



Scutum : Annette Jalilova

Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO
en matière de généralisation de l'analyse selon le genre
pour 2002-2007



SECTION POUR LES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DES GENRES
DU BUREAU DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE
7, PLACE DE FONTENOY 75700 PARIS FRANCE
TÉL. : 33 1 45 68 12 02 - TÉLÉCOPIE : 33 1 45 68 55 58
<http://www.unesco.org/women>
SEPTEMBRE 2003



"L'équité entre les genres ne devrait pas être considérée de façon restrictive comme un problème " de femme " car il s'agit d'un problème qui soulève des questions fondamentales sur la nature de nos relations sociales. C'est un problème qui exige des hommes et des femmes un travail en commun, à la recherche de solutions à la fois pratiques et fondées sur le plan théorique. De plus en plus, ces solutions ne seront ni acceptables ni durables si les droits égaux, la dignité et la valeur des hommes et des femmes ne sont pas respectés."

Koichiro Matsuura, Directeur général de l'UNESCO

Selon la *Stratégie à moyen-terme pour 2002-2007* (31C/4) de l'UNESCO, la problématique des rapports sociaux entre les hommes et les femmes sera intégrée à la planification des politiques, à la programmation, à la mise en œuvre et à l'évaluation des activités de tous les domaines de compétences de l'UNESCO afin de promouvoir l'autonomisation et l'égalité entre les sexes. Les priorités des femmes de même que leur vision du développement et les approches qu'elles proposent seront prises en considération et promulguées en augmentant la participation des femmes dans tous les domaines d'action de l'UNESCO. Ainsi, le *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon les genres pour 2002-2007* fournit à l'Organisation une feuille de route et une boussole permettant à son personnel d'intégrer efficacement la problématique hommes/femmes dans les actions de l'Organisation.



Largement distribué à tous les bureaux hors-sièges, les Instituts et Secteurs de l'UNESCO pour leurs commentaires, le *Cadre de mise en œuvre* incorpore les leçons tirées des expériences passées de l'UNESCO en faveur de l'égalité des genres depuis 1995, les pratiques qui ont fait leurs preuves dans ce domaine et les dernières avancées en la matière. Ainsi, ce document définit des critères communs et un point de départ pour toutes les futures politiques sectorielles et régionales.

La totalité des instruments relatifs à la prise en compte des questions d'égalité des sexes n'ayant pu être inclus dans le présent document, des directives spécifiques, ressources et grilles d'analyse ont été rassemblées dans un recueil disponible en version électronique à l'adresse suivante:

<http://www.unesco.org/women>

Le Bureau de la planification stratégique tient à remercier le personnel au Siège de l'Organisation et des bureaux hors-Siège ayant participé à l'élaboration du *Cadre de mise en œuvre*, notamment les membres du groupe de discussion électronique " priority-gender ", le réseau des points focaux sur l'égalité des sexes et les participants des ateliers de formation en genre tenus à l'Institut de l'UNESCO pour l'éducation (IUE, Hambourg) et au bureau régional de Bangkok qui ont été les premiers à tester le *Cadre de mise en œuvre*. L'ébauche et le texte final ont été préparés par la Section pour les femmes et l'égalité des genres du Bureau de la planification stratégique.

Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007

1. INTRODUCTION	4
II. GENERALISATION DE L'ANALYSE SELON LE GENRE	5
Qu'entend-on par généralisation de l'analyse selon le genre (gender mainstreaming)?	5
Pourquoi généraliser l'analyse selon le genre?	6
La généralisation de l'analyse selon le genre dans le cycle de programmation de l'UNESCO et à tous les niveaux	7
Buts et objectifs de la généralisation de l'analyse selon le genre	8
III. METTRE A EXECUTION LA GENERALISATION DE L'ANALYSE SELON LE GENRE A L'UNESCO	9
Principes directeurs de mise en œuvre	9
L'analyse selon le genre: un premier pas décisif	10
Les principales mesures à prendre pour généraliser l'analyse selon le genre dans l'exécution du programme	12
Formation et partage des connaissances	12
IV. CHAINES DE RESPONSABILITES	14
La Section pour les femmes et l'égalité des genres	15
 ANNEXES	
Annexe 1: Vue d'ensemble de la <i>Stratégie à moyen terme de l'UNESCO</i> pour 2002-2007	16
Annexe 2: Définitions des concepts-clés	17
Annexe 3: Rôle des "points focaux pour l'égalité des sexes " au sein des Secteurs de programme au Siège et hors-Siège	19
Annexe 4: Réseau des " points focaux pour l'égalité des sexes " au sein des Commissions nationales	19

L'UNESCO tient à remercier le Ministère des affaires étrangères de la Finlande qui, par sa généreuse contribution, a permis la réalisation de cette publication.

1. INTRODUCTION

La *Stratégie à moyen terme de l'UNESCO pour 2002-2007* (document 31 C/4) exprime une vision et une ambition nouvelles, fondées sur la concentration du programme et la définition de priorités (voir l'annexe 1). Dans cette *Stratégie*, les domaines dits précédemment "prioritaires", comme l'Afrique, les pays les moins avancés, **les femmes**¹ et les jeunes, deviennent des "domaines d'action intégrée", ce qui signifie que tous les secteurs et programmes doivent désormais prendre en compte les besoins et les impératifs qui s'y rapportent.

Encadré 1 :

S'agissant spécifiquement des "femmes", la *Stratégie à moyen terme pour 2002-2007* (31 C/4, paragraphe 32) prévoit ce qui suit :

*"Les activités de programme de l'UNESCO seront **ciblées sur les besoins urgents** des groupes et des régions géographiques défavorisés et exclus. **Les besoins de l'Afrique, des pays les moins avancés (PMA), des femmes et des jeunes seront intégrés dans l'ensemble des programmes.**"*

*"[...] En ce qui concerne les femmes, **la problématique qui leur est propre** sera intégrée dans la planification des politiques, la programmation, l'exécution et l'évaluation, à travers tous les domaines de compétence de l'UNESCO, afin de promouvoir leur autonomisation et d'atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes. Pour que leurs priorités et leur approche des objectifs et des modalités de développement soient prises en compte et valorisées, les femmes seront associées plus étroitement à l'action de l'UNESCO, et ce à tous les stades et dans tous les domaines d'intervention. Adaptés aux spécificités régionales, des programmes et activités en faveur des filles et des femmes de différents groupes d'âge, notamment les jeunes et les femmes âgées, mettront l'accent sur l'établissement de réseaux, l'échange d'informations, le partage des connaissances et la conclusion d'alliances qui transcendent les frontières et les cultures dans le cadre de la Déclaration et du Programme d'action des Nations Unies pour une culture de la paix. La promotion et la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi que de tous les autres instruments normatifs internationaux qui promeuvent les droits des femmes demeureront l'une des principales priorités."*

Compte tenu de la nouvelle politique de l'UNESCO, le présent Cadre de mise en œuvre vise à traduire la volonté politique de l'Organisation d'intégrer la problématique hommes/femmes "dans la planification des politiques, la programmation, l'exécution et l'évaluation" (31 C/4) en des directives pratiques qui permettront d'obtenir des résultats visibles et tangibles.

Car c'est là le moyen le plus efficace de répondre aux "besoins urgents des femmes" (voir encadré 1).

L'idée de départ est de reconnaître que la problématique hommes/femmes permet de prendre en considération les besoins distincts de chacun des sexes. Dans la plupart des cas, toutefois, ce sont les besoins des femmes et des filles qui sont les moins bien compris et pris en charge et auxquels il importe donc d'être particulièrement attentif.

Par "**besoin des femmes**", on entend à la fois leurs besoins pratiques immédiats et leurs besoins (ou intérêts) dits stratégiques. On appelle **besoins pratiques** ceux que les femmes perçoivent comme des nécessités immédiates, pour elles-mêmes et pour leur famille, comme l'accès à l'eau, à la nourriture, aux soins de santé, à la sécurité d'un logement et à un revenu (on trouvera à l'annexe 2 des définitions de base de tous les concepts fondamentaux).



¹ L'expression "femmes et hommes" englobe les enfants et adolescents des deux sexes, dont il convient, le cas échéant, de prendre explicitement en compte les besoins, les problèmes concrets et la participation.

A l'opposé, l'**expression besoins/intérêts stratégiques**² désigne ce dont les femmes ont besoin pour échapper à leur position de subordination vis-à-vis des hommes. Si ces besoins ou intérêts stratégiques étaient satisfaits, les barrières juridiques, sociales, politiques et économiques qui font obstacle à leur pleine participation, sur un pied d'égalité, à la vie de la société seraient levées.

