



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

37 C/4-C/5 – Compl. 1

# Plan d'action de l'UNESCO pour la priorité Égalité des genres

**2014–2021**

Document stratégique en complément des documents 37 C/4 et 37 C/5



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

37 C/4-C/5 – Compl. 1

# Plan d'action de l'UNESCO pour la priorité Égalité des genres

**2014–2021**

Documents stratégiques en complément des documents 37 C/4 et 37 C/5

Publié en 2014  
par l'Organisation des Nations Unies  
pour l'éducation, la science et la culture  
7, place de Fontenoy, 75352 PARIS 07 SP

Composé et imprimé dans les ateliers de l'UNESCO

Crédit photo de la couverture : © Shutterstock/Hun Thomas

© UNESCO 2014

Imprimé en France

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.

# Table des matières

## Partie A : Contexte et antécédents 5

Objet 6

Qu'est-ce que l'égalité des genres? 11

Justification 12

Vision et horizon temporel 13

Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (UN-SWAP) 15

Approche 16

## Partie B : Programmes et activités visant à promouvoir l'égalité des genres 19

Développement des capacités pour la priorité Égalité des genres 20

Domaines nécessitant une coordination particulière 25

Grand programme I : Éducation 32

Grand programme II : Sciences exactes et naturelles 37

Grand programme III : Sciences sociales et humaines 40

Grand programme IV : Culture 43

Grand programme V : Communication et information 47

Priorité globale Afrique 53

Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) 54

Services liés au programme et services internes de l'UNESCO 54

Bureau de la planification stratégique 54

Bureau de la gestion financière 55

Bureau de la gestion des ressources humaines 55

Service d'évaluation et d'audit 56

Relations extérieures et information du public 56

Gestion des services de soutien 57

## Partie C : Modalités de mise en œuvre 59

Cohérence et partenariats 60

Institutionnalisation de l'égalité des genres dans la culture, la structure et les processus organisationnels de l'UNESCO 60

Allocation des ressources 60

Cadre de responsabilités 60

Rôles et responsabilités 64

## Annexes 69

Annexe 1 – Concepts clés relatifs à l'égalité des genres et définitions 70

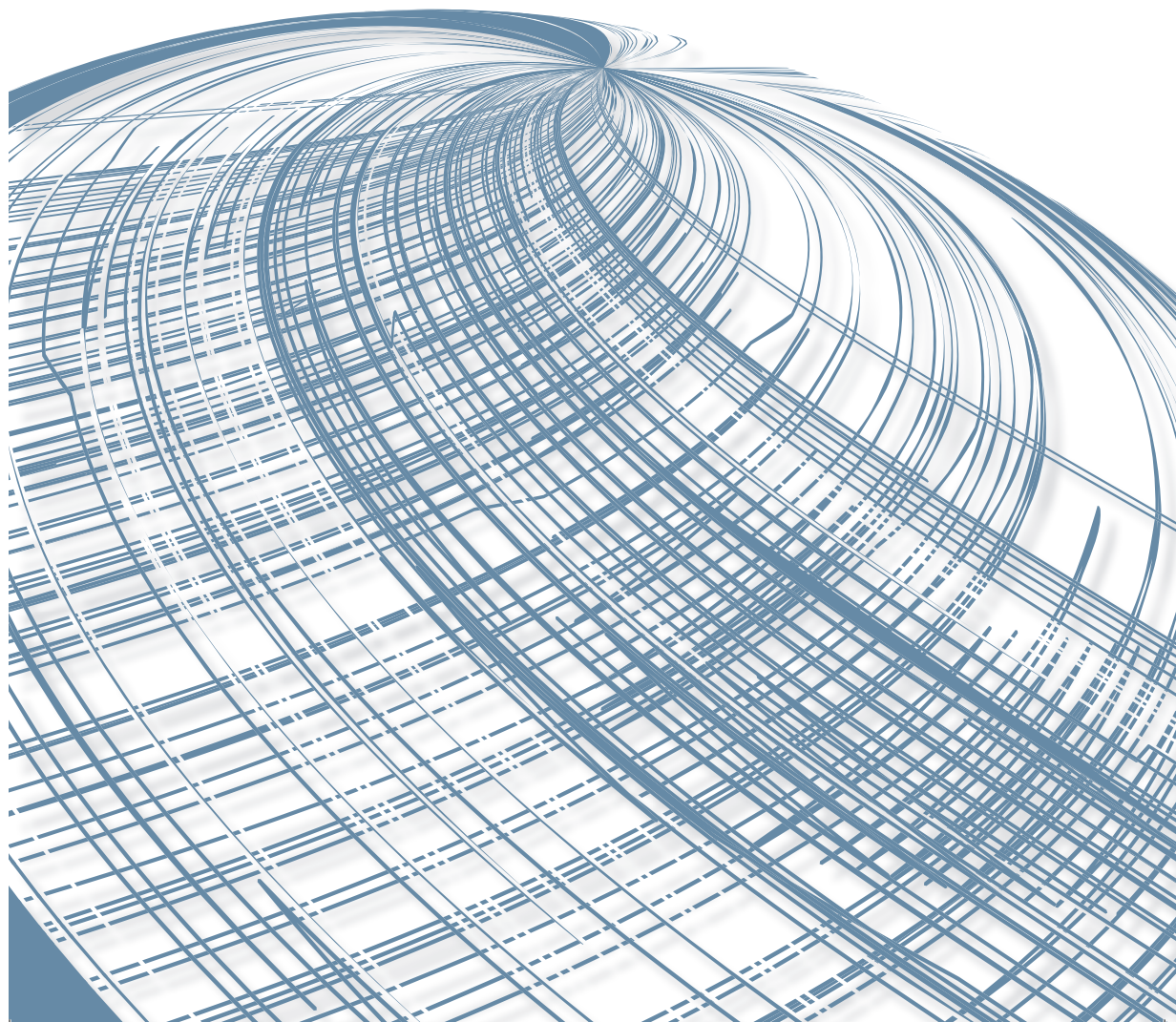
Annexe 2 – Cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (SWAP) 73

# Liste des sigles et acronymes

---

<b>AfDB</b>	Banque africaine de développement
<b>AMGM</b>	Alliance mondiale genre et médias
<b>BIT</b>	Bureau international du Travail
<b>CCS</b>	Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination
<b>CEA</b>	Commission économique pour l'Afrique (Nations Unies)
<b>ECOSOC</b>	Conseil économique et social (ONU)
<b>EPT</b>	Éducation pour tous
<b>FIDC</b>	Fonds international pour la diversité culturelle
<b>FOSS</b>	Logiciel libre et Open Source
<b>GEAP I</b>	Plan d'action pour la priorité Égalité entre les sexes
<b>GSIM</b>	Indicateurs d'égalité des genres dans les médias
<b>IIRCA</b>	Institut international de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique
<b>ONU-Femmes</b>	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme
<b>PEID</b>	Petits États insulaires en développement
<b>PFG</b>	Points focaux pour le genre
<b>PIDC</b>	Programme international pour le développement de la communication
<b>REL</b>	Ressources éducatives libres
<b>SISTER</b>	Système d'information sur les stratégies, les tâches et l'évaluation des résultats
<b>SMSI</b>	Sommet mondial sur la société de l'information
<b>STEM</b>	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
<b>STI</b>	Sciences, technologie et innovation
<b>TIC</b>	Technologies de l'information et de la communication
<b>UN-SWAP</b>	Plan d'action à l'échelle du système des Nations sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

## Partie A : Contexte et antécédents



# Objet

---

1. L'égalité des genres demeure l'une des deux priorités globales de l'UNESCO<sup>1</sup>. Le Plan d'action pour la priorité Égalité des genres, 2014-2021 (GEAP II) offre un cadre opérationnel pour la mise en œuvre de cette priorité. Il précise ce que l'égalité des genres signifie aux yeux de l'UNESCO, fournit des orientations sur la manière dont l'Organisation doit s'assurer que l'ensemble de ses politiques, de ses programmes et de ses processus obéissent à une approche soucieuse de l'égalité des genres, de façon à promouvoir celle-ci dans les mécanismes institutionnels du Secrétariat aussi bien que dans son travail avec les États membres.

2. Le Plan d'action complète la Stratégie à moyen terme pour 2014-2021 (37 C/4) et le Programme et budget pour 2014-2017 (37 C/5) et vise à traduire sur le plan opérationnel les priorités et les objectifs énoncés dans ces documents stratégiques de façon à garantir une approche globale et cohérente de la promotion de l'égalité des genres au sein de l'UNESCO et dans les relations avec les États membres.

---

1 L'égalité des sexes a été désignée comme l'une des deux priorités globales de l'Organisation pendant la période sur laquelle porte la Stratégie à moyen terme pour 2008-2013. Ce thème conserve son statut de priorité dans la prochaine Stratégie à moyen terme qui couvre huit ans, de 2014 à 2021.

3. Ce deuxième Plan d'action met à profit les enseignements tirés du premier Plan d'action pour l'égalité des sexes (2008-2013) à l'issue d'un processus d'évaluation interne mené à bien par la Division pour l'égalité des genres au Cabinet de la Directrice générale (ODG/GE) et dans les rapports présentés au Conseil exécutif sous la cote EX/4, ainsi que les recommandations découlant des conclusions de l'examen de la priorité Égalité des sexes par le Service d'évaluation et d'audit (IOS) et du rapport de l'Audit participatif de genre du Bureau international du Travail (BIT). Tenant compte de ces enseignements, le GEAP II est beaucoup plus étroitement articulé avec les documents C/4 et C/5 afin de permettre une mise en œuvre et un suivi clairs et cohérents des actions visant à promouvoir l'égalité des genres, et propose des cibles et des plans de mise en œuvre clairs et réalistes, ainsi que des structures et des chaînes de responsabilité pour la réalisation des résultats escomptés. Ce Plan a été établi sur la base de larges consultations et avec le concours du personnel de l'UNESCO au Siège, dans les bureaux hors Siège et dans les Instituts. Les États membres et le réseau des organismes des Nations Unies ont également été consultés. Les tableaux ci-dessous présentent un récapitulatif des réponses qu'il est prévu d'apporter aux déficiences relevées dans les évaluations et lors de l'application du GEAP I.

## Contexte du Plan d'action révisé pour la priorité Égalité des genres, 2014-2021 (GEAP II) : défis et enseignements tirés de l'expérience

### Évaluation de la priorité Égalité des genres par IOS

Les recommandations formulées par IOS à l'issue de son évaluation en 2013 de la mise en œuvre de la priorité Égalité des sexes à l'UNESCO sont regroupées sous trois grandes rubriques :

1. Intégration de la priorité Égalité des genres dans le cadre stratégique général

2. Prise en compte systématique de la question du genre et élaboration de programmes spécifiquement axés sur le genre, et structures et processus organisationnels

3. Suivi et évaluation.

Le GEAP II a été élaboré en prêtant une très grande attention à ces recommandations, auxquelles il apporte les réponses suivantes :

Recommandations	Suivi
<b>Intégration de la priorité Égalité des genres dans le cadre stratégique général</b>	
Le futur Plan d'action pour l'égalité des genres de l'UNESCO qui fera suite à l'actuel GEAP doit être pleinement conforme au C/4 et au C/5.	Tous les objectifs stratégiques et résultats escomptés du GEAP II sont alignés sur ceux du 37 C/4 et du 37 C/5.
Le nouveau Plan d'action devrait avoir pour objet de communiquer la vision de l'UNESCO concernant la priorité Égalité des genres, de faciliter la coordination et la coopération entre tous les secteurs et bureaux, et de définir clairement les rôles et les responsabilités, ainsi que les modalités de mise en œuvre.	En proposant une définition claire de l'égalité des genres (qui met en relief les rôles et responsabilités des hommes et des femmes dans l'instauration de cette égalité), le GEAP II offre une vision transparente de la priorité Égalité des genres. De plus, l'accent mis sur certains domaines d'action renforcera la collaboration et la coopération entre tous les secteurs et bureaux, conformément aux priorités communes du système des Nations Unies en matière d'égalité des genres identifiées en vue de l'agenda post-2015. Le cadre de reddition de comptes et le tableau des rôles et des responsabilités définis dans le GEAP II précise les responsabilités de chaque membre du personnel dans la mise en œuvre de la priorité Égalité des genres.



Recommandations	Suivi
Il convient d'intégrer la priorité Égalité des genres dans la priorité Afrique et de coordonner les deux priorités.	Cela a été fait dans le GEAP II par la prise en compte de l'égalité des genres dans les programmes phares de la priorité Afrique.
<b>Intégration de la question du genre et programmes spécifiques</b>	
<p>Les capacités du réseau des points focaux pour le genre (PFG) demandent à être renforcées et mieux utilisées pour faciliter l'intégration de l'égalité des genres dans le travail des secteurs.</p> <p>Il conviendrait de cartographier l'expertise sur le genre existant dans les secteurs et les autres composantes de l'UNESCO, afin de la mettre à contribution dans le réseau des PFG.</p>	<p>Le GEAP II présente dans le détail un plan de développement des capacités à long terme, qui comprendra le renforcement du réseau des points focaux pour le genre, une cartographie de l'expertise en matière d'égalité des genres, et une révision et actualisation des programmes de formation du personnel.</p> <p>ODG/GE a d'ores et déjà mis en route une cartographie de l'expertise au sein du personnel et le renouvellement du réseau des PFG.</p> <p>Des réunions seront organisées à intervalles réguliers en coordination avec les activités du réseau des PFG afin d'assurer une bonne harmonisation et d'aider les points focaux face aux défis à relever.</p>
Les responsabilités des PFG doivent être reconnues comme faisant partie intégrante de leurs tâches respectives.	La note ivoire DG/Note/11/05Rev. datée du 28 mars 2011 a demandé que les PFG puissent consacrer une part de leur temps de travail à leurs responsabilités de points focaux. Le GEAP II précise ces dispositions en fixant cette part à 20 %.
Les efforts de renforcement des capacités doivent être amplifiés et priorité doit être donnée à l'avenir à de nouvelles modalités, telles que les cours pratiques sur l'égalité des genres.	Le GEAP II souligne l'importance du développement des capacités et prend acte du succès du Programme de renforcement des capacités et de formation lancé en septembre 2005 et de nouvelles modalités telles que les cours pratiques sur l'égalité des genres, et l'un comme l'autre seront poursuivis à plus grande échelle.
<b>Suivi et évaluation</b>	
Les progrès accomplis en vue de la réalisation des résultats escomptés relatifs à la priorité Égalité des genres doivent être mesurés et signalés dans SISTER.	ODG/GE collabore avec l'équipe SISTER afin de rationaliser et coordonner la manière de rendre compte dans SISTER des progrès concernant les résultats escomptés relatifs à la priorité Égalité des genres (y compris les quatre nouveaux résultats escomptés primordiaux).

