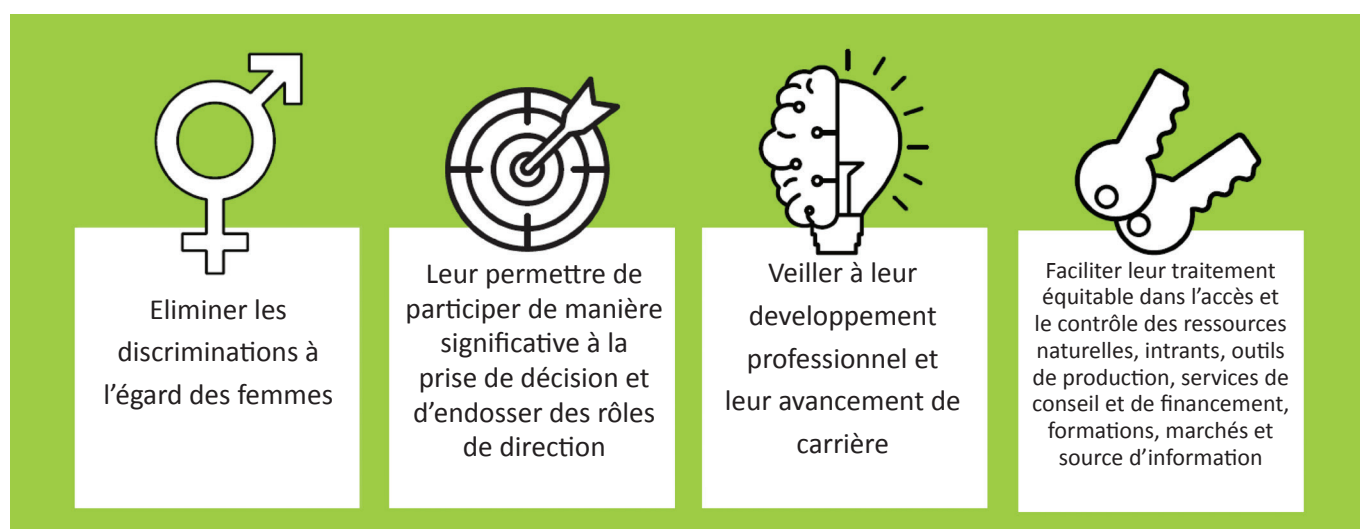
DIMENSION FEMMES-HOMMES : UN ASPECT TRANSVERSAL DE LA CRE

Le Guide OCDE-FAO souligne les risques fréquents dans le secteur, notamment eu égard aux droits de l'homme, aux droits des travailleurs, aux droits fonciers et à l'accès aux ressources naturelles. La discrimination fondée sur le sexe compte parmi les risques transversaux de la CRE et devrait faire partie à ce titre des préoccupations de toute



entreprise responsable. La prise en compte de tels risques peut être prévue dans les politiques en vigueur des entreprises en matière de CRE dans le cadre de leurs stratégies de gestion des risques. Pour les entreprises, disposer de stratégies générales et de systèmes de gestion constitue la première étape de l'exercice du devoir de diligence fondé sur les risques, d'après les recommandations du Guide OCDE-FAO. Un engagement politique clair de la part des pouvoirs publics ainsi que des systèmes de gestion performants permettent aux entreprises d'énoncer leur vision et leur stratégie d'entreprise en matière d'égalité des sexes. Cette démarche suppose de fixer les responsabilités de chacun, d'accompagner les services concernés dans la mise en place des mesures et d'instaurer l'obligation de rendre compte des actions menées.

Figure 1: Recommandations du guide OCDE-FAO aux entreprises



Source: OCDE/FAO (2016), « Modèle de politique d'entreprise pour des filières agricoles responsables », in Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables, Éditions OCDE, Paris.

Le Guide OCDE-FAO recommande également aux entreprises de diffuser les mesures en faveur des femmes et de les intégrer dans les contrats de fournisseurs et accords conclus avec leurs partenaires commerciaux. Que ce soit individuellement ou collectivement, les entreprises peuvent avoir un effet de levier et inciter leurs partenaires commerciaux à adopter des stratégies et des mesures dans ce sens. Elles peuvent également user de leur influence pour encourager des partenaires commerciaux à prendre part au processus de réparation.