Le contenu concret de ces deux catégories de besoins se modifie au fil du temps et varie pour différents sous-groupes de femmes et d'hommes: en effet, **la discrimination ne frappe pas les femmes ou les hommes de manière uniforme**. Certaines femmes ou certains hommes peuvent être victimes de formes de discrimination supplémentaires et particulières, en tant par exemple qu'habitants d'une zone rurale ou que membres d'un groupe social défavorisé, tel que minorité ethnique, main d'œuvre immigrée, handicapés, troisième âge, etc. Compte tenu de la diversité potentielle des situations, **les besoins doivent être définis à travers des approches participatives appropriées**.

Pour prendre en compte cette double dimension des besoins, l'UNESCO, conformément aux conclusions concertées 1997/2³ et 2001/41 du Conseil économique et social des Nations Unies (ECO-SOC), s'emploie à promouvoir une politique active et visible de généralisation de l'analyse selon le genre.

Le Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en la matière s'inspire des meilleures pratiques actuellement observées au sein du système des Nations Unies. Il contient des définitions de base des concepts clés, propose des principes directeurs pour l'action et précise quelles chaînes de responsabilité l'Organisation doit suivre afin de prendre en compte les sexospécificités dans l'ensemble de ses programmes. Enfin, à l'heure où l'UNESCO adopte des méthodes d'élaboration des programmes axées sur les résultats, il montre comment **la généralisation de l'analyse selon le genre et les politiques de gestion axées sur les résultats se renforcent mutuellement**. Si tous les principes énoncés dans le présent cadre de mise en œuvre étaient appliqués, les résultats escomptés n'en seraient que mieux définis et les moyens mis en œuvre pour les obtenir plus appropriés et plus efficaces.

II. GENERALISATION DE L'ANALYSE SELON LE GENRE

Qu'entend-on par généralisation de l'analyse selon le genre (*gender mainstreaming*)?

La généralisation de l'analyse selon le genre est bien plus qu'un objectif. Elle est un processus qui consiste à intégrer dans les activités principales d'une organisation et ses processus de prise de décisions essentielles ce qui peut sembler marginal. S'il apparaît nécessaire de prendre systématiquement en compte les questions liées à l'égalité entre les genres dans une organisation telle que l'UNESCO, c'est parce que les idées et les pratiques des groupes dont celle-ci défend les intérêts jouent un rôle important dans les choix qui président à l'allocation des ressources et des possibilités d'apprentissage au sein de leur communauté.

Les efforts visant à intégrer dans les activités des grandes institutions telle que la nôtre les préoccupations liées aux sexospécificités n'ont que peu d'intérêt en soi. Leur raison d'être est d'instaurer l'égalité des genres et d'améliorer la pertinence et l'efficacité globales des programmes de développement pour le bénéfice de toutes les femmes et de tous les hommes. (Voir l'encadré 2 pour un bref historique page 6).

² Forgé pour la première fois en 1985 par Maxine Molyneux, le concept de "besoins stratégiques sexospécifiques" (*strategic gender needs*) a facilité la mise au point d'outils pour l'élaboration de plans et de politiques axés sur les problèmes propres à l'un ou l'autre genre, tel que le Cadre de Moser, qui sont aujourd'hui utilisés par les institutions de développement du monde entier. Cette distinction entre types de besoin vise avant tout à sensibiliser les spécialistes du programme à la nécessité de s'attaquer aux problèmes structurels qui font obstacle à l'autonomisation. Il ne s'agit pas d'enfermer les problèmes et l'expérience des femmes dans une définition rigide et préconçue de ce qui constitue un besoin stratégique par opposition à un besoin pratique. En effet, dans bien des cas, des changements d'ordre pratique dans les conditions de vie des femmes ont des répercussions sur les relations de pouvoir entre hommes et femmes au sein de la communauté. Par ailleurs, les hommes aussi ont des besoins fondamentaux et stratégiques. Les groupes les plus défavorisés ou marginalisés peuvent être des femmes, des hommes, des filles, des garçons ou des sous-ensembles de ces différentes catégories.

³ Généraliser l'analyse selon le genre dans toute les politiques et programmes du système des nations unies. Ce document, en anglais seulement, peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/main.htm>

Encadré 2: Le *"Gender mainstreaming"* n'est pas qu'une formule creuse: bref historique

Le terme *"mainstreaming"* (généralisation, prise en compte systématique) est apparu dans les années 80 lorsque, à mi-parcours de la Décennie des Nations Unies pour la femme, le mouvement international pour la promotion de la femme s'est alarmé de constater que la stratégie consistant à mettre en œuvre des programmes spécifiques n'avait pas donné de résultats notables. Les unités et mécanismes nationaux chargés de la promotion de la femme qui avaient été mis en place durant cette période manquaient souvent de personnel et étaient tenus à l'écart des véritables processus de prise de décision et de formulation des politiques au sein des organismes du système des Nations Unies comme des gouvernements. De plus, les faibles ressources qui étaient alloués aux projets *"axés sur les femmes"* n'avaient permis de financer que des activités de second plan qui accentuaient la marginalisation des femmes dans les processus de développement. Face à cette évolution, un certain nombre de femmes a commencé à réfléchir à une stratégie nouvelle visant à faire en sorte que leurs problèmes cessent d'être considérés comme des aspects secondaires et soient pleinement *"intégrés"* dans la prise des décisions relatives au développement. A l'époque, le terme *"mainstreaming"* était utilisé dans différents sens. Pour certains, il signifiait que les femmes devaient être associées à la planification du développement. Pour d'autres, il impliquait que les organisations devaient allouer d'importantes ressources budgétaires aux *"activités en faveur des femmes"*. Ces diverses interprétations du *"mainstreaming"* ont suscité d'intenses débats sur les avantages et les inconvénients respectifs des *"activités axées sur les femmes"* et d'une programmation intégrée en faveur des femmes et avec leur participation.

Sept ans après la quatrième Conférence mondiale tenue à Beijing, les organisations internationales s'occupant du développement s'entendent désormais sur une définition commune. On désigne généralement aujourd'hui par stratégie du *"mainstreaming"* un effort global conjuguant programmes axés sur les femmes et prise en compte des questions concernant les femmes et les relations entre les genres dans les programmes de portée générale existants, à toutes les étapes de leur élaboration et de leur mise en œuvre.

Pour de plus amples informations, voir UNIFEM, *Focusing on Women - UNIFEM's experience in mainstreaming*, 1993

Pourquoi généraliser l'analyse selon le genre ?

L'évaluation à laquelle l'ONU a procédé en vue de la session extraordinaire *"Beijing+5"* tenue par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2000⁴ a révélé que, même si certains progrès ont été accomplis dans la promotion de l'égalité entre les genres, l'objectif n'a pas été pleinement atteint car il demeure d'importantes disparités. Les femmes et les filles constituent encore les deux tiers des analphabètes dans le monde; les filles sont moins nombreuses que les garçons à mener à terme leurs études primaires; moins de 15 % des élus nationaux sont des femmes; les femmes travaillant dans les zones rurales sont à l'origine de la moitié de la production alimentaire mondiale et possèdent pourtant globalement moins de 1 % des terres cultivées. L'inégalité entre les genres est aussi un handicap pour les garçons. Dans certains cas, on remarque que le fossé entre les sexes défavorise les garçons.

C'est le cas, entre autres, dans certaines régions où la participation et les réussites scolaires des garçons sont inquiétantes en comparaison avec celles des filles⁵.

Au niveau institutionnel, les progrès sont également insuffisants, en ce qui concerne en particulier la mise en application des lois sur l'égalité, le renforcement des mécanismes institutionnels nationaux et l'élaboration de stratégies de lutte contre la pauvreté attentives aux sexes/spécificités.



⁴ Session extraordinaire *"Beijing+5"* de l'Assemblée générale des Nations Unies tenue en 2000 sur le thème *"Les femmes en 2000: égalité des genres, développement et paix pour le xx^e siècle"*. Des informations complètes sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.women-watch.org>

⁵ UNESCO, *Gender Equality in Basic Education in Latin America and the Caribbean – state of the art*; UNESCO publishing, Santiago, Chile, 2002, p. 53

C'est pourquoi l'on attend de l'UNESCO, comme des autres organisations du système des Nations Unies, qu'elle adresse un message clair aux gouvernements, en leur rappelant leur obligation d'honorer les engagements pris à Beijing. Comme l'attestent les recherches et l'expérience accumulées depuis près de trente ans⁶, il ne s'agit pas seulement de promouvoir les droits de la personne, mais de faire preuve de bonne gouvernance. Tant que nous ne nous attacherons pas clairement à identifier, prendre en compte et promouvoir les priorités et l'approche des objectifs de développement des femmes comme des hommes, non seulement nous excluons une moitié de l'humanité, mais nous compromettrons nos chances d'atteindre le développement durable.