Recommandations	Suivi
Un mécanisme devrait être mis en place pour suivre les ressources financières consacrées à la priorité Égalité des genres.	Le nouveau marqueur de l'égalité des genres défini dans le GEAP II, qui sera mis en place au début de 2014, permettra de suivre les ressources allouées à la priorité Égalité des genres.

## Bureau international du Travail : audit participatif de genre

Recommandations	Suivi
Une cartographie de l'expertise en matière de genre à l'UNESCO apparaît nécessaire à tous les niveaux.	Une cartographie de l'expertise a déjà été lancée et est intégrée dans le GEAP II comme un élément du plan de développement des capacités.
Poursuivre la formation et le renforcement des capacités des PFG.	Le GEAP II inclut l'élaboration d'un plan de développement des capacités actualisé pour les quatre prochaines années qui prévoit des activités de formation et de renforcement des capacités pour les PFG. Un deuxième examen du réseau des PFG – le premier ayant eu lieu en 2011 – a déjà été lancé afin de garantir l'expertise du réseau.
Renforcer les capacités de tous les membres du personnel.	Le renforcement des capacités de tous les membres du personnel est en cours depuis septembre 2005. Le GEAP II prévoit un plan de développement des capacités actualisé, qu'ODG/GE a entrepris d'élaborer et de mettre en place.
Il convient d'encourager et de soutenir les activités transsectorielles sur les questions d'égalité des genres.	L'ajout dans le GEAP II de quatre résultats escomptés primordiaux aura pour effet d'encourager les activités transsectorielles. ODG/GE coordonnera, appuiera et suivra ces activités.
Les considérations relatives à l'égalité des genres doivent être systématiquement prises en compte dans le cycle de programmation.	Les considérations relatives à l'égalité des genres sont intégrées à toutes les étapes du cycle de programmation dans le GEAP II.
Articuler plus précisément le prochain GEAP avec la stratégie de l'Organisation (C/4 et C/5).	Le GEAP II est expressément articulé avec la stratégie de l'UNESCO du fait de l'harmonisation des résultats escomptés énoncés dans le Plan d'action II avec les résultats escomptés du C/5, et de la reprise des objectifs stratégiques du C/4 dans le GEAP II.

Recommandations	Suivi
Identifier, à travers des activités de suivi et d'évaluation, les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience sur la prise en compte systématique de l'égalité des genres.	La nouvelle base de connaissances sur l'égalité des genres qui est décrite dans le GEAP II regroupera les exemples de bonnes pratiques et les enseignements de l'expérience aux fins de leur partage dans l'ensemble de l'Organisation.
Décentraliser l'analyse des plans de travail en la confiant aux secteurs afin que ceux-ci s'approprient leurs contributions à la priorité Égalité des genres.	Au cours des derniers exercices biennaux, les plans de travail ont été analysés par les EO pour ce qui concerne l'égalité des genres. Le GEAP II contient un cadre de reddition de comptes et un tableau des rôles et responsabilités qui indiquent comment les secteurs sont censés prendre une part de responsabilité accrue dans la prise en compte de l'égalité des genres dans leurs plans de travail.
Continuer de mettre à profit le succès des partenariats avec le secteur privé pour accroître la visibilité des questions relatives au genre, et du travail de l'UNESCO.	Le GEAP II fournit des détails sur les partenariats avec le secteur privé qui ont déjà donné de bons résultats (Prix L'Oréal, Partenariat mondial pour l'éducation des filles et des femmes) et explique comment ces partenariats seront encouragés.
Intensifier les efforts de renforcement des capacités afin de toucher un nombre aussi grand que possible de membres du personnel dans des conditions optimales.	Le plan de renforcement des capacités actualisé décrit dans le GEAP II concernera la totalité du personnel de tous les secteurs de l'UNESCO, des bureaux hors Siège et des services centraux, ainsi que des Instituts.
Collecter et analyser les exemples de bonnes pratiques concernant l'égalité des genres dans les différents secteurs, bureaux hors Siège, Instituts, etc. de l'UNESCO.	La mise sur pied de la base de connaissances sur l'égalité des genres décrite dans le GEAP II offrira un moyen de collecter les exemples de bonnes pratiques dans toute l'Organisation, de les analyser et de les partager.

## Enseignements tirés du premier Plan d'action pour l'égalité des sexes

Enseignements tirés	Suivi
Le GEAP I comportait un trop grand nombre de résultats escomptés (plus de 80 au total), de sorte qu'il était impossible de les réaliser et de les suivre tous.	Pour le GEAP II, on a choisi de se concentrer sur un nombre plus restreint de résultats escomptés (23) de façon à en garantir la mise en œuvre et le suivi.
Le GEAP I n'était pas pleinement aligné sur le C/4 et le C/5, ce qui rendait le suivi très difficile.	Le GEAP II est pleinement aligné sur le 37 C/4 et le 37 C/5. Tous les résultats escomptés qui y figurent sont identiques à ceux qui sont énoncés dans le 37 C/5 et seront suivis dans SISTER.

Enseignements tirés	Suivi
Le GEAP I ne précisait pas avec suffisamment de clarté les rôles et les responsabilités des membres du personnel, à qui il était de ce fait difficile de demander de rendre des comptes	Le cadre de reddition de comptes et le tableau des rôles et des responsabilités contenus dans le GEAP II garantissent que toutes les composantes de l'Organisation auront à rendre compte de leurs efforts en faveur de la priorité Égalité des genres.
Certains collègues ne savaient trop ce qu'il fallait entendre par égalité des genres ni quelle était l'approche de leur secteur dans ce domaine.	Le GEAP II contient une solide définition de l'égalité des genres, ainsi qu'un paragraphe qui présente le domaine privilégié de chaque secteur et son approche en matière d'égalité des genres.
Il n'existe à ce jour aucun mécanisme de suivi des ressources allouées à la priorité Égalité des genres.	Le GEAP II présente le système de marqueur genre qui sera mis en place à partir de janvier 2014 et permettra de suivre les ressources allouées à la priorité Égalité des genres.
Une meilleure coordination avec le système des Nations Unies serait nécessaire pour promouvoir la priorité Égalité des genres.	L'UNESCO aligne depuis toujours son travail relatif à l'égalité des genres sur le système des Nations Unies. Cet alignement sera encore renforcé dans le GEAP II par l'intégration des indicateurs du Plan d'action UN SWAP, sur la base desquels tous les organismes des Nations Unies font rapport.

4. La Division pour l'égalité des genres continuera d'apporter l'impulsion générale et de coordonner la mise en œuvre de la priorité Égalité des genres (voir pour plus de détails les sections B et C sur les rôles et les responsabilités), mais le Plan d'action sera de la responsabilité de tous les membres du personnel du Siège, des bureaux

hors Siège et des Instituts, sous la houlette de la Directrice générale. La mobilisation des hauts responsables et de tous les fonctionnaires et des contributions systématiques et de fond de tous les secteurs du programme et des services centraux sont essentielles si l'on veut obtenir des résultats concrets et durables.

## Qu'est-ce que l'égalité des genres ?

5. Pour l'UNESCO, l'égalité des genres signifie l'égalité entre femmes et hommes et entre filles et garçons sur le plan des droits, des responsabilités et des chances. Elle implique la prise en considération des intérêts, des besoins et des priorités des femmes au même titre que ceux des hommes, et la reconnaissance de la diversité

des différents groupes de femmes et d'hommes<sup>2</sup>. L'égalité des genres est un principe découlant

- 2 Par exemple, les femmes et les hommes qui sont membres de minorités ethniques, qui ont des orientations et/ou une identité sexuelle différentes, qui appartiennent à un groupe autochtone, ou qui sont handicapés.

des droits humains, une condition préalable d'un développement durable et axé sur l'être humain, et un objectif en soi<sup>3</sup>. La vision de l'égalité des genres de l'UNESCO est dans le droit fil des instruments internationaux pertinents, comme la Convention sur l'élimination de toutes les

---

3 Pour des définitions complètes des termes relatifs à l'égalité des genres, prière de se reporter à l'Annexe 1.

formes de discrimination à l'égard des femmes<sup>4</sup> et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing<sup>5</sup>. Elle se nourrit aussi des réflexions sur le cadre de développement de l'après-2015<sup>6</sup>.

---

4 <http://www.un.org/femmeswatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

5 <http://www.un.org/femmeswatch/daw/beijing/platform/>

6 S'agissant d'un document « évolutif », le GEAP pourra être modifié ou actualisé une fois que des objectifs et indicateurs spécifiques auront été convenus pour le cadre post-2015.

## Justification

12

6. Tous les organismes des Nations Unies, y compris l'UNESCO, sont appelés à promouvoir l'égalité des genres dans le cadre de leur mandat. L'UNESCO a un rôle unique à jouer dans ce domaine du fait qu'elle met en œuvre cinq grands programmes distincts, dont chacun répond à un mandat particulier et qui, ensemble, peuvent promouvoir l'égalité des genres selon une approche holistique et apporter ainsi une contribution originale à la réalisation des objectifs de développement en la matière. L'égalité des genres fait partie intrinsèque du programme relatif à l'éducation, où des efforts sont faits pour promouvoir le droit de tous à l'éducation. Ce programme vise à remédier aux disparités persistantes entre les genres et à prôner l'égalité des genres dans tout le système éducatif : participation à l'éducation (accès), *dans* l'éducation (contenus, contexte et pratiques en matière d'enseignement et d'apprentissage, modalités de l'enseignement, et évaluations) et *par* l'éducation (résultats de l'apprentissage, opportunités personnelles et

professionnelles). Dans le domaine des sciences exactes et naturelles, l'UNESCO s'emploie à proposer de solides modèles de rôle aux femmes scientifiques, à renforcer les capacités des femmes spécialisées dans les sciences exactes et naturelles et l'ingénierie, et à soutenir les contributions uniques des hommes et des femmes à la production et à la diffusion de connaissances scientifiques visant à promouvoir le développement durable. Dans le domaine des sciences sociales et humaines, l'UNESCO œuvre pour que les considérations relatives à l'égalité des genres soient pleinement prises en compte dans les politiques d'inclusion sociale et de transformation de la société. Les politiques et les programmes ciblant spécifiquement les jeunes gens des deux sexes sont tout spécialement attentifs aux besoins, aux attentes et aux aspirations des jeunes femmes dans des situations défavorisées. Dans les diverses composantes du programme, il s'agit aussi de concevoir des activités de renforcement des capacités à l'intention des hommes et des

jeunes gens afin de les inciter à plaider plus vigoureusement pour l'égalité des genres. Dans le domaine de la culture, l'égalité des genres signifie faire en sorte que les femmes et les hommes jouissent sur un pied d'égalité de l'accès à la vie culturelle et du droit d'y participer et d'y contribuer. Ce principe fondé sur les droits de l'homme guide la mise en œuvre des conventions culturelles aux niveaux international, national et local. Reconnaisant l'importance de l'égalité des genres au regard des droits de l'homme et de la diversité culturelle, les conventions visent

à associer tous les membres des communautés à leur mise en œuvre de façon que les femmes et les hommes jouissent dans une mesure égale du patrimoine et de la créativité. Le programme relatif à la communication et à l'information se veut le fer de lance de diverses interventions sans équivalent au sein du système des Nations Unies qui visent à autonomiser les femmes et les filles, à travers des initiatives telles que les indicateurs d'égalité des genres dans les médias (GSIM) et la promotion de politiques en faveur de ressources éducatives libres (REL) sensibles au genre.

## Vision et horizon temporel

13

**7.** La vision à long terme du présent Plan d'action est en tous points conformes avec la politique énoncée dans la Stratégie à moyen terme 2014-2021, à savoir : « *Le but ultime de la priorité Égalité des genres est de renforcer la capacité de l'UNESCO de promouvoir [...] la création d'un environnement donnant aux femmes et aux hommes d'horizons les plus divers les moyens de contribuer à un développement et à une paix durables et d'en recueillir les fruits. L'UNESCO s'engage également à faire en sorte que ses contributions à la paix et au développement durable aient une incidence positive et pérenne sur la réalisation de l'autonomisation des femmes et de l'égalité des genres partout dans le monde* ».

**8.** Le Plan d'action pour l'égalité des genres II fait donc fond sur la Stratégie à moyen terme de l'Organisation (37 C/4) et précise la manière dont l'UNESCO contribuera à la réalisation de ses objectifs stratégiques, comme suit :

- (a) en faisant en sorte que l'égalité des genres devienne un élément constitutif de l'agenda mondial de l'éducation, l'accent étant mis sur « l'égalité des chances » et « l'égalité des résultats », en particulier dans l'agenda post-2015 ;
- (b) en fixant des cibles et des échéances sexospécifiques concernant les possibilités d'apprentissage pour tous inclusives et de qualité tout au long de la vie afin de promouvoir une citoyenneté créative et mondiale pour les femmes et les hommes de tous horizons ;
- (c) en veillant à ce que la coopération scientifique internationale en faveur de la paix et du développement durable permette aux femmes et aux hommes d'être représentés et de faire entendre leur voix et à ce qu'elle crée les conditions nécessaires pour que les femmes et les hommes deviennent des acteurs de la mitigation, de l'adaptation, de la résilience et de la durabilité ;

- (d) en s'assurant que les politiques en faveur du développement durable soient sexotransformatrices du fait de la participation des femmes aussi bien que des hommes dans les actions de renforcement des capacités, de manière que ces politiques servent les besoins d'un groupe de population aussi large que possible ;
- (e) en appuyant les efforts entrepris par les États membres pour élargir les possibilités de créativité des femmes et des filles, pour leur permettre d'avoir accès et de participer sur un pied d'égalité à la vie culturelle, y compris le patrimoine matériel, immatériel et documentaire, et pour améliorer leur capacité de s'exprimer de façon créative et de jouir des biens et des services culturels ;
- (f) en veillant à ce que les processus qui favorisent les transformations sociales et le dialogue interculturel reconnaissent et prennent en compte les rôles, les contributions et les voix des femmes et des hommes de tous horizons ;
- (g) en appuyant l'élaboration par les États membres de politiques culturelles qui respectent l'égalité des genres, reconnaissent la parité des droits et la liberté d'expression des femmes et leur garantissent l'accès aux postes de décision ;
- (h) en garantissant la liberté d'expression de tous indépendamment de leur sexe ou d'autres attributs de leur identité sociale en favorisant le développement de médias sexotransformateurs.