L'EXERCICE DU DEVOIR DE DILIGENCE FONDÉ SUR LES RISQUES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Le devoir de diligence est le processus que les entreprises doivent enclencher pour identifier, prévenir et atténuer les impacts négatifs réels ou potentiels de leurs propres activités, de leur filière et de leurs autres relations d'affaires, et pour rendre compte de la manière dont elles y répondent.

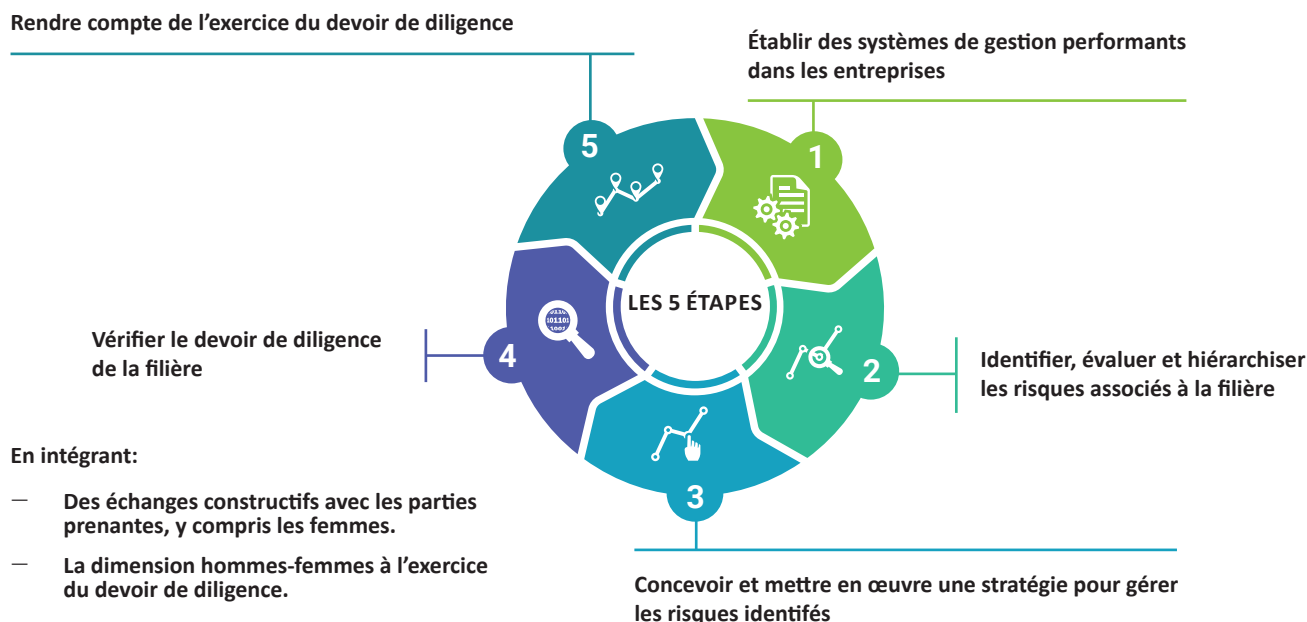
Les entreprises doivent réfléchir à la façon dont les effets négatifs potentiels ou réels touchent différemment les femmes et les hommes, ou touchent plus particulièrement les femmes.

Le Guide OCDE-FAO recommande d'aborder la question de la diligence raisonnable en adoptant une approche itérative fondée sur les risques. Cette démarche nécessite de concevoir des stratégies adaptées à certains risques et



de prendre en compte la façon dont les risques dans le secteur agricole, par exemple dans les filières ou les contextes très exposés, touchent les femmes et les filles en particulier et créent des discriminations nouvelles fondées sur des identités multiples, notamment l'appartenance sexuelle.

Figure 2: Les cinq étapes de l'exercice du devoir de diligence fondé sur les risques.



Source: OCDE/FAO (2016), Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables, Éditions OCDE, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264264038-fr>.