Il est clair cependant que des projets axés sur les besoins des femmes ou des hommes ne suffiront pas à assurer l'égalité des genres s'ils ne visent qu'à améliorer la situation de l'individu. Une transformation profonde des structures et des systèmes qui sont à l'origine même des relations de subordination et d'inégalité entre les genres est nécessaire. Il faut pour cela que nous percions à jour les préjugés cachés qui limitent la capacité des femmes et des hommes de jouir de droits égaux et de chances égales et que nous déterminions quels sont les moyens les plus efficaces et les mieux adaptés culturellement d'aider les femmes et les hommes à provoquer le changement social. Pour l'UNESCO, cela implique qu'elle prenne en compte les préoccupations liées aux genres dans l'ensemble de ses activités.

La généralisation de l'analyse selon le genre dans le cycle de programmation de l'UNESCO et à tous les niveaux

La "généralisation de l'analyse selon le genre" (gender mainstreaming) exige un effort systématique du Secrétariat pour prendre en compte les expériences et les aspirations propres à l'un et l'autre sexe, à toutes les étapes du cycle de programmation de l'UNESCO, depuis la planification jusqu'à l'évaluation des programmes. Des mesures appropriées doivent être prises à chaque phase du cycle, quelle que soit la source de financement (budget ordinaire ou fonds extrabudgétaires).

Pour plus de renseignements et de conseils pratiques sur les méthodes à suivre pour généraliser l'analyse selon le genre dans vos projets et activités, nous vous invitons à consulter sur Internet le centre de

ressources de l'UNESCO sur la généralisation de l'analyse selon le genre⁷.

Au niveau institutionnel, la "généralisation de l'analyse selon le genre" signifie que l'UNESCO, avec l'appui de ses Commissions nationales, doit prendre les mesures suivantes:

- susciter et encourager la volonté politique d'instaurer l'égalité et l'équité entre les genres, aux niveaux local, national, régional et mondial, dans les domaines de l'éducation, des sciences (sciences exactes et naturelles et sciences sociales et humaines), de la communication et de la culture, conformément aux instruments normatifs internationaux, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), et des principaux instruments relevant des domaines de compétence de l'UNESCO;
- intégrer une approche attentive aux sexes/pécificités dans toutes les phases de son cycle de programmation, y compris l'analyse, l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, des programmes et des projets;
- encourager tous les ministères et départements des gouvernements avec lesquels l'UNESCO coopère, ainsi que les commissions nationales, les organismes de recherche et les institutions nationales chargées de la planification macroéconomique et de la planification du développement, des budgets nationaux, des politiques et de la gestion du personnel et des questions juridiques à prendre des mesures similaires;
- utiliser et encourager la collecte de données ventilées par sexe et d'indicateurs prenant en compte les sexes/pécificités. Cela servira à faire le suivi des programmes et à mettre en évidence les effets, différents pour chaque genre, des politiques que l'Organisation s'efforce d'améliorer. Ceci, compte tenu du fait que toutes les femmes et tous les hommes ne sont pas victimes à un même degré de la discrimination;

D'autres facteurs, comme l'origine ethnique, l'âge, la classe sociale ou des handicaps peuvent aggraver

⁶ Depuis 1975, lors de la Célébration de l'Année internationale de la femme et de l'adoption du premier Plan d'action mondial pour la promotion de la femme qui inaugureront la Décennie de la femme - égalité, développement et paix (1975-1984).

⁷ Les outils élaborés par l'UNESCO permettant de généraliser l'analyse selon le genre peuvent être consultés sur le site à l'adresse suivante: <http://www.unesco.org/women>

l'exclusion et la discrimination déjà subies en raison du genre;

- concevoir et mettre en œuvre des politiques et des programmes ayant explicitement pour objectif l'égalité des sexes et visant à corriger les disparités entre hommes et femmes sur la base d'évaluations participatives approfondies des besoins et de larges consultations avec des groupes attentifs cette question;
- accroître la participation des femmes aux activités



de l'UNESCO, y compris au sein des commissions, groupes d'experts et tables rondes internationaux, et se faire leur écho, afin que l'Organisation prenne en compte leurs problèmes tout autant que ceux des hommes;

- appuyer les changements d'attitude et renforcer la capacité du Secrétariat de prendre en compte les sexospécificités dans son travail quotidien par l'élaboration d'outils appropriés et l'organisation de programmes de formation en cours d'emploi sur la sensibilisation aux sexospécificités de même que l'analyse et la planification sexospécifiques pour l'ensemble de ses fonctionnaires (au Siège et hors-Siège);
- forger des liens avec les gouvernements, les organisations intergouvernementales, les institutions régionales et les acteurs de la société civile (secteur privé, organisations à but non lucratif et autres parties prenantes) afin d'assurer une meilleure utilisation de ses ressources, renforcer les synergies entre les initiatives, rationaliser l'allocation de ressources très limitées et encourager un sentiment collectif de responsabilité dans la poursuite des objectifs d'égalité des sexes.

Buts et objectifs de la généralisation de l'analyse selon le genre

Le BUT ultime des efforts de l'UNESCO pour généraliser la prise en compte des sexospécificités est de renforcer la capacité de l'Organisation de créer les conditions qui permettront aux femmes comme aux hommes, dans toutes les couches de la société, de s'épanouir et de connaître la sécurité. Edifier des sociétés où les femmes et les hommes, libérés du besoin et de la peur, puissent réaliser toutes leurs potentialités et participer, sur un pied d'égalité, au développement de leur communauté, en en partageant à parts égales les richesses et les bienfaits.

A la lumière de ce but, l'UNESCO s'est fixée les OBJECTIFS⁸ suivants en ce qui concerne sa politique de généralisation de l'analyse selon le genre:

- Promouvoir le plein et égal accès à l'éducation tout au long de la vie pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons; c'est-à-dire éliminer les disparités entre les genres; instaurer l'égalité des genres dans le domaine de l'éducation en assurant des conditions d'apprentissage propices à l'égalité des genres et l'accès équitable de tous les membres de la société, en particulier des femmes et des filles en butte à des difficultés, à des programmes éducatifs attentifs aux sexospécificités;
- Encourager l'égalité d'accès aux connaissances et aux débouchés professionnels dans tous les domaines, notamment dans les domaines de la communication, des arts et des industries culturelles, de la science, de la technologie et de l'ingénierie;
- Encourager et promouvoir la créativité et la liberté d'expression des femmes en soutenant leurs activités en matière de culture, de recherche, d'établissement de réseaux, d'échange d'informations et de mobilisation collective;
- Appuyer une participation large et active des femmes dans les médias, les réseaux d'information, et le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC), ainsi qu'une plus grande utilisation de celles-ci comme moyen d'autonomiser les femmes et les filles. Il convient parallèlement d'intensifier les efforts pour encourager une présentation plus diversifiée et non discriminatoire des femmes et des hommes dans les médias;

⁸ Établis sur la base du *Programme d'action de l'UNESCO pour l'égalité entre les genres* (1995), ces objectifs reflètent les priorités actuelles de l'organisation telles qu'énoncées dans la Stratégie à moyen terme pour 2002-2007.

- Défendre et protéger les droits de la personne et les chances de l'ensemble des femmes et des hommes, des jeunes filles et des jeunes gens, des filles et des garçons en promouvant et en assurant l'application des instruments normatifs existants, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW);
- Promouvoir l'instauration de la parité des sexes au sein des structures décisionnelles, le traitement des femmes comme des citoyennes à part entière et leur participation sur un pied d'égalité à l'élaboration des politiques;
- Encourager l'instauration de relations de partenariat et de dialogue entre les femmes et les hommes, en mettant en relief les bienfaits à long terme d'une transformation sociale qui aille dans le sens d'une plus grande attention aux besoins des hommes et des femmes (en ce qui concerne notamment la lutte contre la pauvreté et contre la propagation du VIH/SIDA);
- Dans le cadre de la contribution à la Décennie internationale de promotion d'une culture de la non-violence et de la paix au profit des enfants du monde, aider à l'édification d'une culture de la paix dans l'esprit des femmes et des hommes en renforçant et appuyant les capacités des femmes en matière d'exercice des responsabilités, de résolution non-violente et de prévention des conflits, en luttant contre les attitudes stéréotypées de même que les attitudes et comportements discriminatoires;
- Renforcer les capacités des États membres de collecter et d'analyser des données statistiques ventilées par sexe et d'élaborer des indicateurs et des principes directeurs attentifs aux spécificités appropriés en vue d'améliorer leur aptitude à suivre les progrès accomplis vers l'avènement de sociétés plus favorables à l'égalité entre les sexes et plus soucieuses des spécificités.