Source : *Projet de stratégie à moyen terme 2014-2021 (37 C/4)*.

9. *Le Plan d'action s'appuiera sur cette vision pendant le cycle de 8 ans, mais les activités et résultats identifiés dans le présent document sont fondés sur un cycle de planification de 4 ans afin de permettre à l'Organisation d'entreprendre une évaluation interne à mi-parcours des progrès réalisés en 2017 et d'ajuster le plan opérationnel ainsi que les activités à partir des indications et des réalités du terrain.* Les actions prioritaires pour la première phase de 4 ans ont été soigneusement sélectionnées pour en mesurer l'impact et en multiplier les effets. Le processus de sélection a également pris en compte les compétences du personnel et les ressources humaines et financières, comme proposé dans le Projet de programme et de budget pour 2014-2017 (37 C/5). Afin de tenir compte des contextes variés en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes dans les différentes régions dans lesquelles l'UNESCO opère, il sera apporté une attention particulière à la coopération avec l'Afrique dans le cadre du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique (2003) et à la Déclaration solennelle pour l'égalité des genres en Afrique.

# Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (UN-SWAP)

**10.** Un effort concerté, faisant partie intégrante de ce deuxième Plan d'action de l'UNESCO, vise à assurer sa cohérence avec le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (UN-SWAP) élaboré sous la direction du CCS et coordonné par ONU-Femmes. Le Plan d'action UN-SWAP est un cadre à l'échelle du système des Nations Unies conçu pour améliorer la responsabilisation et permettre de mesurer les progrès accomplis par les organismes des Nations Unies vers la réalisation de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Ce Plan d'action a été établi pour répondre à la demande du CCS, qui avait jugé indispensable « un plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies qui comprenne des indicateurs et des calendriers, une répartition des responsabilités et des mécanismes de responsabilisation, ainsi que des ressources [...] pour rendre opérationnelle la stratégie de prise en compte des problèmes liés à la condition de la femme » (CEB/2006/2).

**11.** Le Plan d'action UN-SWAP comprend une série de 15 indicateurs de performance s'appliquant à l'ensemble du système<sup>7</sup> qui établit une vision commune de ce que signifie réaliser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, et une méthode commune pour travailler à y parvenir. Les indicateurs sont conçus pour promouvoir la reddition de comptes, une cohérence accrue, l'auto-évaluation systématique et une approche

résolue, ciblée et progressive, à laquelle toutes les entités du système des Nations Unies peuvent aspirer et adhérer dans leurs efforts internes en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Le Plan d'action UN-SWAP instaure aussi une échelle mobile et graduelle de normes, comprenant des normes minimales. L'établissement de rapports sur ces indicateurs facilitera l'analyse des points forts et des faiblesses dans l'ensemble du système des Nations Unies et l'identification des ressources et des capacités requises pour consolider ces points forts et combler les lacunes.

**12.** L'UNESCO, comme toute autre entité des Nations Unies, est tenue de rendre compte des structures et processus mis en place pour faire avancer l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres sur la base des indicateurs de l'UN-SWAP. Un rapport de référence initial a été soumis en février 2013, et des rapports annuels devront ensuite être présentés jusqu'en 2017, date à laquelle tous les organismes des Nations Unies sont appelés à afficher des résultats supérieurs aux cibles fixées pour la totalité des 15 indicateurs. Ces derniers couvrent les aspects structurels du travail de l'UNESCO et sont divisés en six catégories : responsabilisation (obligation redditionnelle), résultats, contrôle, ressources humaines et financières, capacités, et cohérence, connaissances et gestion de l'information (prière de se reporter à l'Annexe 2 pour une présentation détaillée des indicateurs et des niveaux prescrits). L'UNESCO étant invitée à rendre compte sur la base des indicateurs de

<sup>7</sup> Les indicateurs de l'UN SWAP sont présentés à l'Annexe 2.



l'UN-SWAP, ces indicateurs seront également utilisés comme cadre interne au moyen duquel ODG/GE vérifiera que chacun s'est acquitté de

ses responsabilités en matière de promotion de l'égalité des genres (voir la section C).

## Approche

**13.** L'égalité des genres occupe une place centrale dans l'action de l'UNESCO, ce qui en fait un des piliers de la programmation et des activités de tous les grands programmes. Pour obtenir des résultats concrets et durables en matière de promotion de l'égalité des genres dans tous ses domaines de compétence, l'UNESCO continuera de mettre en œuvre une double approche : (i) prise en compte systématique de la question du genre dans l'ensemble de ses programmes et activités, et (ii) élaboration de programmes spécifiquement axés sur le genre.

**14.** *Intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. 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 que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes (ECOSOC 1997).*

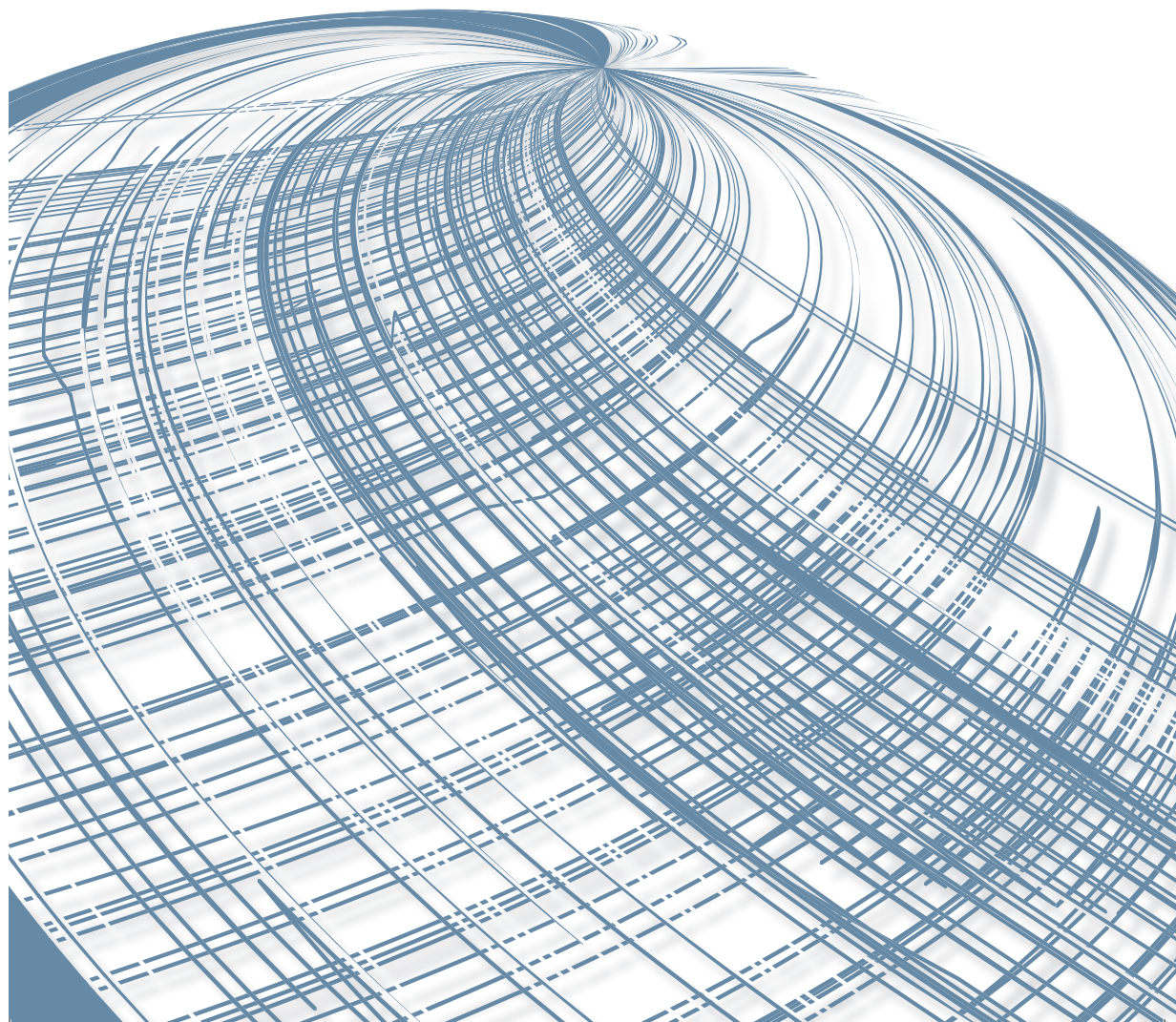
**15.** La prise en compte de la question du genre est une méthode spécifique qui est appliquée à la totalité des programmes et des activités de l'UNESCO, et ce de manière permanente. L'objectif est d'intégrer pleinement les considérations relatives à l'égalité des genres dans les stratégies et les activités de notre programme, y compris l'aide à la formulation des politiques, les actions de sensibilisation, la recherche, le travail normatif, le développement des capacités, le suivi et l'évaluation et toute autre forme d'assistance technique. Dans le cadre de son programme de renforcement des capacités, ODG/GE a organisé une formation sur la méthodologie de l'intégration de la dimension genre dans tous les secteurs responsables des grands programmes

de l'UNESCO. Cette formation sera poursuivie de façon que tous les membres du personnel se soient familiarisés avec la méthode d'intégration de l'égalité des genres dans l'ensemble de l'Organisation (méthode également utilisée par tous les organismes des Nations Unies). ODG/GE continuera d'offrir un soutien à tous les membres du personnel, à travers des cours pratiques sur l'égalité des genres, l'analyse des plans de travail, des apports à la mise en œuvre du programme, des listes de vérification pour les publications, etc., de façon à s'assurer que toutes les activités menées par l'UNESCO intègrent la dimension genre dans toute la mesure du possible.

**16.** Les programmes spécifiquement axés sur le genre visent à réduire des inégalités particulières auxquelles des femmes ou des hommes, des filles ou des garçons, sont confrontés dans un contexte donné. Le but de cette approche est de faire face à certains cas significatifs de discrimination et de réduire les inégalités en soutenant tel ou tel groupe. Cela inclut, par exemple, des activités visant à autonomiser des femmes victimes d'inégalités ou de formes de discrimination particulières. L'UNESCO continuera, dans le cadre de ses grands programmes, à mettre sur pied selon qu'il convient des activités spécifiques, à la planification, à la mise en œuvre et au suivi desquelles ODG/GE apportera un appui

technique. Ces initiatives seront élaborées avec une collaboration intersectorielle aussi grande que possible de façon à optimiser les résultats obtenus. Parmi les principaux programmes axés sur les femmes actuellement menés par l'UNESCO figurent notamment le Partenariat mondial pour l'éducation des filles et des femmes, le programme UNESCO-L'Oréal pour les femmes et la science, Les femmes dans les médias, la collecte et l'analyse d'indicateurs sensibles au genre dans les domaines de compétence de l'UNESCO, etc.

## **Partie B : Programmes et activités visant à promouvoir l'égalité des genres**



**17.** Des programmes et des activités visant à promouvoir l'égalité des genres seront élaborés dans le cadre de chacune des cinq fonctions de l'UNESCO, telles que définies par le Conseil exécutif à sa 190<sup>e</sup> session, à savoir :

- (a) servir de laboratoire d'idées et produire des propositions novatrices et des avis sur les politiques dans ses domaines de compétence ;
- (b) développer et renforcer l'agenda mondial dans ses domaines de compétence par l'analyse, le suivi et l'étude comparative des politiques ;
- (c) définir des normes et standards dans ses domaines de compétence et en soutenir et suivre la mise en œuvre ;

(d) renforcer la coopération internationale et régionale dans ses domaines de compétence, et promouvoir les alliances, la coopération intellectuelle, le partage des connaissances et les partenariats opérationnels ;

(e) donner des orientations pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, et développer les capacités humaines et institutionnelles.

**18. La Division pour l'égalité des genres de l'UNESCO (ODG/GE) assurera à la fois la coordination générale des activités de promotion de l'égalité des genres et d'autonomisation des femmes, et le renforcement des capacités du personnel au sein de l'Organisation.**

## Développement des capacités pour la priorité Égalité des genres

**19.** Pour que l'intégration de la question du genre porte ses fruits, il importe que tous les membres du personnel possèdent les connaissances et les capacités requises pour évaluer ce que l'égalité des genres implique dans leur travail, et pour prendre des mesures qui garantissent que l'égalité des genres est désormais pleinement prise en compte aux stades de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation du programme. ODG/GE continuera de diriger ce travail en évaluant les capacités du personnel en matière de prise en compte de la question du genre, et en offrant des possibilités de renforcement des capacités

et de formation pertinentes et adaptées aux besoins de chacun, et en mettant à la disposition de tous les membres du personnel les outils de base indiquant comment intégrer au mieux les préoccupations relatives à l'égalité des genres dans leur travail de programmation. Un programme de renforcement des capacités et de formation révisé est en cours d'élaboration à la lumière des enseignements tirés de précédentes actions de formation en vue de la mise en œuvre de la priorité globale Égalité des genres. ODG/GE poursuivra donc ses efforts dans les domaines suivants :

► **Appuyer les efforts pour développer les compétences et les capacités du personnel en matière de promotion de l'égalité des genres** – ODG/GE pilotera le développement des capacités du personnel par différentes initiatives, notamment la révision et l'actualisation des programmes de formation du personnel. La Division développera encore et actualisera à intervalles réguliers la cartographie de l'expertise en matière d'égalité des genres dans l'ensemble de l'Organisation, afin d'identifier les compétences existantes, ainsi que les lacunes exigeant un effort de renforcement des capacités et de formation plus poussé. À l'issue de cet exercice, ODG/GE révisera les programmes existants et en élaborera de nouveaux. Dans ce cadre, la Division collabore avec ONU-Femmes et d'autres organismes des Nations Unies en vue de l'élaboration d'un nouveau programme de formation en ligne destiné à l'ensemble du personnel du système des Nations Unies. Outre cette formation en ligne, il sera également proposé une formation personnalisée, adaptée aux besoins de chaque grand programme et/ou bureau hors Siège. Des formations spécifiques sur des questions telles que le genre et la gestion axée sur les résultats (RBM), le suivi et l'évaluation de l'action en faveur de l'égalité des genres, à quoi viendra s'ajouter une budgétisation répondant aux préoccupations relatives à l'égalité des genres. Des fiches d'information sur ces aspects seront établies, et des séminaires

et des débats organisés pour permettre de discuter des dernières évolutions et questions touchant l'égalité des genres. Le réseau des points focaux pour le genre déjà en place sera renforcé par la création d'une plate-forme de discussion et de débat en ligne, qui offrira aux points focaux le soutien de leurs pairs et l'accès à toute information utile. Le renforcement des liens entre points focaux sera facilité, de façon que l'appartenance à ce réseau tissé à l'échelle de l'Organisation leur permette d'échanger des exemples de bonne pratique et de trouver aides et appuis sur la manière d'intégrer la question du genre.