Le devoir de diligence repose sur l'implication des parties prenantes, y compris les femmes. La forte mobilisation des parties prenantes est un élément clé du processus de diligence raisonnable. Il se peut que les femmes soient davantage ou différemment affectées que les hommes par l'activité d'une entreprise et qu'il faille leur accorder une attention supplémentaire dans le cadre des échanges avec les parties prenantes. Pour une mobilisation efficace, il est important d'identifier et d'essayer d'éliminer les obstacles à la participation des femmes (par exemple le manque de connaissances, de culture, les déséquilibres femmes-hommes, les rapports de force inégaux ou les divisions au sein de la communauté locale). Les entreprises pourraient également souhaiter consulter des spécialistes de la problématique femmes-hommes afin de se faire conseiller durant les phases d'élaboration et de mise en place de mesures de diligence raisonnable en faveur des femmes.

APPLIQUER LA DIMENSION FEMMES-HOMMES A L'EXERCICE DU DEVOIR DE DILIGENCE

Les entreprises doivent réfléchir à la façon dont les effets négatifs potentiels ou réels touchent différemment les femmes et les hommes, ou touchent plus particulièrement les femmes.



Connaître les questions liées au sexe et les droits fondamentaux des femmes dans les situations qui peuvent les affecter de manière disproportionnée:

- Dans les contextes où les femmes subissent de fortes discriminations.
- Dans les situations où les activités de l'entreprise ont de fortes répercussions sur l'économie locale, l'environnement et l'accès à la terre et aux moyens de subsistance.
- Dans les zones de conflit ou post-conflit.
- Dans les secteurs et les filières mondiales qui emploient beaucoup de femmes comme l'agriculture, les fleurs coupées et le travail domestique.



Adapter si besoin les mesures que prennent les entreprises pour identifier, prévenir, atténuer et éliminer ces effets afin de garantir leur pertinence et leur efficacité.

- Recueillir et analyser des données ventilées par sexe et déterminer si les activités de l'entreprise ont des effets différents sur les hommes et sur les femmes.
- Élaborer, concevoir et évaluer des politiques et des programmes attentifs aux disparités entre les sexes et au rôle spécifique des femmes, et atténuer les impacts négatifs potentiels et réels qui ont été identifiés.
- Recenser les vulnérabilités qui s'accumulent et se renforcent (par exemple le fait d'être une travailleuse autochtone et illettrée).
- Concevoir des dispositifs d'alerte sur les disparités femmes-hommes et de protection des lanceurs d'alerte.
- Favoriser la participation des femmes aux processus de consultation et de négociation, de façon constructive et sur un pied d'égalité.
- Déterminer si les femmes reçoivent les mêmes indemnités ou autres formes de réparation.
- Consulter les femmes sans la présence des hommes et favoriser la création d'espaces séparés dans lesquels elles peuvent exprimer leurs opinions et prendre part aux décisions de l'entreprise.
- Étudier les impacts négatifs potentiels ou réels pour identifier les tendances et les schémas sexospécifiques qui n'ont pas été pris en compte dans les processus de diligence raisonnable.
- Déterminer si les mécanismes de réclamation prennent en considération la problématique femmes-hommes, compte tenu des obstacles pouvant empêcher les femmes d'y accéder.

EXEMPLES DE MESURES DE DILIGENCE RAISONNABLE ATTENTIVES A LA PROBLEMATIQUE FEMMES-HOMMES DANS LA FILIÈRE AGRICOLE

Les exemples ci-dessous montrent comment intégrer les questions liées au sexe dans les cinq étapes de l'exercice du devoir de diligence (graphique 2). Ces exemples ne constituent pas une liste exhaustive des mesures de diligence raisonnable.



Étape 1. Établir des systèmes de gestion performants pour des filières agricoles responsables

Disposer de systèmes de gestion performants permet aux entreprises d'intégrer pleinement dans l'ensemble de leurs services la responsabilité relative aux mesures de diligence raisonnable en faveur de l'égalité des sexes, l'obligation de rendre des comptes intervenant au niveau du conseil d'administration. Une entreprise peut également faire référence à l'ODD 5 en faveur de l'égalité des sexes dans sa politique interne et mettre en avant combien le devoir de diligence contribue à identifier et atténuer les risques pour les femmes.