III. METTRE A EXECUTION LA GENERALISATION DE L'ANALYSE SELON LE GENRE A L'UNESCO

La généralisation de l'analyse selon le genre impose de nouvelles contraintes au personnel travaillant au Siège et hors-Siège. Le Secrétariat, et le personnel temporaire qu'il recrute, doivent être capables de faire en sorte que les problèmes spécifiques des femmes et des hommes sont systématiquement pris en compte. Ils doivent pour cela modifier leurs attitudes,

Principes directeurs de mise en œuvre

Ces principes sont au nombre de huit :

I. Reconnaissance : Les questions liées à l'égalité entre les sexes touchent à tous les aspects de la coopération internationale, des systèmes de gestion, des politiques du personnel, de la culture organisationnelle et des méthodes de travail sur lesquelles elle s'appuie, ainsi que des problèmes qu'elle tente de résoudre, depuis la planification, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques jusqu'à leur évaluation. Il importe de le reconnaître si l'on veut lever les obstacles systémiques à l'égalité des genres.

II. Diversité et intersection : Les politiques, les programmes et les projets affectent les femmes et les hommes différemment, mais la discrimination et la marginalisation ne touchent pas toutes les femmes et tous les hommes de façon identique. Certains groupes d'hommes ou de femmes sont parfois victimes de formes d'inégalité particulières, qu'il convient de reconnaître et d'étudier afin de les combattre efficacement.

III. Égalité : L'égalité des sexes exige la protection et la promotion des droits de la personne de toutes et de tous - des adolescents, des adultes et des enfants des deux sexes; elle implique aussi l'égalité des chances.

IV. Équité : Il importe de concevoir des mesures spécifiques qui favorisent le sexe le plus défavorisé de façon à lutter contre les disparités entre les sexes, les stéréotypes sexistes et la discrimination. L'équité corrige l'inégalité des chances et exige de nos programmes qu'ils tendent à rétablir un certain équilibre (l'équité conduit à l'égalité).

V. Autonomisation et possibilité d'agir : L'autonomisation des individus et des groupes est un moyen décisif de donner aux garçons, aux filles et aux jeunes gens et adultes des deux sexes la possibilité de subvenir à leurs besoins pratiques immédiats et de défendre leurs intérêts stratégiques à long terme. Elle commence par la sensibilisation et aboutit à l'épanouissement personnel. L'UNESCO doit soutenir les processus qui aident les femmes et les hommes à acquérir plus d'assurance, à devenir plus autonomes et à décider eux-mêmes de leur avenir.

VI. Participation et parité : La participation sur un pied d'égalité des jeunes gens et adultes des deux sexes en tant qu'acteurs des processus économiques, sociaux et politiques est une condition essentielle pour atteindre l'égalité des genres.

VII. Relations de partenariat entre les femmes et les hommes : Autonomiser les femmes ne signifie pas exclure les hommes. Il s'agit d'établir des relations de partenariat entre les femmes et les hommes de telle façon que les deux sexes soient également capables de se prendre en charge. Cela suppose que l'on donne un rôle tout aussi important aux hommes et aux femmes au sein d'une société plus égalitaire.

VIII. Justice sociale : S'il est vrai que l'inégalité entre les sexes fait le lit de la pauvreté, la lutte contre la pauvreté ne suffit pas à pallier les inégalités. Pour être vraiment efficaces, les efforts pour combattre la pauvreté doivent aller de pair avec des mesures visant à mettre fin aux inégalités entre les sexes.

acquérir des compétences nouvelles et adopter des méthodes et des outils de travail inédits. Pour être ambitieux, il faut aussi repenser notre culture organisationnelle. Il s'agit de changer notre manière de travailler de telle façon que la prise en compte des sexospécificités ne se limite pas à associer un plus grand nombre de femmes à nos activités ou à mieux y intégrer la dimension féminine. Il nous faut aussi réviser nos politiques et nos programmes en vue d'améliorer les lois, les structures, les attitudes et les formes de comportement qui perpétuent les inégalités entre les genres dans les pays au service desquels nous sommes.

L'analyse selon le genre : un premier pas décisif

L'analyse selon le genre est un premier pas - et un pas tout à fait décisif - vers une planification et une programmation attentives aux sexospécificités. Elle nécessite la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe. Elle consiste à examiner les différences, les points communs et les interactions entre les femmes et les hommes. Pour chacun des sexes, elle prend en compte les activités, la situation, les besoins, l'accès aux ressources et le contrôle de ces ressources ainsi que l'accès aux fruits du développement et à la prise de décision. Elle étudie les liens entre ces facteurs et d'autres encore dans le contexte plus général des sphères sociale, économique, politique et environnementale.

Du fait que les hommes et les femmes assument des rôles différents, il arrive que leur expérience, leurs connaissances, leurs compétences et leurs besoins diffèrent eux aussi. L'analyse selon le genre explore ces différences pour faire en sorte que les politiques, les programmes et les projets tiennent compte de ces besoins différents et y répondent.

Alliée à d'autres méthodes de recherche sociale, l'analyse selon le genre facilite l'utilisation stratégique des connaissances et des compétences particulières propres aux femmes et aux hommes.

⁹ Voir aussi March, C., Smyth, I., Mukhopadhyai, M., A Guide to Gender-Analysis Frameworks, Oxfam, 1999.

¹⁰ Reinharz, Shulamit, "Feminist Methods in Social Research", Oxford University Press, New York, 1992.

¹¹ On trouvera des définitions de base à l'annexe 2. Pour de plus amples informations sur l'élaboration de tels indicateurs, on pourra consulter aussi le Centre de ressources en ligne de l'UNESCO sur la généralisation de l'analyse selon le genre à l'adresse suivante : <http://www.unesco.org/women>.

Plusieurs cadres et méthodologies ont été mis au point pour l'analyse des sexospécificités dans les domaines liés au développement : le cadre de Moser, le cadre d'analyse de Harvard, le cadre d'analyse des relations sociales, le cadre de Longwe et d'autres encore. Chacun de ces modèles présente des avantages et des inconvénients. Certains (comme le cadre de Harvard) sont utiles pour la microplanification et accordent une plus grande importance aux rôles dévolus par la société à chaque genre, tandis que d'autres mettent l'accent sur l'étude des rapports sociaux. D'autres encore (comme le cadre de Longwe) ont été spécifiquement conçus pour permettre d'évaluer le degré d'autonomisation des femmes. Pour un tableau complet des cadres d'analyse existants⁹, nous renvoyons les lecteurs au Centre de ressources du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), à l'adresse suivante :

<http://www.undp.org/gender/resources/mono6.html>

L'analyse selon le genre nécessite les opérations suivantes¹⁰ :

- Étudier les conditions de vie et les activités des femmes et des hommes (au moyen de données ventilées par sexe et d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs¹¹);
- Comprendre l'expérience des hommes et des femmes selon leur propre point de vue;
- Comprendre les contextes sociaux dans lesquels s'inscrivent les relations entre les genres à la lumière du comportement et des témoignages personnels des femmes et des hommes.

Pour mener à bien une étude selon le genre, il convient de prendre en compte toute une série de facteurs fondamentaux et de déterminer les aspects les plus importants à considérer pour chacun de ceux-ci.

Ainsi, tel qu'indiqué dans le tableau ci-après, une liste d'éléments à considérer apparaît dans la colonne de gauche et, dans la colonne de droite, les questions plus précises se rapportant à chacun des facteurs sont identifiées.