- **Fournir au personnel un soutien technique et stratégique à toutes les étapes du cycle de programmation** – La Division continuera de fournir sur demande un soutien individuel ou collectif pour s'assurer que, dans l'ensemble de l'Organisation, les membres du personnel ont accès à des conseils et des informations sur la prise en compte de l'égalité des genres dans les programmes et activités dont ils sont responsables. Une boîte e-mail consacrée aux échanges sur l'égalité des genres et des cours pratiques sur cette question offriront assistance et appui technique.
- **Créer une base de connaissances pour l'égalité des genres** – La collecte de données et d'informations systématiques et le partage des bonnes pratiques sont des moyens essentiels de constituer une base de connaissances factuelles afin que la

priorité globale Égalité des genres soit mise en œuvre de façon plus efficace et efficiente durant la période couverte par la prochaine Stratégie à moyen terme. À cet effet, ODG/GE a élaboré et entrepris de soumettre à un essai-pilote un cadre d'évaluation, de suivi et de consultation visant à améliorer la base de connaissances de l'UNESCO sur les initiatives axées sur l'égalité des genres. Ce cadre est testé au niveau des interventions sur le terrain, avant d'être appliqué au Siège et dans les Instituts. L'objectif est d'évaluer et de répertorier – au moyen de médias visuels et imprimés – l'ensemble des projets ou

initiatives spécifiquement axés sur le genre ou intégrant cette dimension et des succès de l'UNESCO sur le terrain. On disposera ainsi de données factuelles sur les bonnes pratiques – ainsi que sur les enseignements tirés dans des situations réelles particulières – que l'on pourra reproduire à plus grande échelle et/ou adapter à des contextes différents. ODG/GE amplifiera ce travail en vue de définir une méthodologie de collecte de l'information et de constituer une base de connaissances intégrée sur l'égalité des genres dans l'ensemble de l'Organisation.

## Résultats escomptés

**Résultat escompté 1** : Dans ses domaines d'expertise, l'UNESCO contribue de manière systématique et intégrée à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Pourcentage d'indicateurs d'UN-SWAP pour lesquels l'UNESCO atteint les cibles prescrites	100 % des indicateurs d'UN-SWAP	33 % des indicateurs du SWAP
Pourcentage de plans de travail pertinents intégrant les considérations relatives à l'égalité des genres à toutes les étapes du cycle des projets	50 % des plans de travail	15,5 %
Nombre de programmes et/ou de plans de travail spécifiquement axés sur le genre dans l'ensemble de l'Organisation	5 programmes spécifiques, 60 plans de travail spécifiques	28 plans de travail
Nombre d'activités centrées sur les stéréotypes sexistes, le leadership des femmes ou la violence liée au genre	10 activités	4 activités

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Qualité des activités visées par les indicateurs 2, 3, 4 ci-dessus, telle que déterminée à la lumière du cadre établi en vue de la constitution d'une base de connaissances pour l'égalité des genres	30 % supérieure au niveau de qualité requis	Pas de données disponibles
Pourcentage de membres du personnel de l'UNESCO ayant suivi un stage sur l'égalité des genres qui utilisent les connaissances et compétences nouvellement acquises tout au long du cycle de programmation	75 % des membres du personnel ayant suivi un stage sur l'égalité des genres	Pas de données disponibles
Nombre de membres du personnel de l'UNESCO qui participent aux formations sur l'égalité des genres par grade et par sexe	250 membres du personnel participent aux formations, dont 50 % de femmes et 50 % d'hommes, et parmi lesquels au moins 30 % sont de grade P-4 ou de rang supérieur	Plus de 200 membres du personnel formés au cours de période couverte par le dernier rapport (pas de données ventilées par sexe encore disponibles)

**Résultat escompté 2** : L'UNESCO est, à l'échelle internationale et régionale et au niveau des pays, un acteur visible de la promotion de l'égalité des genres dans tous ses domaines de compétence

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de mécanismes de coordination interorganisations en rapport avec l'égalité des genres auxquels l'UNESCO est invitée à apporter une contribution de fond.	6 réseaux interorganisations	3 réseaux interorganisations
Nombre de nouveaux accords de partenariats mettant l'accent sur l'égalité des genres ou l'autonomisation des femmes conclus dans l'ensemble de l'Organisation	10 nouveaux accords de partenariats	0

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de nouveaux centres ou réseaux de recherche soutenant des recherches ou formations sur l'égalité des genres dans les domaines de compétence de l'UNESCO créés	3 nouveaux centres ou réseaux de recherche créés	0
Nombre de citations de travaux de recherche de membres de réseaux soutenus par l'UNESCO	25 citations dans des publications pratiquant l'examen par les pairs	0

### Résultat escompté 3 : La culture organisationnelle de l'UNESCO favorise l'égalité des genres

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Pourcentage d'hommes et de femmes parmi les fonctionnaires de grade D ou de rang supérieur	50 % de femmes de grade D ou de rang supérieur	33 %
Pourcentage de superviseurs qui incluent l'égalité des genres parmi les critères qu'ils utilisent pour noter les membres du personnel placés sous leur supervision	40 % des superviseurs	Pas de données disponibles (ODG/GE travaille avec HRM à l'élaboration d'un système pour collecter ces données)
Pourcentage de points focaux pour le genre dont 20 % du temps de travail est alloué dans leur description de poste à ces fonctions particulières	30 %	Pas de données disponibles (ODG/GE travaille avec HRM à l'élaboration d'un système pour collecter ces données)
Pourcentage de l'ensemble des ressources allouées à l'égalité des genres	20 % de l'ensemble des ressources	Pas de données disponibles (le nouveau marqueur genre qui sera adopté permettra à partir de janvier 2014 de suivre à la trace l'utilisation des ressources affectées à l'égalité des genres)



## Domaines nécessitant une coordination particulière

20. Pour produire un impact réel touchant toutes les fonctions essentielles de l'UNESCO, la mise en œuvre de la priorité globale Égalité des genres se concentrera sur les quatre domaines dans lesquels les grands programmes continueront de faire l'objet d'un travail coordonné et intersectoriel. En complément des activités identifiées pour chaque grand programme, le personnel des différentes composantes de l'Organisation, au Siège, dans les instituts de catégorie 1 et hors Siège a identifié un nombre limité de champs multidisciplinaires et pluridimensionnels (voir ci-après) comme étant essentiels pour promouvoir l'égalité des genres dans le domaine dont ils s'occupent. Tisser des liens de collaboration et de complémentarité autour de ces champs privilégiés renforcera la concentration des efforts de l'UNESCO en faveur de l'égalité des genres conformément à une vision stratégique, harmonisée avec les objectifs de développement internationaux et les activités des autres organismes des Nations Unies. La capacité des secteurs responsables des grands programmes de travailler sur ces fronts dépendra des fonds et ressources disponibles, et il ne leur sera pas demandé de travailler tous sur tous les fronts. Néanmoins, une meilleure coordination des actions déjà en cours au Siège et hors Siège dans ces domaines devrait offrir une base solide pour développer plus avant les efforts déjà engagés en de nombreux endroits et leur conférer une visibilité accrue. Ces actions prioritaires sont les suivantes :

- **Développer les capacités en matière de recherche et de formation sur l'égalité des genres en créant un réseau de centres de recherche et de documentation et en prêtant une attention accrue aux lacunes dans les données existantes** – ODG/GE coordonnera le travail effectué dans le cadre des grands programmes et celui de l'Institut de statistique en vue d'initiatives visant à définir de nouvelles méthodes de collecte de données sur l'égalité des genres et de données ventilées par sexe sur tous les aspects de la question touchant les domaines de compétence de l'UNESCO. La production de données et d'études passe aussi par le renforcement du réseau des Chaires UNESCO sur l'égalité des genres et la création et le développement d'une série de centres de recherche et de documentation situés dans différentes régions qui s'emploieront, en tant que « centres d'excellence » à combler les lacunes dans les données et les recherches et à promouvoir les études et travaux de recherche sur l'égalité des genres dans les domaines de compétence de l'UNESCO. Ces centres mettront sur pied des activités de recherche et de formation attentives au genre, en fournissant des ressources durables et à long terme pour appuyer le travail de l'UNESCO et d'autres partenaires internationaux, régionaux et nationaux.

- Prévenir la violence liée au genre par la recherche et par l'action** – La violence sexiste demeure l'un des principaux obstacles à la réalisation de l'égalité des genres au niveau mondial, ainsi qu'à l'instauration d'une paix durable. Tous les organismes des Nations Unies ont reçu pour mandat d'œuvrer à l'élimination de la violence liée au genre, en tant qu'étape essentielle vers la réalisation de l'égalité des genres. L'exclusion dans les OMD d'un objectif relatif à la violence sexiste a été critiquée de toutes parts, et l'on peut s'attendre à ce que cette question occupe une place importante dans le cadre de développement post-2015. Le travail mené par l'UNESCO transversalement aux grands programmes peut contribuer de manière décisive à l'élimination de ce type de violence. ODG/GE coordonnera le travail déjà en cours dans le cadre de chaque grand programme et établira des synergies pour une meilleure collaboration. Ce travail sera renforcé par le développement de partenariats extérieurs avec des établissements d'enseignement et de recherche et des organisations de la société civile, ainsi qu'avec d'autres organismes des Nations Unies.
- Promouvoir des images positives de la femme afin de faire avancer l'égalité des genres** – La persistance de représentations stéréotypées de la masculinité et de la féminité qui sous-tend et renforce des relations et des structures de pouvoir fondées sur l'inégalité des femmes et des hommes demeure problématique.

Ces stéréotypes existent dans tous les domaines de compétence de l'UNESCO, qu'il s'agisse, par exemple, de stéréotypes dans les représentations données par les médias ou les manuels scolaires, ou des stéréotypes concernant la participation des femmes aux activités scientifiques. On s'emploiera donc, dans chaque grand programme, à analyser ces stéréotypes, et à tenter de les déconstruire et de leur substituer des représentations reflétant une plus grande égalité entre les genres.

- Développement des capacités et formation des femmes au leadership** – Un thème récurrent des consultations sur l'égalité des genres est l'absence de leadership féminin dans les domaines de compétence de l'UNESCO. Cette absence de leadership n'est pas seulement un signe d'inégalité en soi : elle tend en outre à perpétuer des relations inéquitables entre les genres du fait que les jeunes femmes ne disposent pas de modèles, et que les femmes ne peuvent faire entendre leur voix et apporter leur contribution dans les processus de prise de décision. L'UNESCO va donc élaborer des programmes conçus pour accroître les capacités de leadership des femmes dans tous ses domaines de compétence. Mis au point dans toutes les régions en collaboration avec les bureaux hors Siège, les établissements d'enseignement supérieur, les organismes gouvernementaux et les organisations de la société civile, ainsi que les centres et instituts de catégories 1 et 2 compétents, ces programmes permettront aux femmes

d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des positions de leader et pour faire avancer l'égalité des genres dans leurs domaines respectifs.

**21.** Compte tenu des nouveaux champs d'intervention proposés, et afin d'assurer une approche cohérente de la programmation relative à l'égalité des genres dans toute l'Organisation, il est proposé d'adopter quatre nouveaux résultats escomptés primordiaux. ODG/GE coordonnera le suivi des progrès accomplis vers la réalisation de ces résultats escomptés et l'établissement

de rapports à ce sujet avec des contributions de tous les grands programmes. Les nouveaux résultats primordiaux ont été conçus également de façon à s'articuler avec l'agenda de l'égalité des genres dans le cadre post-2015 (et en particulier avec l'objectif autonome d'ONU-Femmes en faveur de l'égalité des sexes, des droits et de l'autonomisation des femmes<sup>8</sup>).

8 ONU-Femmes (2013), Un objectif autonome en faveur de l'égalité des sexes, des droits des femmes et de l'autonomisation des femmes : impératifs et composantes.