Exemples de mesures de diligence raisonnable:

- Adopter, ou intégrer dans les processus existants, une politique d'entreprise en matière d'égalité femmes-hommes tout au long de la chaîne d'approvisionnement, comme le recommande le Guide OCDE-FAO (graphique 1).
- Structurer les systèmes de gestion internes afin d'appuyer l'exercice du devoir de diligence dans la filière d'une façon qui tienne compte des disparités entre les sexes.
- Mettre en place un système de contrôle et de transparence dans la filière afin de surveiller la mise en œuvre des politiques d'entreprise en matière d'égalité femmes-hommes.
- Renforcer les échanges avec les partenaires commerciaux, y compris les formations, pour encourager l'adoption de politiques d'entreprise sur l'égalité femmes-hommes.
- Créer un mécanisme de réclamation au sein de l'entreprise en consultation et en collaboration avec des femmes ou des groupes de femmes dont les intérêts pourraient être menacés par les activités de l'entreprise.



Étape 2. Identifier, évaluer et hiérarchiser les risques associés à la filière.

En analysant ses activités et ses relations commerciales, toute entreprise peut déterminer et cartographier les risques sexospécifiques et connaître la façon dont ils pèsent sur les femmes et entravent par conséquent la réalisation de l'ODD 5 en faveur de l'égalité des sexes. Évaluer les risques identifiés permet à l'entreprise de hiérarchiser les mesures à prendre face aux principaux risques qui pèsent sur les femmes en particulier.

Exemples de mesures de diligence raisonnable:

- Cartographier la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise pour recenser les divers acteurs impliqués, y compris les fournisseurs et partenaires commerciaux directs et les sites d'exploitation. Toute entreprise peut par exemple demander des informations détaillées à des partenaires commerciaux à haut risque afin d'approfondir leur évaluation. Il peut s'agir du nombre d'employés par sexe, de la liste des méthodes de gestion des risques, des évaluations des risques réalisées, etc.
- Évaluer les risques découlant des activités, des processus, des biens et des services de l'entreprise et de ses partenaires commerciaux sur l'ensemble du cycle de vie pour recenser les détenteurs de droits et parties prenantes concernés, comme les femmes.



Étape 3. Concevoir et mettre en œuvre une stratégie pour réagir aux risques identifiés.

Une entreprise qui élabore et applique une stratégie axée sur l'égalité femmes-hommes est une entreprise qui passe de la parole aux actes. Prendre des mesures anticipées pour prévenir et atténuer les risques différenciés selon que l'on est une femme ou un homme, y compris en travaillant sur leurs causes profondes, facilite la progression vers la réalisation de l'ODD 5 en faveur de l'égalité des sexes.

Exemples de mesures de diligence raisonnable:

- Prendre en considération les effets sur les femmes eu égard à leur rôle de responsables de l'alimentation, de gardiennes de la diversité biologique et de détentrices des connaissances traditionnelles lors de la réalisation d'une étude d'impact sur les risques pour l'environnement, la société, les droits de l'homme, la santé et la sécurité.
- Veiller à ce que les femmes soient traitées équitablement en reconnaissant leurs situations, leurs contraintes et leurs besoins.
- Reconnaître le rôle des femmes dans le secteur et prendre les mesures appropriées pour éliminer les discriminations à leur égard et contribuer à leur développement professionnel et leur avancement de carrière, y compris en facilitant leur traitement équitable dans l'accès et le contrôle des ressources naturelles, des intrants et outils de production, des services de conseil, de financement et de formation, des marchés et de l'information.
- Ne pas pratiquer de discrimination envers les travailleurs en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que l'identité sexuelle ou tout autre facteur. Les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des travailleurs ne peuvent que servir une politique publique favorisant spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un poste.
- Promouvoir l'accès des femmes à la formation.
- Identifier les détenteurs de droits, comme les femmes, qui ne se limitent pas aux détenteurs de droits fonciers officiellement reconnus, mais englobent également les droits fonciers publics, privés, communaux, collectifs, autochtones et coutumiers qui n'ont pas toujours été officiellement enregistrés et délivrés, notamment en conduisant des consultations locales et ouvertes.

Étape 4. Vérifier le devoir de diligence de la filière.

La vérification permet à toute entreprise d'évaluer l'efficacité et l'impact de ses mesures de diligence et donc de mesurer sa progression vers la réalisation de l'ODD 5 en faveur de l'égalité des sexes.

Exemples de mesures de diligence raisonnable:

- Garantir la représentation adéquate de la voix des femmes afin de vérifier que les pratiques de diligence raisonnable de l'entreprise portent leurs fruits et que les risques ont été correctement répertoriés et atténués ou prévenus.



Étape 5. Rendre compte de l'exercice du devoir de diligence.