Facteurs	Pistes de réflexion
Rôles des femmes et des hommes	<p>Qui fait quoi, avec quelles ressources ? Prêtez particulièrement attention aux variations au sein de divers groupes de femmes et d'hommes (p. ex. femmes âgées, adolescentes, citadins du sexe masculin, etc.). En général, les femmes assument trois sortes de rôles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rôles liés à la production (rémunérés ou non); - rôles liés à la reproduction (assurer la subsistance de la famille et pourvoir à ses besoins élémentaires - travail généralement non rémunéré); - rôle au sein de la communauté.
Facteurs déterminant les rôles dévolus à chaque genre et la division du travail entre les genres	<p>Les valeurs, les traditions et les institutions culturelles présentes au sein d'une société ont une influence sur les rôles dévolus à chaque genre. Ainsi, elles peuvent devenir, selon les circonstances, des contraintes ou des chances pour les femmes et pour les hommes. Il est donc essentiel de comprendre dans quelle mesure et dans quelles circonstances, elles deviennent un atout ou un obstacle afin de concevoir des programmes et des projets qui soient culturellement adaptés.</p>
<p>Accès aux ressources et aux opportunités de développement</p> <p>Capacité de maîtriser ces ressources et opportunités de développement</p> <p>Influence et contrôle sur les systèmes de distribution des ressources</p>	<p>Tous les hommes et toutes les femmes ne bénéficient pas d'un accès égal aux ressources et aux opportunités de développement telles que l'accès à l'éducation, à l'emploi, aux technologies, aux voyages.</p> <p>De plus, les hommes et les femmes ne possèdent pas la même capacité à maîtriser ces opportunités. Cela vient du fait que la répartition des ressources et les opportunités qui leur sont offertes (telles que les opportunités d'apprentissage) obéissent à des codes explicites ou implicites qui déterminent ce à quoi chacun peut prétendre.</p> <p>Ces codes, explicites ou implicites, déterminent également la façon dont les ressources seront distribuées ainsi que la manière d'y avoir accès. C'est ce qu'on appelle les "systèmes de distribution" ou de "redistribution". De nombreux acteurs peuvent influencer sur ces systèmes de (re)distribution dans la communauté ou la famille : l'Etat, le conseil des anciens, le chef de village, le fils aîné, le mari ou la première épouse, par exemple. Il importe donc de comprendre les mécanismes et les règles selon lesquels ces acteurs exercent leur autorité pour évaluer la situation des femmes vis-à-vis des hommes (et vice-versa) et déterminer les points où l'intervention sera la plus efficace.</p>
Accès et participation aux processus décisionnels	<p>Qui décide? Comment sont prises les décisions touchant aux conditions de vie des femmes et des hommes et de leurs familles? Les femmes et les hommes sont-ils représentés à parts égales dans les instances et processus de décision. Ont-ils des possibilités égales d'influer sur ces processus?</p>
Besoins et intérêts pratiques et stratégiques des hommes et des femmes ¹²	<p>Compte tenu des rôles dévolus à chacun, déterminez qui a besoin de quoi et pour quelles raisons ? Quel est le point de basculement où des changements dans les conditions d'existence pratiques des femmes et des hommes peuvent provoquer un changement notable dans leur statut social?</p>

¹² Voir les définitions de ces termes dans l'annexe 2.

Les principales mesures à prendre pour généraliser l'analyse selon le genre dans l'exécution du programme

1. Procéder à une ANALYSE DES BESOINS ET DE LA SITUATION PROPRES A CHAQUE GENRE, de façon systématique, lors de l'analyse et de l'évaluation des grands enjeux mondiaux, régionaux et nationaux;

Sur la base des suggestions regroupées dans le tableau page 11, voici quelques exemples de questions qu'il conviendrait de se poser :

quels sont, au sein de la société, les rôles, les devoirs, les obligations et les droits respectifs des femmes et des filles et des hommes et des garçons? Ces différences entre les genres ont-elles pour effet de renforcer ou de restreindre la capacité des membres de chaque groupe de réaliser pleinement ses potentialités? Comment les ressources sont-elles réparties à l'échelle du ménage, de la communauté et du pays? Les hommes et les femmes ont-ils les mêmes besoins pratiques et les mêmes possibilités d'y subvenir? Quelles relations les membres de ces deux groupes entretiennent-ils les uns avec les autres, individuellement et collectivement, en vue de subvenir à leurs besoins respectifs? Ces besoins respectifs sont-ils satisfaits à l'heure actuelle? Quels sont les obstacles structurels? Comment les différentes relations entre les genres affectent-elles et déterminent-elles l'exercice de leurs droits en tant qu'êtres humains?

2. Se fixer des OBJECTIFS, des RESULTATS et des INDICATEURS DE PERFORMANCE réalistes et clairs qui visent l'égalité des sexes, conformément aux cibles internationales en matière de développement;

Exemples de résultats qui pourraient être visés: (a) accroître la scolarisation des personnes appartenant au sexe le plus défavorisé; (b) accroître le pouvoir de décision des femmes en ce qui concerne les dépenses du ménage; (c) assurer la participation sur un pied d'égalité des femmes et des hommes à la gestion des ressources naturelles.

3. Mobiliser des RESSOURCES (humaines et financières) adaptées aux objectifs;

4. Assurer et exiger une REPRESENTATION et une PARTICIPATION EGALES des femmes et des hommes dans les activités et les programmes parrainés par l'UNESCO, en mettant pleinement à profit les approches, les compétences

et les potentialités des femmes et des hommes. Lorsque la parité numérique n'est pas possible, faire en sorte que le nombre de femmes comme d'hommes ne soit pas inférieur à une "masse critique" (au moins 30 pour cent).

5. Veiller à évaluer la réalisation des objectifs au moyen d'ETUDES D'IMPACT et d'EVALUATIONS SELON LE GENRE

De ces cinq mesures, la troisième est assurément la plus difficile à mettre en œuvre, en particulier lorsque aucune ressource budgétaire n'a été allouée à des activités "axées sur les femmes", "axées sur les hommes" ou "axées sur les relations entre les genres". En pareil cas, des efforts doivent être faits, avec l'appui de l'équipe de direction, afin que les divers programmes et plans de travail soient dotés de ressources suffisantes pour rendre crédible la volonté de l'Organisation de généraliser l'analyse selon le genre.

Formation et partage des connaissances

Outre le travail de plaidoyer et la mise au point d'outils opérationnels pour la généralisation de l'analyse selon le genre, la formation à la prise en compte des sexospécificités est l'une des activités essentielles qu'il convienne de développer de façon systématique afin d'accompagner les efforts internes visant à généraliser l'analyse selon le genre et de répondre de manière égale aux besoins des femmes et des hommes à tous les stades de la mise en œuvre du programme, depuis sa conception jusqu'à son évaluation, au Siège et hors-Siège. En se basant sur la longue expérience de l'UNESCO en matière d'apprentissage des adultes, ces activités de formation viseront à doter les fonctionnaires du savoir-faire qui leur sera nécessaire pour s'acquitter de leurs tâches habituelles selon une optique sexospécifique.

Plus précisément, et compte tenu des audits récemment effectués dans les activités de certaines unités hors-Siège sur la prise en compte des sexospécificités le programme de formation en la matière répondra aux objectifs ci-après :

- Accroître la prise de conscience et la compréhension des questions liées à l'égalité entre les sexes, et des concepts et termes s'y rapportant;
- Appuyer les changements d'attitudes et de comportement et renforcer la vision, les capacités et les processus nécessaires pour créer une culture organisationnelle qui soit plus attentive aux sexospécificités;
- Doter les fonctionnaires (au Siège et hors-Siège) des compétences requises pour assurer de manière appropriée l'intégration effective des questions liées à l'égalité entre les sexes à tous les stades du cycle du programme de programmation et de projets, de manière à amplifier les efforts de l'UNESCO pour généraliser l'analyse selon le genre et lui permettre de réaliser les grands objectifs internationaux en matière d'égalité entre les sexes;
- Promouvoir l'intégration des questions liées à l'égalité entre les genres dans les programmes mis en œuvre au niveau national, en accroître la visibilité et améliorer la manière dont ces questions seront traitées à l'avenir;
- Élaborer, dans le cadre de la formation, des outils utiles et pratiques pour la généralisation de l'analyse selon le genre.

Un centre de ressources en ligne sur la généralisation de l'analyse selon le genre a été créé sur le site Web animé par la Section pour les femmes et l'égalité des genres¹³ afin de faciliter une meilleure utilisation des connaissances et du savoir-faire internes, de renforcer les efforts de formation et de pérenniser leur impact.

Ce centre permet d'accéder directement aux documents, guides, inventaires des bonnes pratiques en matière de généralisation de l'analyse selon le genre et matériels d'auto-apprentissage qui ont été mis au point par l'UNESCO ou avec son concours.