**Résultat escompté 1 : L'UNESCO contribue à promouvoir des politiques attentives à la question du genre en faveur des femmes et des filles, des hommes et des garçons dans tous ses domaines de compétence**

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de pays soutenus par l'UNESCO où une analyse de genre a été appliquée à l'examen des politiques en vue d'intégrer des perspectives d'apprentissage tout au long de la vie	20 États membres	Pas de données disponibles
Nombre d'États membres déclarant se conformer aux instruments normatifs relatifs au droit à l'éducation, l'accent étant mis sur l'égalité des genres	100 % des États membres soumettant un rapport	40 États sur 58 pays rendant compte de mesures pour réaliser le droit des filles à l'éducation lors de la huitième consultation sur l'application de la convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement
Nombre d'États membres ayant entrepris une enquête sur la mise en œuvre de moyens d'action visant à promouvoir l'égalité des genres en matière de STEM	30 États	0

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de politiques réactives reposant sur des données et des travaux de recherche élaborés et/ou réexaminés en vue de corriger l'impact des transformations sociales sur l'égalité des genres	10 politiques dans différentes régions	0
États membres ayant bénéficié d'un soutien et élaboré des bonnes pratiques et des politiques d'accompagnement en faveur de médias pluralistes, en particulier des médias communautaires, élargissant l'inclusion et la participation	Au moins 100 stations de radio communautaires adaptant leurs principes directeurs en matière de programmation en vue de renforcer la représentation des femmes et des jeunes	0

**Résultat escompté 2 :** Les activités de l'UNESCO contribuent à changer les perceptions, les attitudes et les comportements en faveur de l'égalité des genres, notamment en éliminant la violence liée au genre

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre d'États membres dans lesquels la prise en compte de l'égalité des genres dans le système éducatif national est accélérée par la promotion de toutes les formes d'éducation et d'apprentissage ayant un effet transformateur en la matière, entre autres l'éducation à la citoyenneté mondiale, l'apprentissage des compétences de la vie courante et l'éducation pour le développement durable	30 États membres	Pas de données disponibles
Nombre de femmes scientifiques recevant une reconnaissance spéciale qui fait d'elles des modèles	Au moins 25, en particulier en Afrique et dans la région des États arabes	0
Pourcentage de bénéficiaires d'une formation qui ont mis sur pied des activités de sensibilisation à la violence liée au genre	75 %	0

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Jeunes, adultes et professionnels utilisant l'initiation aux médias et à l'information comme un outil pour plaider en faveur de l'égalité des genres dans toutes les régions	Au moins 200 jeunes, adultes et professionnels formés aux médias et à l'initiation aux médias et à l'information et utilisant leurs compétences nouvelles pour plaider pour l'égalité des genres	50
Organisations de média soutenues par l'UNESCO qui utilisent leurs capacités pour améliorer la sécurité des femmes journalistes	Au moins 10 organisations améliorant la sécurité des femmes journalistes	0
Partenariats internationaux/régionaux établis entre acteurs de la société civile de médias pertinents en vue de faire mieux prendre conscience des inégalités existant entre les genres et de contribuer au changement	Au moins deux partenariats internationaux/régionaux renforcés et avec lesquels un accord de coopération a été conclu pour des projets communs sur l'égalité des genres et les médias	1

**Résultat escompté 3 :** Les capacités et les ressources nécessaires à une participation et un leadership sur un pied d'égalité des hommes et des femmes en matière de prise de décision sont accrues dans tous les domaines de compétence de l'UNESCO

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre d'États membres soutenus par l'UNESCO dans lesquels les politiques et programmes de perfectionnement professionnel du personnel éducatif sont systématiquement réexaminés du point de vue de l'égalité des genres	20 États membres	10 États membres
Nombre d'événements de développement des capacités des PEID face au changement climatique dont au moins 50 % des participants sont des femmes	3 événements régionaux et 10 événements nationaux	0
Nombre de femmes siégeant dans un comité national de bioéthique	Au moins 30 % de femmes dans quatre comités nationaux de bioéthiques, et au moins une femme présidant l'un de ces comités	Pas de données disponibles

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Participation accrue des jeunes femmes dans les processus de renforcement communautaire et démocratique	Au moins 50 % de femmes parmi les participants aux actions entreprises	Pas de données disponibles
Pourcentage accru de professionnelles de la culture formées par l'UNESCO qui participent ensuite à des processus décisionnels au niveau national dans le domaine de la culture (par ex. formatrices ou expertes identifiées par l'UNESCO, organismes gouvernementaux et de la société civile)	Au moins 25 % sur la base du suivi de l'impact post-formation	Pas de données disponibles
Organismes de média adoptant les indicateurs d'égalité des genres dans les médias (GSIM) de l'UNESCO ou menant d'autres actions attentives au genre, y compris des actions visant à assurer l'équilibre entre les sexes aux postes de responsabilité	Au moins 60 médias partenaires contribuant chaque année à l'action Les femmes font l'info Au moins 30 organismes de média et 40 écoles de journalisme utilisant les GSIM Au moins 12 associations internationales/régionales d'organismes de média promouvant les GSIM	20 26 4

**Résultat escompté 4** : Les connaissances et les données sur l'égalité des genres sont affinées dans tous les domaines de compétence de l'UNESCO

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Pourcentage d'études prospectives et de travaux de recherche produits par l'UNESCO qui examinent le futur agenda de l'éducation et les politiques mondiales de l'éducation du point de vue de l'égalité des genres	Au moins 50 % des études envisagées	Pas de données disponibles
Inventaire et analyse des lacunes des politiques et des indicateurs d'égalité des genres en matière de STEM	Un inventaire	0

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de projets incluant des données ventilées par sexe dans les domaines de la bioéthique, des jeunes et de la lutte contre le dopage dans le sport	Au moins trois projets ayant amélioré ou lancé la collecte et l'analyse de données fiables ventilées par sexe	0
Nombre de rapports périodiques qui font état de politiques promouvant un accès et une participation équilibrés des deux genres à la vie culturelle	50 rapports périodiques 50 meilleures pratiques collectées et diffusées	11 rapports périodiques au titre de la Convention de 2005
États membres recevant un soutien pour l'accessibilité, le développement et le partage de ressources cognitives, au moyen de TIC utilisant le large bande, de dispositifs mobiles et de solutions ouvertes, en particulier au bénéfice des enseignants, des chercheurs, des professionnels de l'information et des scientifiques	4 stratégies et meilleures pratiques élaborées et pilotées dans des États membres sur l'accès à l'information et l'utilisation des TIC, y compris au bénéfice des femmes et des filles handicapées. 20 figures féminines historiques de premier plan prises en compte dans la plate-forme d'apprentissage en ligne sur le rôle des femmes dans l'histoire africaine. 10 meilleures pratiques constituant des exemples d'enseignement et d'apprentissage de qualité exploitant les TIC dans des environnements éducatifs et fortement axés sur l'égalité entre les genres et mettant l'accent sur le renforcement des capacités des femmes et des filles	0
Création d'articles en libre accès et de dépôts de données libres pour la recherche sur l'égalité des genres	Au moins 200 nouveaux articles savants vérifiés par les pairs sur l'égalité des genres diffusés en libre accès et assortis de séries de données issues de la recherche rendues librement accessibles sous licence appropriée	0

# Grand programme I : Éducation

## L'égalité des genres dans le domaine de l'éducation : un but et un moyen

**22.** L'égalité des genres est un aspect intrinsèque des efforts de l'UNESCO pour promouvoir le droit de tous à l'éducation. Alors que l'éducation est considérée de plus en plus comme l'un des investissements les plus efficaces pour assurer un développement équitable et durable, l'instauration de l'égalité des genres doit devenir une priorité dans ces efforts, mais aussi un élément essentiel de la réalisation de l'Éducation pour tous (EPT) et des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), et conserver cette place centrale dans l'agenda de l'éducation post-2015 ; c'est pourquoi l'égalité des genres continue d'être au cœur des activités d'appui et de suivi des progrès dans le domaine de l'éducation du grand programme I.

**23.** Des avancées significatives ont été accomplies au cours des dix dernières années sur la voie de l'élargissement de l'accès des filles et des femmes à l'éducation ; le taux de scolarisation brut dans l'enseignement primaire est passé au niveau mondial de 79 % en 1999 à 88 % en 2010, et les inscriptions dans l'enseignement secondaire n'ont cessé de progresser (le taux de scolarisation brut passant de 56 % en 1999 à 69 % en 2010). Néanmoins, bon nombre de filles et de femmes sont encore privées d'une éducation de bonne qualité du fait que corriger les inégalités entre genres en matière d'éducation est une tâche complexe, d'autant plus que ces inégalités prennent des formes multiples, ont une ampleur plus ou moins grande selon le contexte et se

manifestent dans tous les aspects de l'éducation – infrastructure, accès, rétention/achèvement des études, programmes d'enseignement, matériels didactiques, pédagogie, vie scolaire, résultats de l'apprentissage et choix d'une filière et d'une carrière – affectant filles et garçons, femmes et hommes.

**24.** En général, ce sont les filles et les femmes vivant dans les zones rurales, les périphéries urbaines et les bidonvilles et dont les revenus sont les plus faibles qui sont victimes des formes de discrimination les plus extrêmes. De ce fait, les filles continuent d'être majoritaires parmi les enfants non scolarisés et les femmes représentent encore les deux tiers de la population adulte qui ne possèdent pas les compétences de base en lecture, en écriture et en calcul. Toutefois, les faits montrent aussi que les disparités entre les genres – accès à l'école, qualité de l'éducation et réussite scolaire – peuvent jouer au détriment des garçons et des hommes, en particulier dans le secondaire et l'enseignement supérieur. La stigmatisation, la discrimination, la violence et les stéréotypes fondés sur le genre dans le domaine de l'éducation, de même que les disparités entre genres sur le plan des résultats de l'apprentissage, sont des phénomènes visibles dans tous les pays, quel que soit le niveau de développement économique ou éducatif. Les inégalités entre les genres en matière d'éducation ne sont pas seulement un sujet de préoccupation pour les filles et les femmes, ou propre aux pays en développement ;



elles sont un problème mondial et qui nous concerne tous.

**25.** Les actions envisagées au titre du grand programme I dans le deuxième Plan d'action pour la priorité Égalité des genres (GEAP II) visent donc à combattre les disparités persistantes entre les genres et à promouvoir l'égalité en matière d'éducation dans tout le système éducatif, en ce qui concerne la participation à l'éducation (accès, promotion d'environnements d'apprentissage sûrs et propices à l'autonomisation), dans l'éducation (contenus, contexte d'enseignement et d'apprentissage, modalités d'enseignement, et évaluation) et par l'éducation (résultats de l'apprentissage, opportunités personnelles et professionnelles). Ainsi, le grand programme I fera en sorte que la vision commune et le consensus quant à la signification de l'égalité des genres se traduisent par des actions portées par la forte volonté de l'ensemble du personnel, y compris les hauts responsables, de mettre en œuvre l'égalité des genres dans et par l'éducation.

**26.** Grâce au renforcement des capacités et des connaissances au sein de l'UNESCO, le grand programme I sera mis en œuvre en étroite liaison avec les États membres et les partenaires de façon que les politiques et les stratégies de l'éducation, qu'elles aient trait à l'éducation formelle, non formelle ou informelle, s'attachent, au-delà des objectifs chiffrés et des approches traditionnelles, à élargir l'accès à l'école.

**27.** Il sera prêté une attention accrue à l'amélioration de la qualité et de la pertinence de l'apprentissage afin que les systèmes éducatifs,

de même que l'éducation non formelle, soient plus attentifs et réactifs face aux questions de genre pour répondre aux besoins et aux aspirations des filles comme des garçons, des femmes comme des hommes. Un soutien sera apporté aux États membres pour qu'ils veillent à l'application d'une analyse de genre à tous les niveaux, dans tous les domaines de l'éducation et dans chaque contexte, car des politiques qui occultent le genre risquent d'être inefficaces et de ne guère contribuer à corriger les inégalités entre femmes et hommes.

**28.** Les questions relatives à l'égalité des genres seront également considérées dans le cadre général des efforts de l'UNESCO pour inspirer de nouvelles approches de l'éducation et guider l'élaboration des politiques dans le domaine de l'éducation partout dans le monde après 2015. Il faut pour cela faire en sorte que le futur agenda et les politiques mondiales de l'éducation puissent s'appuyer sur des travaux de recherche et des études prospectives qui analysent les défis sous l'angle de l'égalité des genres.

### **Le GEAP II et les documents 37 C/4 et 37 C/5**

**29.** Étant donné les défis qui se profilent et les enseignements tirés de la mise en œuvre du GEAP I, les actions en faveur de l'égalité des genres menées dans le cadre du grand programme I seront amplifiées pendant la période 2014-2021.

**30.** Compte tenu de l'orientation particulière du Partenariat mondial de l'UNESCO pour l'éducation des filles et des femmes et de l'ampleur du défi, le programme relatif à

l'éducation visera tout spécialement à réduire les disparités entre les genres dans l'alphabétisation des jeunes et des adultes et dans l'enseignement postprimaire (sur le plan de l'accès, de la qualité et des résultats de l'apprentissage). Le fait de concentrer sur ces deux domaines l'élaboration de programmes axés sur le genre n'exclut cependant pas les actions ciblant d'autres niveaux et domaines de l'éducation. L'intégration de l'égalité des genres sera assurée pour toutes les activités éducatives, avec des indicateurs et des cibles pertinents et concrets en la matière dans tous les secteurs de l'éducation.

**31.** Dans le même temps, nous œuvrerons de concert avec nos partenaires aux niveaux mondial, régional et national pour améliorer notre compréhension des divers obstacles à la promotion de l'égalité des genres, afin d'étendre et de renforcer notre expertise et notre base de connaissances sur les interventions qui produisent des résultats et celles qui n'en produisent pas, ainsi que nos ressources financières en vue de traduire ces engagements dans l'action.

**32.** On veillera tout particulièrement à promouvoir une approche plus holistique et intersectorielle de l'éducation de qualité, à tous les niveaux et pour toutes les formes d'apprentissage, ainsi que des méthodes de

mesure des résultats des élèves, de façon à remédier aux formes d'inégalités plus générales qui affectent les chances d'éducation des filles et des femmes, aussi bien que des garçons et des hommes.

**33.** Faisant fond sur les résultats obtenus pendant la mise en œuvre du GEAP I, on continuera de prêter une attention particulière aux actions de plaidoyer et aux partenariats à l'échelle mondiale qui visent à promouvoir l'éducation des filles et des femmes, dans le cadre en particulier du Partenariat mondial de l'UNESCO pour l'éducation des filles et des femmes.

### Résultat escomptés

**34.** Des actions seront définies sous les axes d'action 1, 2 et 3 du grand programme I durant la mise en œuvre du 37 C/5, et seront examinées plus avant et actualisées, selon que de besoin, dans le 38 C/5.

**35.** Dans le 37 C/5, un montant représentant quelque 7,2 % du budget total des activités au titre du Programme ordinaire sera expressément alloué à la priorité globale Égalité des genres, et les résultats escomptés suivants viendront guider la mise en œuvre du GEAP II, la série d'indicateurs de performance proposée ci-après permettant de suivre les progrès et les résultats.