Les rapports publics impliquent de communiquer en externe les risques sexospécifiques qui ont été identifiés et les résultats des mesures qui ont été prises. Cette démarche permet de renforcer la confiance et la crédibilité accordées aux engagements pris par l'entreprise en matière de conduite responsable et de réalisation de l'ODD 5 en faveur de l'égalité des sexes.

Exemples de mesures de diligence raisonnable:

- Fournir en temps opportun aux femmes et partenaires commerciaux concernés des informations claires et exactes sur les risques identifiés, ainsi que sur les mesures et les dispositions prises pour les atténuer ou les prévenir, d'une façon qui soit accessible et attentive aux disparités femmes-hommes. Une entreprise peut par exemple utiliser des questions types pour déterminer la meilleure façon de communiquer avec les femmes, mais aussi les difficultés d'accès auxquelles seraient confrontés certains groupes marginalisés ou vulnérables et les capacités des publics cibles (langue, culture, lieu, moment, disponibilité, connaissances techniques).



REFERENCES

- FAO.** 2013. Un accès équitable aux ressources et pouvoir afin d'assurer la sécurité alimentaire face au changement climatique. <http://www.fao.org/assets/infographics/FAO-Infographic-Gender-ClimateChange-fr.pdf>
- FAO.** 2018a. Développer des chaînes de valeur sensibles au genre : Guide pratique à l'attention des praticiens. Rome. <http://www.fao.org/3/i9212fr/i9212FR.pdf>
- FAO.** 2018b. The gender gap in land rights. <http://www.fao.org/3/i8796en/i8796EN.pdf>
- FAO.** 2020. FAO Policy on Gender Equality 2020–2030. Rome. <http://www.fao.org/3/cb1583en/cb1583en.pdf>
- OCDE.** 2018. Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises. <https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>
- OCDE/FAO.** 2016. Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables. Éditions OCDE. Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264264038-fr>
- OCDE/FAO.** 2021. Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables – Aider à atteindre les Objectifs de développement durable. Éditions OCDE. Paris. <https://www.fao.org/3/ca7970fr/ca7970fr.pdf>
- OIT.** 2020. Emploi et questions sociales dans le monde, Genève, Suisse. <http://ilo.org/wesodata>

BIBLIOGRAPHIE

- Académie de droit international humanitaire et de droits humains à Genève.** 2018. *Gender-responsive due diligence for business actors: human rights-based approaches*. Article publié par l'Académie de droit international humanitaire et de droits humains à Genève, qui formule des recommandations sur la manière dont les entreprises peuvent exercer un devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour prévenir, atténuer et éliminer plus efficacement les inégalités entre les sexes et rendre compte de leurs actions en ce sens, en prenant un exemple dans le contexte des investissements agricoles fonciers. <https://www.geneva-academy.ch/research/publications/detail/439-briefing-no012-gender-responsive-due-diligence-for-business-actors-human-rights-based-approaches>
- ActionAid.** 2020. *We mean business: protecting women's rights in global supply chains*. Article publié par ActionAid pour expliquer comment les pays et les entreprises peuvent intégrer un devoir de diligence en faveur des femmes et des droits fondamentaux dans les actions nouvelles et en cours dans le domaine des affaires et des droits de l'homme. <https://actionaid.org/publications/2020/we-mean-business-protecting-womens-rights-global-supply-chains>
- Business for Social Responsibility (BSR).** 2019. *Gender Data and Impact (GDI) tool*. Outil conçu par BSR pour aider les marques et les fournisseurs à exercer leur devoir de diligence en tenant compte du rôle spécifique des femmes tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement et dans le cadre de leurs propres activités. Il a plus particulièrement été conçu pour le secteur de l'habillement afin d'évaluer les usines et de déterminer s'il existe des écarts de résultats entre les travailleurs des deux sexes, et si oui dans quels domaines. L'outil peut toutefois servir dans les différents secteurs qui placent les conditions de production au cœur de leurs préoccupations et être potentiellement adapté au contexte agricole. <https://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/making-women-workers-count-gender-responsive-due-diligence-report>



Fair Labor Association (FLA). 2018. *Mapping study on seasonal agricultural workers and worker feedback and grievance mechanisms in agricultural sector.* Étude publiée par la FLA qui présente des bonnes pratiques et des études de cas en vue d'étayer l'élaboration d'un mécanisme de retour d'information et de réclamation destiné aux travailleurs. <https://www.fairlabor.org/report/mapping-study-seasonal-agricultural-workers-and-worker-feedback-and-grievance-mechanisms>