Le forum électronique "Priority-gender" contribuera à cet effort en facilitant le partage des connaissances et des expériences entre membres du Secrétariat travaillant au Siège ou hors-Siège.

Le forum électronique **"Priority-gender"** a été créé par la Section pour les femmes et l'égalité des genres en vue de promouvoir l'ECHANGE de VUES, de RESSOURCES et d'INFORMATIONS sur l'égalité des genres entre le personnel de l'UNESCO. Il compte à ce jour 82 abonnés, dont 25 travaillent au Siège et 57 hors-Siège. Les membres du personnel peuvent s'abonner à la liste en envoyant un e-mail à l.ruprecht@unesco.org.



¹³ Voir à l'adresse suivante : <http://www.unesco.org/women>

IV. CHAINES DE RESPONSABILITES

Pour concevoir des programmes, des actions et des activités attentifs aux sexospécificités, il convient de définir les responsabilités institutionnelles au sein de l'Organisation en ce qui concerne la généralisation de l'analyse selon le genre. Ces responsabilités ne doivent pas toutefois être perçues comme des tâches isolées. Elles font obligation à chaque organisme et à chaque individu de forger et d'entretenir une culture organisationnelle attentive à l'égalité des sexes.

Poste/service	Responsabilités
Equipe de direction, en particulier les Sous-Directeurs généraux (ADG) des différents secteurs et directeurs des bureaux hors-Siège et des Instituts	Donner l'impulsion pour la mise en œuvre d'une politique de généralisation de l'analyse selon le genre au sein de l'Organisation, élaborer des stratégies et des politiques propres à chaque secteur, en vérifier l'application générale et faciliter le fonctionnement effectif de points focaux pour l'égalité des sexes.
Unités de coordination et d'évaluation (UCE) et le Bureau de coordination des unités hors-Siège (BFC)	En coopération avec le point focal pour l'égalité des sexes du secteur ou du bureau, ceux-ci ont la responsabilité de vérifier la bonne application des principes en matière de généralisation de l'analyse selon le genre (voir section III) et d'encourager, dans un secteur du programme ou un bureau hors-Siège, une meilleure prise en compte des préoccupations liées à l'égalité des genres et une attention accrue aux besoins des femmes.
Points focaux pour l'égalité des sexes des secteurs du programme et des bureaux hors-Siège ¹⁴	Ont la responsabilité, au niveau des projets, de susciter, dans un secteur du programme donné, une meilleure prise en compte des préoccupations liées à l'égalité des sexes et une attention accrue aux besoins des femmes. (voir annexe 3)
Collège des Sous-Directeurs généraux (ADG)	Dans le cadre de ses fonctions de suivi général de la mise en œuvre du programme, veille à ce qu'une attention réellement suffisante soit apportée, dans les activités du programme, aux objectifs liés à l'égalité entre les genres.
Section pour les femmes et l'égalité des genres (BSP/WGE)	Elle a un rôle de catalyse et de facilitation, coordonne les activités des points focaux pour l'égalité des sexes en vue d'en assurer la bonne articulation et la cohérence, en tenant compte aussi des approches et des politiques sectorielles; encourage les initiatives et les actions visant à répondre aux besoins et identifie les aspects sur lesquels des efforts intersectoriels seraient possibles, y compris en formulant des propositions sur les politiques à mettre en œuvre, en élaborant des projets pilotes, en mettant au point des outils, en établissant des partenariats et en encourageant l'instauration d'une culture attentive aux sexospécificités au sein de l'UNESCO.
Spécialistes du programme	Dans le cadre de leurs responsabilités, ils feront tout leur possible pour intégrer une perspective de genre dans leur travail de mise en œuvre en veillant à ce que les ressources demandées, obtenues et utilisées soient suffisantes pour réaliser les objectifs qui ont été définis en matière d'égalité entre les genres.

¹⁴ On trouvera la liste complète des points focaux au Siège et hors-Siège à l'adresse suivante: <http://intranet.unesco.org/bsp/focalpoints/mainstream.htm#Women>

A l'appui de ces arrangements internes, il a été créé un réseau de **points focaux pour l'égalité des sexes auprès des Commissions nationales** de façon à renforcer le suivi de la réalisation des objectifs dans ce domaine et de mieux sensibiliser les instances nationales aux politiques et objectifs de l'UNESCO en matière d'égalité entre les genres et d'accroître leur engagement à ces politiques et à ces objectifs. (Les objectifs de ce réseau sont décrits à l'annexe 4).

La Section pour les femmes et l'égalité des genres

Les principaux objectifs de la Section pour les femmes et l'égalité des genres, travaillant en collaboration avec tous les secteurs, services et réseaux de point focaux compétents, sont les suivants :

1. Susciter, au sein de l'UNESCO et de ses États membres, ainsi qu'au niveau régional et mondial, l'engagement politique de promouvoir l'égalité des genres et renforcer, dans toute la mesure du possible, l'autonomisation des femmes et des hommes et l'exercice de leurs droits en tant qu'êtres humains;

2. Intensifier et encourager la généralisation de l'analyse selon le genre dans les programmes de l'UNESCO, notamment par les moyens suivants :

- Élaborer et dispenser une formation, au Siège et hors-Siège, concevoir et diffuser des outils opérationnels et prendre toutes autres mesures propres à faciliter la prise en compte systématique des sexospécificités. Entre autres, la réalisation d'études de cas afin de mieux comprendre si les efforts de l'Organisation à intégrer les questions liées à l'égalité des genres à ses activités sont efficaces ou en quoi ils ne le sont pas (y compris en ce qui concerne la fourniture de conseils sur les politiques et la planification des programmes). Également, l'établissement de directives, l'élaboration d'un manuel pour les points focaux pour l'égalité des sexes et la promotion d'indicateurs prenant en compte les sexospécificités. L'une des fonctions principales du site Web de la Section pour les femmes et l'égalité des genres est d'assurer un accès aisé à ces outils.

- Renforcer les systèmes de gestion des connaissances axées sur les sexospécificités de façon à mobiliser les connaissances internes en vue de formuler des politiques et des approches du programme novatrices et fondées sur les faits.

- Contribuer de façon appropriée au processus d'élaboration et de suivi du programme du Bureau de la planification stratégique (BSP/PMR) en vue de mieux intégrer les préoccupations en matière d'égalité entre les genres dans les programmes de l'UNESCO;

- Contribuer de façon appropriée aux apports des secteurs de programme aux conférences mondiales ou internationales et aux initiatives intersectorielles en mettant l'accent sur l'examen et l'élaboration des politiques, et

- Consolider et renforcer le réseau institutionnalisé des points focaux pour l'égalité des sexes avec celui des Commissions nationales et au sein de l'Organisation.

3. Appuyer le renforcement des capacités des États membres en vue d'améliorer leur faculté de répondre de manière égale aux besoins et aux aspirations des femmes et des hommes en élaborant, en particulier, des approches holistiques et pluridisciplinaires des questions liées à l'égalité des genres, et en encourageant une plus étroite collaboration entre les Commissions nationales pour l'UNESCO, les institutions nationales chargées du suivi de Beijing et les acteurs de la société civile soucieux d'égalité entre les genres.

4. Coopérer avec les autres organismes du système des Nations Unies, les organisations intergouvernementales internationales et régionales (telles que le Conseil de l'Europe, l'OCDE et l'OUA), les grandes ONG internationales, les fondations privées et les partenaires du secteur privé et, dans ce contexte, améliorer l'image et la visibilité de l'UNESCO.



Annexes

Annexe 1 : Vue d'ensemble de la *Stratégie à moyen terme de l'UNESCO pour 2002-2007*

Annexe 2 : Définitions des concepts-clés

Annexe 3 : Rôle des " points focaux pour l'égalité des sexes " au sein des Secteurs de programme au Siège et hors-Siège

Annexe 4 : Réseau des " points focaux pour l'égalité des sexes " au sein des Commissions nationales

Annexe 1: Vue d'ensemble de la *Stratégie à moyen terme de l'UNESCO pour 2002-2007*

DÉCLARATION DE LA MISSION DE L'UNESCO

Contribuer à la paix et au développement humain à l'ère de la mondialisation par l'éducation, les sciences, la culture et la communication.

PRINCIPAUX AXES STRATÉGIQUES

- élaborer et promouvoir des principes et des normes à caractère universel reposant sur des valeurs communes;
- promouvoir le pluralisme en reconnaissant et en préservant la diversité tout en faisant respecter les droits de l'homme;
- promouvoir l'autonomisation et la participation à la société du savoir naissante.