**Résultat escompté 1** : Planification, mise en œuvre et évaluation des politique, processus et pratiques éducatives dans les États membres à travers le prisme de l'égalité et de l'autonomisation des genres<sup>9</sup>

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de pays soutenus par l'UNESCO où une analyse de genre a été appliquée à l'examen des politiques en vue d'intégrer des perspectives d'apprentissage tout au long de la vie (adaptation de RE-IP1)	20 États membres	Pas de données disponibles
Nombre de pays soutenus dans la mise en œuvre et le développement à plus grande échelle de politiques, plans et actions d'alphabétisation réactifs en matière d'égalité des genres, dans le cadre de programmes formels et non formels, compte tenu de la situation et des besoins particuliers des femmes et des filles pas ou peu alphabétisées (PEG initiale RE-IP1, développement de ER2-PI1)	25 États membres	5 États membres
Nombre de pays soutenus et ayant élaboré et/ou mis en œuvre des politiques et des programmes réactifs en matière d'égalité des genres qui assurent l'égalité d'accès des filles et des femmes à des choix diversifiés d'apprentissage et de développement des compétences au niveau post-primaire (PEG initiale RE-IP2, adaptation of PI of ER3)	20 États membres	10 États membres
Nombre d'États membres soutenus par l'UNESCO dans lesquels les politiques et programmes de perfectionnement professionnel du personnel éducatif sont systématiquement réexaminés du point de vue de l'égalité des genres (combinaison des RE5-IP 1 et 2)	20 États membres	10 États membres

9 Résultat escompté proposé au titre du grand programme I pour la priorité globale Égalité des genres (PEG).

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre d'États membres dans lesquels la prise en compte de l'égalité des genres dans le système éducatif est accélérée par la promotion de toutes les formes d'éducation et d'apprentissage ayant un effet transformateur en la matière, entre autres l'éducation à la citoyenneté mondiale, l'apprentissage des compétences de la vie courante et l'éducation pour le développement durable (combinaison et adaptation d'IP des RE 7, 8 et 9)	30 États membres	Pas de données disponibles
Nombre d'États membres soutenus où sont dispensées une éducation sanitaire de bonne qualité et une éducation sexuelle et sur le VIH complète qui contribuent à des styles de vie sains et à l'égalité des genres (adaptation de GPI RE10)	10-15 États membres	Pas de données disponibles
Nombre d'États membres déclarant se conformer aux instruments normatifs relatifs au droit à l'éducation, l'accent étant mis sur l'égalité des genres (adaptation de RE12-IP1)	100 % des rapports soumis par des États membres	40 pays (sur 58 ayant soumis un rapport national lors de la huitième Consultation sur l'application de la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement)
Pourcentage d'études prospectives et de travaux de recherche produits par l'UNESCO qui examinent le futur agenda de l'éducation et les politiques mondiales de l'éducation du point de vue de l'égalité des genres (sur la base de GPI RE 11)	Au moins 50 % des études envisagées	Pas de données disponibles

## Grand programme II : Sciences exactes et naturelles

**36.** L'égalité des genres implique que les femmes et les hommes aient des chances égales de réaliser leurs potentialités. On reconnaît à présent qu'elle est un élément à part entière d'un développement durable et équitable. Dans la plupart des régions, il reste nécessaire d'accroître la participation des femmes dans les sciences, en particulier les sciences physiques et celles de l'ingénieur, dans lesquelles les femmes représentent moins d'un quart de l'effectif global. Il est indispensable de créer une masse critique de femmes qui participent aux activités scientifiques et de les soutenir afin de promouvoir la contribution de cette population représentant la moitié de l'humanité à la production, à la diffusion et au partage de connaissances scientifiques, de favoriser des évolutions dans la prise de décision relatives à la science, à la technologie et à l'innovation et dans les politiques et stratégies nationales en la matière, et de s'assurer de la prise en compte des préoccupations et des aptitudes des femmes comme des hommes dans le domaine des sciences exactes et naturelles. Dans le cadre du GEAP I, le grand programme II a avancé à grands pas dans l'intégration de l'égalité des genres dans tous ses domaines d'activité, y compris par le réexamen, sous l'angle du genre, des plans de travail et des procédures d'établissement des rapports et d'évaluation. Cet effort sera poursuivi et affiné. On s'est rendu compte qu'on n'était pas allé assez loin dans les mesures et l'analyse pour être à même de sélectionner les meilleurs moyens d'action permettant d'améliorer le statut des femmes scientifiques. Certains pays ne disposent même pas de données comparables

au niveau international concernant le nombre de chercheuses et la part qu'il représente dans l'effectif global. À cet égard, les sciences sociales ont un rôle crucial à jouer en approfondissant la compréhension des obstacles à l'inclusion et à une participation équitable à toutes les étapes d'une carrière, que l'on pourrait considérer comme une politique tacite.

### Lutter contre la persistance des inégalités entre les genres dans les sciences exactes et naturelles

**37.** Dans le cadre du GEAP II, le grand programme II visera à améliorer la collecte des données et leur évaluation en vue de l'éventuelle sélection des meilleures politiques d'intervention, qui pourront ensuite être partagées en tant que bonnes pratiques. Il continuera aussi de soutenir le renforcement des capacités des femmes travaillant dans le domaine des sciences exactes et naturelles et de promouvoir les chercheuses dans ces disciplines comme des modèles dans toutes les régions, y compris les PEID, dans ses domaines d'expertise scientifique. Le partenariat UNESCO-L'Oréal pour les femmes et la science continuera d'offrir un moyen de choix de célébrer ces modèles et de soutenir et inspirer les filles et les femmes qui s'engagent dans une carrière scientifique et s'y consacrent, tandis que des réseaux tels que l'Organisation des femmes scientifiques du tiers monde, soutenue par l'Académie des sciences du tiers monde, qui œuvrent pour promouvoir la science dans les pays en développement, contribuent à renforcer le dialogue et l'exploitation des

enseignements tirés de l'expérience parmi les femmes scientifiques. Le grand programme II continuera également d'établir des normes à travers ses propres actions à l'appui de l'agenda scientifique mondial, assurant ainsi la prise en compte des points de vue particuliers des femmes scientifiques ou détentrices d'un savoir, y compris les savoirs autochtones et traditionnels, dans les solutions apportées à divers défis – tels que le changement climatique, la perte de biodiversité, la gestion de l'eau douce, la santé des océans, le développement d'industries et de sociétés vertes – en vue de promouvoir un développement durable et équitable.

## Le GEAP II et les documents 37 C/4 et 37 C/5

**38.** Le grand programme II développera ses actions en faveur de l'égalité des genres à plus grande échelle pendant la période 2014-2021 en consacrant au moins 10,7 % de son budget d'activité total à la priorité Égalité des genres, de manière à réaliser quatre résultats escomptés stratégiques dans le cadre du 37 C/5. Plutôt que de se rattacher à un axe d'action ou un résultat escompté particulier, ces efforts serviront à la fois les objectifs stratégiques et l'ensemble des axes d'action du grand programme II.

38

### Résultats escomptés

**Résultat escompté 1 :** Renforcement des capacités des femmes dans les domaines scientifiques de la compétence de l'UNESCO y compris par la promotion de femmes scientifiques en tant que modèles d'identification et mentors pour les étudiantes et les jeunes femmes scientifiques

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre d'étudiantes et de jeunes femmes scientifiques bénéficiant de services de mentorat en conséquence d'activités de l'UNESCO	Au moins 500	250
Nombre de femmes scientifiques recevant une reconnaissance spéciale qui fait d'elles des modèles d'identification	Au moins 25, en particulier en Afrique et dans la région des États arabes	5 par an
Pourcentage accru de femmes parmi les étudiants/stagiaires bénéficiant de programmes d'études sanctionnées par un diplôme ou de formations parrainés par l'UNESCO	Accroissement d'au moins 5 % par rapport aux pourcentages enregistrés en fin de mise en œuvre du 36 C/5	Données disponibles fin 2013
Nombre d'événements de développement des capacités des PEID face au changement climatique dont au moins 50 % des participants sont des femmes	Au moins 3 événements régionaux et 10 événements nationaux	0

**Résultat escompté 2** : Renforcement des réseaux de femmes scientifiques dans divers domaines scientifiques et diverses régions, y compris à travers les Chaires UNESCO-UNITWIN

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de réseaux de femmes scientifiques existants renforcés	Au moins 10	2
Nombre de nouveaux réseaux travaillant sur la place des femmes dans la science	Au moins 3	0

**Résultat escompté 3** : Définition, mesure et évaluation de données ventilées par sexe et établissement d'un inventaire des instruments de politique publique qui influent sur l'égalité des genres dans le domaine des sciences

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Inventaire et analyse des lacunes, des politiques et des indicateurs d'égalité des genres en matière de STEM	Un inventaire	0
Nombre d'États membres ayant entrepris une enquête sur la mise en œuvre de moyens d'action visant à promouvoir l'égalité des genres en matière de STEM	30 pays	4

**Résultat escompté 4** : Promotion d'une participation effective des femmes aux processus de haut niveau qui façonnent l'agenda de la science et les politiques scientifiques

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Pourcentage de femmes participant à des conférences ou réunions scientifiques ou à des ateliers sur les politiques de la science organisés à l'initiative de l'UNESCO	40 %	30 %
Pourcentage de femmes nommées par l'UNESCO pour siéger dans des comités scientifiques de haut niveau	40 %	33 % : Panel de haut niveau de l'UNESCO sur la science et la technologie au service du développement (2011)

# Grand programme III : Sciences sociales et humaines

## Le GEAP II et les documents 37 C/4 et 37 C/5

39. Tout en reconnaissant les défis à venir et en tirant les enseignements de la mise en œuvre du GEAP I, on a défini pour le grand programme III quatre résultats escomptés concernant la priorité globale Égalité des genres alignés sur le 37 C/5, en vue d'accroître l'efficacité et la visibilité de l'action menée dans tous les volets de l'exécution du programme. Les résultats escomptés relèvent transversalement de l'ensemble des axes d'action. Un montant représentant 39,4 % du budget total prévu dans le 37 C/5 sera alloué à des activités contribuant à promouvoir l'égalité des genres.

40. L'intégration des considérations relatives à l'égalité des genres et l'élaboration d'activités sexospécifiques en vue des résultats escomptés

ci-après, compte dûment tenu des objectifs de développement convenus au niveau international en matière de cohésion sociale, feront l'objet des activités spécifiques suivantes :

### Résultats escomptés

#### Au titre de l'axe d'action 1

- ▀ S'assurer que la dimension relative à l'égalité des genres est pleinement prise en compte dans l'évaluation du degré d'inclusivité des politiques publiques.
- ▀ Promouvoir les données et recherches concernant l'impact des transformations sociales sur les femmes et les hommes en vue d'éclairer des politiques fondées sur des données factuelles et ciblées.

### Résultat escompté 1 : Évaluation du degré d'inclusivité des politiques publiques par l'application du prisme de l'égalité des genres

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de politiques publiques inclusives ayant intégré une dimension égalité des genres évaluées Pourcentage de stagiaires participant à des activités de sensibilisation sur la violence liée au genre	10 politiques dans différentes régions 75 % des stagiaires	0



**Résultat escompté 2** : Politiques préconisées pour faire face aux divers effets et impacts des transformations sociales sur les femmes comme sur les hommes

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de politiques attentives au genre s'appuyant sur des données et des travaux de recherche	10 politiques dans différentes régions	0

**Au titre de l'axe d'action 2**

- Faire en sorte que les contributions et les rôles des femmes, en tant qu'agentes du changement, sont dûment pris en compte face aux défis relevant de la bioéthique, y compris leur participation sur un pied d'égalité et inclusive aux processus de prise de décision, à la recherche et au renforcement des capacités.

**Résultat escompté 3** : Promotion de la participation des femmes aux comités de bioéthique et aux activités pertinentes de renforcement des capacités

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de femmes participant en tant que membre actif aux comités de bioéthique et aux formations sur la bioéthique	Au moins 30 % de femmes dans quatre comités nationaux de bioéthique, et au moins une femme présidant l'un de ces comités Au moins 30 % de femmes bénéficiant d'activités de renforcement des capacités en matière de bioéthique	À compléter

**Au titre de l'axe d'action 3**

- Le programme de l'UNESCO en faveur de la jeunesse mettra en œuvre et promouvra des approches attentives à la question du genre et l'égalité des genres au niveau des orientations comme de la programmation.

**Résultat escompté 4 :** Intégration comme il convient de la dimension égalité des genres dans les politiques publiques en faveur des jeunes, ainsi que dans les processus de renforcement communautaire et démocratique

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de politiques en faveur des jeunes comprenant une dimension égalité des genres	Au moins 5 des 10 politiques publiques en faveur des jeunes envisagées	Pas de données disponibles
Meilleure participation des jeunes femmes aux processus de renforcement communautaire et démocratique	Au moins 50 % de jeunes femmes parmi les participants aux actions entreprises	Pas de données disponibles

**Résultat escompté 5 :** Conception et mise en œuvre par les États membres de politiques publiques multipartenariales et inclusives dans le domaine de l'éducation physique, des sports et de la lutte contre le dopage

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre d'États membres révisant leur cadre d'action national en matière de sport afin de garantir l'accès de tous au sport, l'égalité des genres et d'améliorer la situation de l'éducation physique à l'école	6 cadres nationaux de politique du sport ; 10 pays dans lesquels la situation de l'éducation physique à l'école a été améliorée, dont 8 pays ayant amélioré l'accès des personnes vivant avec un handicap, et ayant intégré dans le cadre une dimension égalité des genres	Pas de données disponibles
Nombre de projets incluant des données ventilées par sexe dans les domaines de la bioéthique, de la jeunesse et de la lutte contre le dopage dans le sport	Au moins trois projets ayant amélioré ou lancé la collecte et l'analyse de données fiables ventilées par sexe	0

# Grand programme IV : Culture

## Introduction

**41.** Aux fins du grand programme IV, l'égalité des genres signifie faire en sorte que les femmes et les hommes jouissent sur un plan d'égalité de l'accès, de la participation et de la contribution à la vie culturelle. L'approche de l'UNESCO en matière de promotion de l'égalité des genres dans la vie culturelle repose sur un engagement en faveur des droits culturels et de la diversité culturelle, et prend pour guide le cadre international des droits de l'homme<sup>10</sup>. De plus, l'expérience et les recherches sur le terrain ont montré comment les relations entre les genres entrent en jeu dans la transmission des connaissances et compétences culturelles, la protection et la sauvegarde du patrimoine, et l'émergence et le renforcement de secteurs culturels et créatifs dynamiques.