HCDH et PNUD. 2019. *Dimensions sexospécifiques des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.* Guide rédigé par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme pour aider toutes les parties prenantes à mieux intégrer de la dimension femmes-hommes dans le domaine des affaires et des droits de l'homme. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>

OIT. 2019. C190 - *Convention (no 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement.* Convention internationale de juin 2019 relative à l'éradication de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, qui entrera en vigueur en juin 2021. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

SheDil. 2020. Outil conçu par le Forum for Women and Development (FOKUS) pour accompagner les entreprises dans l'exercice d'une diligence raisonnable en faveur de l'égalité des sexes afin de protéger les droits fondamentaux des femmes et des filles dans le cadre de leurs activités. La version pilote est disponible pour trois secteurs, dont l'agriculture, ainsi que pour quatre types de relations : les employés directs, les fournisseurs, les agents de recrutement et les parties prenantes extérieures. www.shedil.org

Shift. 2018. *The Human Rights Opportunity: 15 real-life cases of how business is contributing to the Sustainable Development Goals by putting people first.* Études de cas réalisées par Shift en collaboration avec le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD) pour illustrer combien les mesures de promotion des droits de l'homme dans les entreprises sont essentielles pour réaliser divers objectifs et cibles des ODD. Parmi ces études de cas, trois sont axées sur l'égalité entre les femmes et les hommes. <https://shiftproject.org/resource/the-human-rights-opportunity-in-collaboration-with-wbcd/gender-equality/>

CONTACTS

Shivani KANNABHIRAN

Chef de secteur, Chaînes d'approvisionnement agricoles responsables
Centre pour la conduite responsable des entreprises
Direction des affaires financières et des entreprises

Rena HINOSHITA

Chargée de l'analyse des politiques
Centre pour la conduite responsable des entreprises
Direction des affaires financières et des entreprises

rbc@oecd.org

<http://mneguidelines.oecd.org/rbc-agriculture-supply-chains.htm>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE) Paris, France

Pascal LIU

Chef d'équipe, Chaînes de valeur mondiales responsables
Division des marchés et du commerce

Tomislav IVANČIĆ

Conseiller, Entreprises et investissement responsables
Division des marchés et du commerce

Susan KAARIA

Fonctionnaire principale spécialiste de la parité femmes-hommes
Division de la transformation rurale inclusive et de l'égalité des genres

Martha OSORIO

Spécialiste de la parité femmes-hommes et du développement rural
Division de la transformation rurale inclusive et de l'égalité des genres

responsible-business-conduct@fao.org

www.fao.org/responsible-business-conduct-in-agriculture

www.fao.org/economic/est/issues/investment/guidance/oecd-fao

Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) Rome, Italie

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments qui y sont exprimés ne reflètent pas nécessairement les opinions officielles des pays membres de l'OCDE ou de l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO).

Les noms de pays et territoires employés dans cette publication conjointe sont ceux qu'utilise la FAO. La mention de sociétés déterminées ou de produits de fabricants, qu'ils soient ou non brevetés, n'entraîne, de la part de la FAO ou de l'OCDE, aucune approbation ou recommandation desdits produits de préférence à d'autres de nature analogue qui ne sont pas cités.

Merci de citer ce contenu comme suit:

OCDE-FAO. 2022. *Intégrer la dimension femmes-hommes dans l'exercice du devoir de diligence de la filière*. Éditions OCDE, Paris. <https://mneguidelines.oecd.org/Integrating-a-gender-perspective-into-supply-chain-due-diligence.pdf>

La copie, le téléchargement ou l'impression de cet ouvrage à des fins d'études privées sont autorisés. Il est possible d'en inclure des extraits dans des documents, présentations, blogs, sites Internet et supports pédagogiques sous réserve de la reconnaissance appropriée de l'OCDE et de la FAO en tant que sources et détentrices des droits d'auteur. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction de cet ouvrage doit être adressée à pubrights@oecd.org.



Organisation des Nations unies
pour l'alimentation
et l'agriculture



Certains droits réservés. Document publié
sous licence [CC BY-NC-SA 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)