Dans ses activités, l'UNESCO sera guidée par trois principes essentiels qui sont indissociables: **universalité, diversité et dignité.**

LES FONCTIONS DE L'UNESCO

Dans le cadre de toutes ses activités et de tous ses projets, l'UNESCO exercera et assumera diverses fonctions conformes à son rôle d'institution phare dans les domaines de l'éducation, des sciences, de la culture et de la communication. Elle devra être: **un laboratoire d'idées, un organisme normatif, un centre d'échange d'information, un organisme de développement des capacités dans les Etats membres, un catalyseur pour la coopération internationale.**

OBJECTIFS STRATÉGIQUES POUR CHAQUE SECTEUR

Trois objectifs stratégiques sont définis pour chaque secteur, une priorité principale est désignée pour chacun des cinq programmes de même qu'un nombre limité d'autres priorités.

THÈMES TRANSVERSAUX

- Élimination de la pauvreté, en particulier de l'extrême pauvreté
- La contribution des technologies de l'information et de la communication au développement de l'éducation, de la science et de la culture et à la construction d'une société du savoir.

OBJECTIFS INTERNATIONAUX DE DÉVELOPPEMENT (NON-EXCLUSIFS)

- **Réduire l'extrême pauvreté:** la proportion des personnes vivant dans l'extrême pauvreté dans les pays en développement devrait être réduite au moins de moitié d'ici à 2015.

- **Enseignement primaire universel:** L'enseignement primaire devrait être généralisé dans tous les pays d'ici à 2015.

- **Égalité des sexes:** Des avancées dans le sens de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes devraient se manifester par l'élimination, d'ici 2005, des inégalités entre garçons et filles dans l'enseignement primaire et secondaire.

- **Mortalité infantile et post-infantile:** Il faudrait, d'ici 2015, réduire des deux-tiers, par rapport à leur niveau de 1990, les taux de mortalité des nourrissons et des enfants de moins de cinq ans dans tous les pays en développement.

- **Mortalité maternelle:** le taux de mortalité maternelle devrait être réduit des trois quarts par rapport à son niveau de 1990 d'ici à 2015.

- **Santé génésique:** Tous les individus en âge de procréer devraient avoir accès aux services de santé génésique dans le cadre des systèmes de soins de santé primaires, au plus tard en 2015.

- **Environnement:** Une stratégie nationale de développement durable devrait être en voie de mise en œuvre dans chaque pays d'ici à 2015, de sorte que les tendances actuelles à l'appauvrissement des ressources environnementales se trouvent effectivement inversées, aux niveaux mondial et national, d'ici à 2015.

Annexe 2 : Définitions des concepts-clés

Le **genre** fait référence aux rôles et responsabilités, dévolus aux hommes et aux femmes, qui sont façonnés au sein de nos familles, de nos sociétés et de nos cultures. Ces notions s'acquièrent par l'apprentissage et peuvent varier au fil du temps et selon les cultures. Les systèmes de différenciation sociale tels que le statut politique, la classe, l'origine ethnique, les handicaps physiques et mentaux, l'âge et plusieurs autres facteurs, modifient les rôles de chaque genre.

Le concept de genre est fondamental car, lorsque appliqué à une analyse sociale, il révèle la façon dont la subordination des femmes (ou la domination des hommes) s'organise au sein de la société. En tant que telle, cette subordination peut être modifiée ou abrogée; elle n'est pas biologiquement prédéterminée ni fixée pour toujours.

Sexe est le terme qui définit les différences biologiques entre les hommes et les femmes, différences universelles et déterminées à la naissance.

L'analyse selon le genre ou " analyse comparée hommes-femmes ", est la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe. Du fait que les hommes et les femmes assument des rôles différents, il se peut que leur expérience, leurs connaissances, leurs compétences et leurs besoins diffèrent eux aussi. L'analyse selon le genre explore ces différences afin que les politiques, les programmes et les projets tiennent compte de ces besoins différents et y répondent. Alliée à d'autres méthodes de recherche sociale, l'analyse selon le genre facilite l'utilisation stratégique des connaissances et des compétences particulières propres aux femmes et aux hommes.

Les données ventilées par sexe sont des données recueillies sur les femmes et les hommes et présentées séparément.

L'égalité des genres signifie que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes conditions leur permettant de jouir de tous leurs droits. Ainsi, elles peuvent contribuer au développement économique, social, culturel et politique et par le fait même, en profiter. L'égalité des genres c'est l'égale valorisation des similarités et des différences de chaque genre. Cette notion intègre l'idée que les femmes et les hommes sont partenaires, à parts égales, au sein de leur foyer, de leur communauté et de leur société.

L'équité entre les genres signifie qu'un traitement différencié, visant à rétablir l'équilibre entre les genres, est accordé aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre historique et social qui les empêche de participer activement et de façon égale au développement de leur société. L'équité est le moyen utilisé afin d'atteindre l'égalité.

L'autonomisation (ou le renforcement du pouvoir des femmes) est un processus par lequel des personnes, autant de sexe féminin que masculin, prennent le contrôle de leurs destinées, c'est à dire définissent leurs propres objectifs, acquièrent certaines compétences, gagnent de l'assurance, résolvent des problèmes et développent leur autonomie. Nul ne peut " autonomiser " quelqu'un d'autre: l'individu est le seul apte à renforcer son propre pouvoir de choisir et de s'exprimer. Toutefois, les institutions telles que les agences de coopération internationale peuvent appuyer les processus menant à l'autonomisation d'individus ou de groupes.

La division du travail selon le genre est la façon dont une société procède à la division du travail entre les hommes et les femmes selon ce qu'elle considère comme étant un travail correct et approprié pour chaque genre.

L'approche " femmes et développement " (ou la participation des femmes au développement) est une approche qui tente d'intégrer les femmes au processus de développement par des initiatives les visant spécifiquement. Dans le cadre d'activités ayant adopté cette approche, les femmes sont habituellement perçues comme étant des réceptrices passives qui doivent devenir des productrices plus efficaces afin d'accroître leurs revenus. Même si les projets de développement impliquant la participation des femmes ont amélioré, à court terme, leur santé, leurs ressources et leurs revenus, ils n'ont pas modifié les relations d'inégalité entre hommes et femmes, ce qui a fait en sorte que plusieurs de ces projets n'ont pas entraîné des améliorations notables.

La faiblesse que l'on retrouve dans la plupart des projets ayant adopté cette approche est qu'ils n'ont pas considéré les multiples rôles des femmes ou qu'ils évaluent mal l'élasticité de l'horaire et du travail des femmes. En outre, ces projets ne tiennent pas compte des rôles et responsabilités des hommes qui influencent la (dés)autonomisation des femmes.

L'approche " genre et développement " a pour objectif de corriger les relations hommes-femmes inégalitaires qui empêchent que le développement profite à chaque genre et écartent les femmes d'une pleine participation au développement. " L'approche genre et développement " tente de faire en sorte que les femmes et les hommes participent, prennent part aux décisions et partagent les bénéfices de façon égalitaire. Cette approche cherche à répondre aux besoins pratiques de même qu'à promouvoir les intérêts stratégiques des hommes et des femmes. Afin qu'elle réussisse, une telle approche nécessite un engagement à long terme. La différence majeure de " l'approche genre et développement " par rapport à " l'approche participative des femmes au développement " est que, contrairement à la seconde, elle s'appuie sur une analyse de genre.

Annexe 2: (suite)

L'approche genre et développement " n'exclut pas un besoin pour des interventions ponctuelles visant spécifiquement les femmes ou spécifiquement les hommes. Celles-ci seraient même complémentaires aux initiatives de genre. L'essentiel est de retenir que la réussite des activités, autant qu'elles s'adressent à un sexe spécifique ou intègrent une perspective de genre, est directement liée à la rigueur de l'analyse des relations hommes-femmes sur laquelle les activités sont basées.

Les besoins pratiques sont ce que les femmes (ou les hommes) perçoivent comme des nécessités immédiates, telles que l'accès à l'eau, à la sécurité d'un logement et à la nourriture.