**42.** Le grand programme IV s'efforcera de lever les obstacles existants à l'égalité des genres dans la vie culturelle à la lumière des enseignements tirés de la mise en œuvre du GEAP I, et de

l'analyse interne de l'impact du programme. Au nombre de ces obstacles figurent, entre autres, l'inégale valeur attribuée aux rôles des femmes et des hommes dans la protection et la transmission du patrimoine (matériel et immatériel), les possibilités moindres qu'ont les femmes de partager leur créativité avec divers publics, le « plafond de verre » qui les empêche d'accéder à des postes de responsabilité ou de participer aux processus décisionnels, les stéréotypes négatifs et les limitations de la liberté d'expression fondés sur le genre, et les obstacles sexospécifiques barrant l'accès aux formations techniques et à l'entrepreneuriat, ainsi qu'aux ressources financières. De plus, la connaissance limitée des moyens de prendre véritablement en compte la question du genre dans la sauvegarde du patrimoine et le manque de données ventilées par sexe affaiblissent la capacité des politiques publiques de réduire ces inégalités et de faire en sorte que les femmes et les hommes puissent jouir et bénéficier sur un pied d'égalité du patrimoine et de la créativité.

---

10 Article 27 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, article 15 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et article 13 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Plan d'action de Stockholm sur les politiques culturelles pour le développement (1998), *Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle (2001)*, et Rapport de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies dans le domaine des droits culturels (2012).

## Le GEAP II et le 37 C/5

**43.** Afin d'accroître l'efficacité et l'impact du programme, les interventions ont été étroitement articulées avec les axes d'action 1 et 2 du grand programme IV pour la période de mise en œuvre du 37 C/5. Un montant correspondant à 12,7 % du budget indicatif dans le 37 C/5 sera alloué à l'égalité des genres. Ces activités s'organiseront autour de trois axes :

- (a) Renforcement des capacités individuelles et institutionnelles : l'UNESCO aidera les États membres et les organes de suivi de ses instruments normatifs à mettre en place des politiques et des pratiques sensibles, réactives et transformatrices en matière de genre dans les domaines du patrimoine et de la créativité. Au nombre des principales activités figureront la fourniture de conseils sur l'intégration de l'égalité des genres dans les politiques culturelles nationales, l'élaboration d'outils de planification en matière de genre qui soient respectueux des droits culturels des communautés, encouragent l'égalité d'accès au renforcement des capacités et aux formations spécialisées dans les domaines de la culture, et l'appui à d'autres mesures propres à promouvoir une participation accrue des femmes aux mécanismes de prise de décision en rapport avec le patrimoine et la créativité.
- (b) Plaidoyer et sensibilisation : l'UNESCO s'emploiera avec ses États membres à faire mieux prendre conscience de l'importance de l'égalité des genres dans le domaine du patrimoine et de la créativité aux niveaux local, national et international. À cet effet, des considérations attentives au genre seront intégrées dans les manuels et programmes de renforcement des capacités, et les autres documents opérationnels des conventions culturelles, et des séances seront consacrées à l'égalité des genres lors des ateliers, séminaires et conférences.
- (c) Recherche et gestion des connaissances : l'UNESCO lancera une initiative multimédia sur l'égalité des genres et la culture. Elle collectera les meilleures pratiques auprès des États membres, suscitera de nouvelles recherches, mobilisera les réseaux et centralisera l'information sur les politiques et les pratiques et les données sur les relations entre égalité des genres et culture en publiant un rapport (sur papier et sous forme électronique).
- 44.** Le partage intrasectoriel des connaissances relatives à l'égalité des genres sera intensifié dans le cadre du Groupe de liaison sur les conventions culturelles, ainsi que la gestion des connaissances issues des activités en rapport avec le genre, y compris la ventilation des données par sexe.
- 45.** L'institution d'une collecte systématique de l'information sur l'égalité des genres figurant dans les rapports périodiques soumis au titre des conventions culturelles pertinentes permettra d'établir des données de départ en vue d'éclairer à l'avenir les stratégies programmatiques, les évaluations d'impact et les actions de suivi pour l'intégration de l'égalité des genres.

## Résultats escomptés

**Résultat escompté 1** : Reconnaissance accrue des contributions des femmes à la vie culturelle par des actions de sensibilisation renforcées et l'amélioration de la collecte de données et de la gestion des connaissances

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de rapports périodiques qui font état de politiques promouvant un accès et une participation équilibrés des deux genres à la vie culturelle	50 rapports périodiques	11 rapports périodiques
Nombre d'ateliers, d'événements et de programmes de renforcement des capacités conduits par l'UNESCO qui permettent de mieux connaître les principes en matière de genre, et en particulier les rôles des femmes en ce qui concerne le patrimoine ou la créativité	Au moins 30	Pas de données disponibles
Nombre d'États membres dont les politiques ou les mesures visant à promouvoir les contributions des femmes à la vie culturelle sont diffusées en tant que meilleures pratiques	50 meilleures pratiques collectées et diffusées	Aucun
Nombre de documents opérationnels statutaires relatifs aux Conventions qui reflète les principes en matière d'égalité des genres	Au moins 1	Les formulaires de demande de financement au FIDG contiennent plusieurs questions sur le genre

**Résultat escompté 2** : Élargissement des horizons créatifs des femmes et des filles et encouragement de celles-ci

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre d'États membres ayant adopté une politique de renforcement des capacités politiques visant à élargir les horizons créatifs des femmes et des filles	Au moins 4	Aucun

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Pourcentage de bénéficiaires d'activités financées par l'UNESCO qui ont pour effet d'autonomiser les femmes et les filles	Plus de 20 % de bénéficiaires d'activités financées par l'UNESCO sur la créativité et la diversité culturelle (y compris des Fonds particuliers)	10 % selon les estimations
Lancement de partenariats et d'une collaboration avec des réseaux s'occupant des questions de genre	Au moins 5 partenariats/ collaborations nouveaux ou renouvelés	2 nouveaux partenariats/ collaborations

**Résultat escompté 3 : Politiques culturelles respectueuses de l'égalité des genres, des droits et de la liberté d'expression des femmes et assurant l'accès des femmes aux postes de responsabilité et processus décisionnels**

46

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Meilleur équilibre entre les genres parmi les experts/ participants invités à des ateliers de renforcement des capacités personnelles et institutionnelles en rapport avec la mise en œuvre des Conventions de 1954, 1970, 1972, 2001, 2003 et 2005	Au moins 40 % de femmes parmi les experts/participants	En moyenne (Conventions de 1972, 2003 et 2005) de 36,6 % à 40 % des experts/ participants sont des femmes
Pourcentage de professionnelles de la culture formées par l'UNESCO qui participent ensuite à des processus décisionnels au niveau national dans le domaine de la culture (par ex. formatrices ou expertes identifiées par l'UNESCO, organismes gouvernementaux et de la société civile)	Au moins 25 % sur la base du suivi de l'impact post-formation	Pas de données disponibles
Nombre d'États membres soutenus qui ont adopté des politiques culturelles nationales sensibles et réactives en matière de genre	Au moins 5	Pas de données disponibles

**Résultat escompté 4** : Amélioration de l'accès et de la participation des femmes et des filles à la vie culturelle, y compris le patrimoine culturel, l'expression créative et la jouissance des biens et services culturels

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Nombre de gouvernements, d'institutions et d'organismes de la société civile qui utilisent les recherches de l'UNESCO sur l'égalité des genres dans les domaines du patrimoine et de la créativité à des fins de sensibilisation et de recherche	Au moins 10	Pas de données disponibles

## Grand programme V : Communication et information

47

**Réduire les déséquilibres hommes-femmes à l'échelle universelle, promouvoir le développement durable et atténuer la pauvreté par la communication et l'information**

**46.** Comme l'a reconnu le Sommet mondial sur la société de l'information (SMSI), l'accès à l'information et au savoir est un puissant catalyseur des efforts entrepris pour donner aux femmes et aux filles, en particulier celles qui sont en situation de handicap, les mêmes perspectives d'épanouissement et de prospérité dans les domaines économique, social, politique et culturel. Conscient de cet état de fait et attaché à la création de sociétés du savoir inclusives, le Secteur de la communication et de l'information, qui a développé une perspective tenant compte

de l'égalité des genres, fera en sorte que toutes ses activités de programme soient dès le départ analysées, revues et intégrées dans cette perspective, notamment, la création, le partage et la préservation de l'information et du savoir, l'accès à ces derniers, en particulier grâce aux TIC et aux solutions ouvertes, ainsi que la promotion de la liberté d'expression (à la fois en ligne et hors ligne), de la liberté de la presse et de la liberté d'information.

**47.** Les progrès de la paix et de la démocratie pour les individus, les communautés et les pays reposeront le libre accès à l'information et aux idées. Par la suite, les capacités qu'ont les peuples de transformer ces acquis en savoirs faciliteront le développement et la réduction des inégalités entre les sexes. Afin de nouer des partenariats

pour promouvoir l'égalité des genres, l'UNESCO, dans le cadre du grand programme V, coopérera avec ONU-Femmes et d'autres partenaires pour élaborer un mécanisme mondial de suivi de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing ainsi que du programme sur les femmes et les médias. Un tel suivi n'étant pas réalisé de façon systématique par une autre institution des Nations Unies ou agence de développement international, l'UNESCO occupe de fait une position favorable pour endosser ce rôle de leader, au regard de son mandat en matière de développement des médias.

48

**Dans le grand programme V, le Plan d'action pour la priorité Égalité des genres (GEAP) 2014-2021 sera mis en œuvre principalement dans les domaines de programme suivants :**

**48.** Solutions libres – Dans le cadre d'une initiative phare sur les applications mobiles pour filles (Girls Mobile) conduite par l'UNESCO en partenariat avec d'autres institutions des Nations Unies et des agences de développement, un ensemble très complet de matériels de formation et de programmes de développement des capacités adaptés aux spécificités locales et sous licence ouverte sera proposé à au moins 1 000 jeunes gens et jeunes filles afin de développer jusqu'à 200 applications mobiles (apps mobiles) qui permettront d'aborder des questions liées au développement durable et à l'égalité des genres. Les organisations qui s'emploient à promouvoir l'égalité des genres, et en particulier les femmes scientifiques, seront encouragées à diffuser tous les travaux de

recherche en accès libre et les séries de données correspondantes sous licence ouverte.

**49.** Suivi du Sommet mondial sur la société de l'information (SMSI) : l'UNESCO, dont le rôle est d'assurer la coordination, la facilitation et la mise en œuvre des grandes orientations du SMSI, continuera à préconiser et promouvoir l'égalité des genres au sein du Groupe des Nations Unies sur la société de l'information (UNGIS) et dans des forums internationaux comme le Forum du SMSI ou le processus de réexamen du SMSI + 10, en coopération étroite avec ONU-Femmes et d'autres acteurs clés.

**50.** Indicateurs de développement des médias intégrant la problématique hommes-femmes : avec ces indicateurs, l'UNESCO encouragera les organisations de médias, et en particulier celles qui ont une mission de service public, à traiter la question des inégalités entre les sexes. Autonomisation grâce aux médias : dans le domaine de l'égalité des genres, le grand programme V inclut des activités visant à autonomiser les femmes dans et par les médias en renforçant la liberté d'information et en défendant la sécurité des femmes journalistes, en particulier dans les situations de post-conflit.

**51.** Une alliance mondiale sur les médias et le genre sera conduite par l'UNESCO en coopération avec d'autres agences des Nations Unies, des médias partenaires et d'autres parties prenantes dans le monde. Cette alliance réunira de nombreux partenaires qui conjugueront leurs efforts et leurs ressources pour promouvoir l'égalité des genres dans et par les médias et favoriser un dialogue citoyen sur les médias.



Divers courants seront représentés et il sera fait appel à des donateurs, à des médias partenaires pour les questions de genre, à des partenariats pour la prise en compte du genre dans la formation au journalisme dans le monde, et au soutien des gouvernements.

**52.** Grâce aux médias en ligne et à un cours d'initiation à l'information, les femmes et les filles recevront une formation et acquerront des compétences dans le domaine des médias et de l'information ; elles apprendront à utiliser ces nouvelles connaissances, aptitudes et attitudes pour défendre la cause de l'égalité des genres.

**53.** Médias communautaires : dans le cadre de cette activité, l'UNESCO sensibilise les organismes de radiodiffusion communautaires, et en particulier les radios locales, aux politiques relatives à l'égalité des genres sur le lieu de travail et à la prise en compte de la problématique du genre dans la production de contenus. Ainsi, les stations de radio utiliseront des indicateurs d'égalité des genres pour la collecte et la diffusion des informations, ajusteront les grilles des programmes pour consacrer plus de temps aux programmes sexospécifiques, encourageront la participation des femmes et feront en sorte que les sources d'informations et les correspondants ne soient pas exclusivement des hommes. La Journée mondiale de la radio est une occasion importante de mobiliser en faveur de l'égalité des genres en encourageant une présence équilibrée de femmes et d'hommes dans le traitement de l'information, l'élimination des stéréotypes et une représentation pluridimensionnelle.

**54.** Le Programme Information pour tous (PIPT) accordera la priorité à l'intégration de l'égalité des genres dans les politiques et stratégies ainsi qu'au renforcement des capacités des femmes et des filles à l'aide des TIC.

**55.** Le Programme Mémoire du monde fera en sorte que la contribution des femmes à l'élaboration, à l'utilisation et à la préservation des connaissances continue d'être intégrée parmi les priorités de développement et soit encouragée par des réseaux de coopération. Programme international pour le développement de la communication (PIDC) : le souci de l'égalité des genres restera un critère essentiel d'approbation de projets par le Bureau du PIDC, y compris pour les propositions concernant la création de stations de radio communautaires et autres initiatives de développement de médias.

**56.** Technologies de l'information et de la communication (TIC) : le grand programme V renforcera le rôle des femmes et des filles dans les technologies de l'information et de la communication dans les domaines de l'éducation, des sciences et de la culture en développant les réseaux de coopération et les communautés de pratiques dans les États membres et en tirant parti des perspectives offertes par les FOSS (logiciels libres et Open Source).