Les besoins stratégiques des femmes désignent ce dont elles ont besoin pour échapper à leur position de subordination vis-à-vis des hommes. Les interventions qui répondent à ces besoins se concentrent sur des enjeux fondamentaux qui font en sorte que les femmes (ou quelquefois les hommes) subissent une position de subordination ou des inégalités de par leur sexe. Ces besoins ou intérêts stratégiques s'inscrivent généralement dans le long terme, ne sont pas d'ordre matériel et sont souvent liés à des changements structurels concernant la condition des femmes et l'égalité des genres au sein d'une société. La prise en compte de ces besoins/intérêts stratégiques se traduit par une législation assurant des droits égaux aux femmes et aux hommes, la possibilité pour les femmes d'exercer un choix relatif à la reproduction ou l'accroissement de la participation des femmes au processus de décision. La notion de " besoins stratégiques " des femmes, présentée pour la première fois en 1985 par Maxine Molyneux, a facilité la mise au point d'outils pour l'élaboration de plans et de politiques axés sur les problèmes propres à l'un ou l'autre genre, tel que le Cadre de Moser, qui sont aujourd'hui utilisés par les institutions de développement du monde entier.

NB: L'introduction d'une telle distinction entre les besoins pratiques et stratégiques est utile dans la mesure où elle signale au spécialiste du programme l'importance de prendre en considération les défis structurels de l'autonomisation des femmes. L'objectif n'est pas de confiner les réalités et les expériences des femmes dans un cadre rigide qui prédétermine ce qu'est un besoin stratégique par rapport à un besoin pratique. Car, dans de nombreux cas, ces deux types de besoins se croisent. Les changements d'ordre pratique et matériel affectent les relations de pouvoir hommes/femmes au sein d'une même communauté.

La généralisation d'une analyse selon le genre (ou la prise en compte systématique des sexospécificités) est davantage un processus qu'un but à atteindre. Les efforts visant à intégrer dans les activités des grandes institutions existantes les préoccupations liées aux sexospécificités

n'ont que peu d'intérêt en soi. Leur raison d'être est d'instaurer l'égalité des genres et d'améliorer la pertinence et l'efficacité globales des grands programmes de développement pour le bénéfice de toutes les femmes et de tous les hommes. Une telle approche démontre que la marginalisation des femmes et les inégalités entre les genres ont un coût pour l'ensemble de la société.

Le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies (ECOSOC) définit la généralisation d'une analyse selon le genre comme étant un processus qui " consiste à évaluer les répercussions sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politiques et de programmes, de quelque secteur et à quelque niveau que ce soit. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social - de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse persister. " (Conclusion concertée adoptée par l'ECOSOC; 197/2)

L'indice de parité entre les sexes (IPS) est le ratio entre les taux féminins et les taux masculins (F/M) d'alphabetisation. Cet indice mesure la progression d'une alphabetisation équitable entre les genres de même que les opportunités d'apprentissage qui s'offrent aux femmes comparativement à celles qui s'offrent aux hommes. Il sert également d'indicateur de l'autonomisation des femmes au sein d'une société.

Des objectifs intégrant une perspective d'égalité des sexes sont des objectifs de programmes et de projets, à caractère non-discriminatoire, qui bénéficient également aux femmes et aux hommes.

Références:

- March, C., Smyth I., Mukhopadhyay M., *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*; Oxfam, 1999
- *Status of Women in Canada, Gender-Based Analysis: A guide for policy-making*, 1996
- UNIFEM; *Focusing of Women – UNIFEM's experience in mainstreaming*, 1993
- Molyneux, Maxine, "Mobilisation without Emancipation? Women's Interests, States and Revolution in Nicaragua"; *Feminist Studies* II, 2, 1985.
- OCDE, *Compendium du CAD de notions et approches relatives à l'égalité homme/femme*, 1998 (<http://www.oecd.org/dataoecd/36/46/1887546.pdf>)
- UNESCO; *Pour l'égalité des sexes dans le langage, Unité pour la promotion de la condition de la femme et l'égalité de sexes*, 1999
- UNESCO; *Le défi de la parité entre les sexes dans l'éducation de base, étude statistique, 1990-1998*, 2002.

Annexe 3 : Rôle des " points focaux pour l'égalité des sexes " au sein des Secteurs de programmes et des bureaux hors- siège

On retrouve, au sein de chaque Secteur du Siège de l'UNESCO, un ou plusieurs points focaux pour l'égalité des sexes. Depuis le 25 octobre 2002, 30 bureaux hors-Siège ont également désigné un point focal. La liste complète des points focaux pour l'égalité des sexes au Siège et hors-Siège est disponible à l'adresse suivante :

<http://intranet.unesco.org/bsp/focalpoints/mainstream.htm#Women>

Le **ROLE** d'un point focal pour l'égalité des sexes est de :

- Stimuler et inciter l'intégration des questions de genre au sein des programmes conçus par les Secteurs et s'assurer que ceux-ci répondent aux besoins des femmes. Encourager et soutenir les initiatives qui font en sorte que les besoins des femmes et les questions de genre sont pris en compte au cours de la mise en œuvre des programmes.
- Soutenir l'unité de coordination et d'évaluation (UCE) dans la supervision des projets afin de vérifier l'application effective des principes relatifs à la généralisation d'une analyse selon le genre.
- Coordonner, au sein de son Secteur/Division/bureau régional, la collecte des informations concernant les questions de genre et qui serviront à produire un rapport institutionnel. Notamment, les informations relatives à l'application de la politique de l'UNESCO quant à la généralisation d'une analyse selon le genre, les résolutions des instances intergouvernementales des Nations unies, particulièrement celles de l'Assemblée générale, du Conseil économique et social – incluant les Commissions économiques régionales – de même que celles du Comité CEDAW.
- Recueillir et partager les exemples des " meilleures pratiques " et les informations qui permettront l'intégration systématique d'une perspective de genre dans la conception des projets.

Annexe 4 : Réseau des " points focaux pour l'égalité des sexes " au sein des Commissions nationales

En plus du réseau de points focaux au sein du Secrétariat (au Siège et hors-Siège), le réseau de points focaux au sein des Commissions nationales a été réactivé comprenant plus de 80 postes confirmés dont 26 font partie de la région africaine, 11 de l'Amérique latine et des Caraïbes, 14 de l'Asie, 5 des États arabes et 24 de l'Europe et de l'Amérique du Nord. Ces personnes, individuellement et au sein du réseau, constituent une précieuse source de soutien afin de renforcer la coopération entre les États membres, au sein et entre les diverses régions.

OBJECTIFS de l'établissement du réseau :

- Élever le niveau de connaissance et d'engagement national envers les politiques et les objectifs de l'UNESCO en matière de genre de façon à promouvoir leur mise en œuvre, en accord avec les Objectifs de Développement du Millénaire.
- Construire des compétences individuelles en matière d'intégration systématique d'une perspective de genre comme moyen de renforcer les capacités nationales dans ce domaine.
- Consolider le suivi national de la mise en œuvre de la Plate-forme d'Action de Beijing dans les domaines de compétences de l'UNESCO.
- Soutenir la coopération intra- et inter-régionale sur les questions de genre par l'échange d'information et de bonnes/meilleures pratiques encourageant l'égalité des genres, l'autonomisation des femmes et l'égalité d'opportunités pour les hommes comme pour les femmes.
- Renforcer la coopération entre les Commissions nationales, les ONG nationales et les organisations de la société civile – notamment les groupes de femmes – en travaillant au niveau national en vue de la mise en œuvre des objectifs de l'UNESCO en matière de genre.
- Construire des alliances pour un plaidoyer en faveur du renforcement de l'engagement de l'UNESCO et de ses États-membres envers l'accomplissement des objectifs en matière d'égalité des genres.

Document publié par le Bureau de la planification stratégique -
Section pour les femmes et l'égalité des genres
Edité par Lydia Ruprecht (BSP/WGE)
7, Place de Fontenoy ; 75007 Paris – France
Tél: 33 1 45 68 12 02
Fax: 33 1 45 68 55 58
<http://www.unesco.org/women>
© UNESCO BSP septembre 2003



Annette JALILOVA est une artiste française qui vit et travaille à Paris. Elle a participé à l'exposition "De ce côté du ciel, l'UNESCO salue les femmes dans l'art" organisée au siège de l'UNESCO du 6 au 24 mars 2003 par la Section pour les femmes et l'égalité des genres du Bureau de la planification stratégique.

L'UNESCO tient à remercier le Ministère des affaires étrangères de la Finlande qui, par sa généreuse contribution, a permis la réalisation de cette publication.



SECTION POUR LES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DES GENRES
DU BUREAU DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE
7, PLACE DE FONTENOY 75700 PARIS FRANCE
TÉL. : 33 1 45 68 12 02 - TÉLÉCOPIE : 33 1 45 68 55 58
<http://www.unesco.org/women>
SEPTEMBRE 2003