**57.** Dans le 37 C/5, un montant représentant 28,3 % du budget global du grand programme V sera alloué aux activités de promotion de l'égalité des genres.

## Résultats escomptés

### Résultat escompté 1 : Mise au point et application de politiques et d'indicateurs de journalisme équilibré et de médias soucieux de l'égalité des genres

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Institutions médiatiques adoptant les indicateurs d'égalité des genres (GSIM) de l'UNESCO ou d'autres mesures de respect de cette égalité, y compris l'équilibre des genres au niveau du leadership	Au moins 60 partenaires médiatiques concourent chaque année à l'opération « Les femmes font l'info »	20
	Au moins 30 institutions médiatiques et 40 écoles de journalisme appliquent les GSIM	26
	Au moins 12 associations internationales ou régionales d'organisations médiatiques font la promotion des GSIM	4
Nombre d'États membres bénéficiant d'un soutien et ayant mis en place des pratiques et politiques favorables aux médias pluralistes, particulièrement parmi les médias communautaires, afin de développer l'inclusion et la participation	Au moins 100 radios communautaires adaptent leurs directives de programmation afin de renforcer la représentation des femmes et des jeunes	0
Nombre de journalistes ayant reçu une formation qui utilisent de nouvelles techniques de reportage et écrivent des articles sur les sciences et le développement	Au moins 1 000 journalistes, dont 50 % de femmes, formés à la rédaction d'articles sur les sciences et le développement Au moins 1 000 journalistes, dont 50 % de femmes, formés aux nouvelles techniques de rédaction d'articles	0
Nombre de jeunes, d'adultes et de professionnels qui utilisent la maîtrise des médias et de l'information comme un outil permettant de défendre l'égalité des genres	Au moins 200 jeunes, adultes et professionnels formés à la maîtrise des médias et de l'information capables d'utiliser ces nouvelles compétences pour défendre l'égalité des genres	50

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Création de partenariats médiatiques internationaux ou régionaux entre acteurs concernés de la société civile pour mieux sensibiliser aux inégalités de genre et contribuer au changement	Renforcement d'au moins deux partenariats internationaux ou régionaux et accord pour coopérer à la réalisation de projets conjoints relatifs à l'égalité des genres dans les médias	1
Organisations de médias soutenues par l'UNESCO qui développent des capacités pour améliorer la sécurité des femmes journalistes et nouent des partenariats pertinents	Au moins 10 organisations améliorent la sécurité des femmes journalistes	Non disponibles

**Résultat escompté 2 :** Intégration de l'égalité des genres dans les politiques et les stratégies visant à renforcer les capacités des femmes et des filles en matière de TIC et dans les forums sur les TIC et les sociétés du savoir ; et renforcement de l'accès inclusif des genres à l'information et au savoir

51

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
Des jeunes gens et jeunes filles reçoivent une formation à l'aide de matériels REL sous licence ouverte, et développent localement des logiciels libres et Open Source (FOSS) ainsi que des applications mobiles utiles pour le développement durable et l'égalité des genres	Dans le cadre de l'initiative Youthmobile, formation complète d'au moins 2 000 jeunes filles et jeunes gens à l'aide de matériels REL sous licence ouverte afin de développer localement des applications mobiles utiles pour le développement durable et l'égalité des genres	0
	Au moins 400 applications mobiles développées dans le cadre de concours et de hackathons nouveaux et existants et téléchargées à partir de marchés d'applications locaux et internationaux et de dépôts Open Cloud	

<i>Indicateurs de performance</i>	<i>Indicateurs de référence</i>	<i>Point de départ</i>
	Établissement d'au moins deux partenariats avec des fabricants d'appareils mobiles, des concepteurs de logiciels, des fournisseurs réseaux et des écoles	
	Téléchargement de matériels de formation et de cours à partir de la Plate-forme de formation ouverte de l'UNESCO	
Pourcentage d'utilisation des bases de données de l'UNESCO fournissant un accès libre et aisé à des connaissances et des données ventilées par sexe	50 % d'augmentation du nombre de bases de données en ligne fournissant un accès libre et aisé à des connaissances sexospécifiques	Non disponible
Rédaction d'articles et création de dépôts numériques en accès libre pour la recherche sur l'égalité des genres	Diffusion en accès libre d'au moins 200 nouveaux articles examinés par des pairs sur l'égalité des genres, et publication sous licence ouverte des ensembles de données correspondants	0
Nombre d'États membres bénéficiant d'un soutien qui ont accès à des connaissances et qui les développent et les partagent, y compris au moyen des TIC fondées sur le large bande, des dispositifs mobiles et des solutions libres, l'accent étant mis en particulier sur les enseignants, les chercheurs, les professionnels de l'information et les scientifiques	Élaboration et expérimentation dans les États membres de quatre stratégies et de bonnes pratiques concernant l'accès à l'information, y compris pour les femmes et les filles en situation de handicap	0
	Intégration de 20 personnalités féminines centrales pour l'histoire de l'Afrique dans la plate-forme d'apprentissage en ligne consacrée aux femmes dans l'histoire africaine, volet complémentaire de la phase II de l'Histoire générale de l'Afrique ; mise en place progressive d'initiatives similaires dans d'autres régions	

Indicateurs de performance	Indicateurs de référence	Point de départ
	10 cas de bonnes pratiques illustrant un enseignement et un apprentissage de qualité à l'aide des TIC dans des cadres éducatifs fortement axés sur l'égalité des genres et mettant l'accent sur le renforcement des capacités des femmes et des filles	
Nombre de séances expressément axées sur l'égalité des genres organisées dans les forums consacrés au SMSI	Organisation d'au moins quatre séances consacrées à l'égalité des genres	1

## Priorité globale Afrique

53

**58.** Afin de garantir toute la cohérence et l'interaction possibles entre les deux priorités globales de l'UNESCO, le présent Plan d'action a été harmonisé avec la Stratégie opérationnelle pour la priorité Afrique (191 EX/15). ODGE/GE coopérera étroitement avec le Département Afrique et les secteurs de programme pour faire en sorte que l'égalité des genres soit intégrée dans les six programmes phares identifiés dans la Stratégie opérationnelle pour la priorité Afrique, à savoir :

1. Promouvoir une culture de la paix et de la non-violence
2. Consolider les systèmes éducatifs en vue du développement durable en Afrique : améliorer l'équité, la qualité et la pertinence
3. Mobiliser la STI et les connaissances au service du développement socioéconomique durable de l'Afrique

4. Favoriser la science pour une gestion durable des ressources naturelles de l'Afrique et la réduction des risques de catastrophe
5. Mettre le pouvoir de la culture au service du développement durable et de la paix dans un contexte d'intégration régionale
6. Promouvoir un environnement propice à la liberté d'expression et au développement des médias.

**59.** Pour intégrer l'égalité des genres dans les six programmes phares, on encouragera l'égalité participation des hommes et des femmes à la promotion d'une culture de la paix, on appuiera les politiques éducatives sexospécifiques et, en particulier, les programmes d'alphabétisation de qualité intégrant cette dimension, on favorisera la participation des femmes dans les centres de mathématiques et de physique, et l'on renforcera les capacités des femmes journalistes et la représentation des femmes dans les médias communautaires.

**60.** Des informations détaillées sur les résultats escomptés et les indicateurs de l'égalité des genres dans chacun de ces programmes phares figurent dans la Stratégie opérationnelle pour la priorité Afrique.

**61.** L'objectif est de mettre au point dans tous les programmes et activités une approche qui intègre l'égalité des genres sans reléguer au second plan les projets sexospécifiques mis en œuvre en Afrique, en particulier par l'IIRCA, des entités spécialisées comme les centres de catégorie 2, les chaires UNESCO sur l'égalité des genres en Afrique, les organisations non gouvernementales, le secteur privé et d'autres partenaires.

**62.** L'UNESCO s'efforcera de renforcer la coopération en faveur de l'égalité des genres avec des acteurs gouvernementaux bilatéraux et multilatéraux, notamment l'Union africaine et les unités pour l'égalité des genres des commissions économiques régionales. Dans le système des Nations Unies, des synergies seront créées par le biais des bureaux sous-régionaux afin de mettre en œuvre des projets spécifiques au niveau national, tandis qu'au niveau régional, une coopération sera instituée avec la Commission économique pour l'Afrique (CEA), la Banque africaine de développement (BAD) et d'autres institutions financières sous-régionales.

## Institut de statistique de l'UNESCO (ISU)

**63.** L'Institut veillera autant que possible à ce que toutes ses données et tous ses indicateurs soient ventilés par sexe et intégrés dans le cadre d'un indice de parité des genres. Cette priorité dépasse le traitement des données et exige d'incessants efforts dans les domaines du

travail méthodologique et du développement des capacités des statisticiens nationaux afin de produire des indicateurs pertinents et d'actualité reflétant les questions de genre dans les domaines de compétence de l'UNESCO.

## Services liés au programme et services internes de l'UNESCO

### Bureau de la planification stratégique

**64.** Le Bureau de la planification stratégique (BSP) est le point focal pour tout ce qui concerne les questions de stratégie, de programme et de budget, ainsi que pour la coopération avec les sources de financement extrabudgétaires et les

partenariats entre le secteur public et le secteur privé. Il conseille la Directrice générale sur ces questions. À ce titre, il est chargé d'élaborer, en étroite coopération avec toutes les unités du Secrétariat, la Stratégie à moyen terme (37 C/4) et le Programme et budget (37 C/5) de l'Organisation. Il assure une cohérence

programmatische globale et veille à ce que tous les domaines d'intérêt, y compris la priorité globale Égalité des genres, soient correctement traités dans ces documents et à ce que le deuxième Plan d'action pour la priorité Égalité des genres 2014-2021, établi par ODG/GE, soit conforme aux objectifs stratégiques de la Stratégie à moyen terme (37 C/4) et aux résultats escomptés du 37 C/5.

**65.** BSP est aussi chargé d'assurer le suivi et l'évaluation, fondés sur la RBM et la RBB, de l'exécution du Programme et budget approuvés (37 C/5) et de faire rapport à ce sujet aux organes directeurs de l'UNESCO (documents EX/4 et C/3), ce qui inclut de donner des informations sur la mise en œuvre de la priorité globale Égalité des genres, coordonnée par ODG/GE avec toutes les unités du Secrétariat.

**66.** BSP prête aussi son concours pour répondre aux obligations requises par le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (SWAP) destiné à renforcer la responsabilité et à mesurer les progrès accomplis en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes par les agences des Nations Unies.

## Bureau de la gestion financière

**67.** Le Bureau de la gestion financière (BFM) s'attache à appliquer les procédures relatives à l'égalité des genres pour le recrutement des attachés d'administration (AO) dans les unités hors Siège et celui de son personnel de rang supérieur. Au Siège, sur un effectif total de 83 personnes, il compte 58 femmes. Sur six postes des classes D-2 à P-5, trois sont

occupés par des femmes. Hors Siège, pour 40 postes d'AO internationaux dans 55 bureaux, 11 sont pourvus par des femmes, 19 par des hommes et 10 sont vacants.

## Bureau de la gestion des ressources humaines

**68.** La parité hommes-femmes au sein du Secrétariat demeure une des principales préoccupations de l'Organisation. Si, dans l'ensemble, la parité est assurée au sein du Secrétariat, des progrès restent à faire au niveau des postes P-4 et de rang supérieur. Aussi, les mesures définies dans le Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes (2008-2015) et confirmées dans la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016 seront maintenues dans les trois domaines d'activité (recrutement ; mentorat et formation ; moyens de conserver le personnel et de concilier vie professionnelle et vie privée). En outre, la culture institutionnelle de la promotion de la parité et de l'autonomisation des femmes sera renforcée. En particulier, l'équipe dirigeante devra faire preuve de leadership et savoir défendre cette cause publiquement. À cette fin, HRM continuera d'attirer son attention sur la parité hommes-femmes au moment de prendre des décisions sur des questions concernant les ressources humaines. HRM continuera aussi à suivre de près la situation des effectifs du Secrétariat, y compris dans chaque Secteur de programme, Bureau et Institut, et tiendra la direction informée en lui présentant périodiquement un tableau des effectifs.

## Service d'évaluation et d'audit

**69.** Le Service d'évaluation et d'audit (IOS) contribue à la priorité globale Égalité des genres de diverses manières : en intégrant cette problématique dans chaque évaluation effectuée, il fait mieux connaître cette priorité globale aux différentes parties prenantes. La démarche consiste notamment à intégrer l'égalité des genres dans les mandats d'évaluation, à recueillir et analyser des données ventilées par sexe, à présenter des conclusions et recommandations qui établissent un rapport entre l'égalité des genres et la politique, le programme ou le projet évalué, et à suivre l'application de ces recommandations. Les évaluations attirent l'attention des gestionnaires de programmes sur la façon dont l'égalité des genres a ou n'a pas été intégrée dans la politique, le programme ou le projet évalué, et sur les résultats obtenus ; le cas échéant, elles recommandent de mieux prendre en compte l'égalité des genres dans les futures activités de programmation et de mise en œuvre. IOS appuie également les évaluations réalisées par les secteurs de programme afin d'en assurer la qualité et d'encourager l'intégration de l'égalité des genres.

## Relations extérieures et information du public

**70.** Le Secteur des relations extérieures et de l'information du public encourage et soutient la coopération et le partenariat de l'Organisation avec ses principaux groupes de parties prenantes (États membres et membres associés, commissions nationales, société civile, médias et grand public). À cet effet, il collabore étroitement avec tous les secteurs de programme et les autres services. Dans le cadre de ses missions et responsabilités, il est chargé de veiller à ce que l'égalité des genres soit respectée dans les publications et tous les produits d'information destinés au public, et à ce qu'elle soit dûment prise en compte dans la correspondance avec les gouvernements et les institutions de la société civile ainsi que dans l'organisation des conférences et séminaires.

**71.** Les activités spécifiques suivantes visant à promouvoir l'égalité des genres et à accroître la visibilité de l'action de l'UNESCO seront entreprises :

- prise en compte systématique de l'égalité des genres dans les notes d'information de la Directrice générale ;
- communication d'informations aux délégations permanentes et aux commissions nationales dans le cadre de toutes les formations destinées aux nouveaux ambassadeurs et secrétaires généraux ;

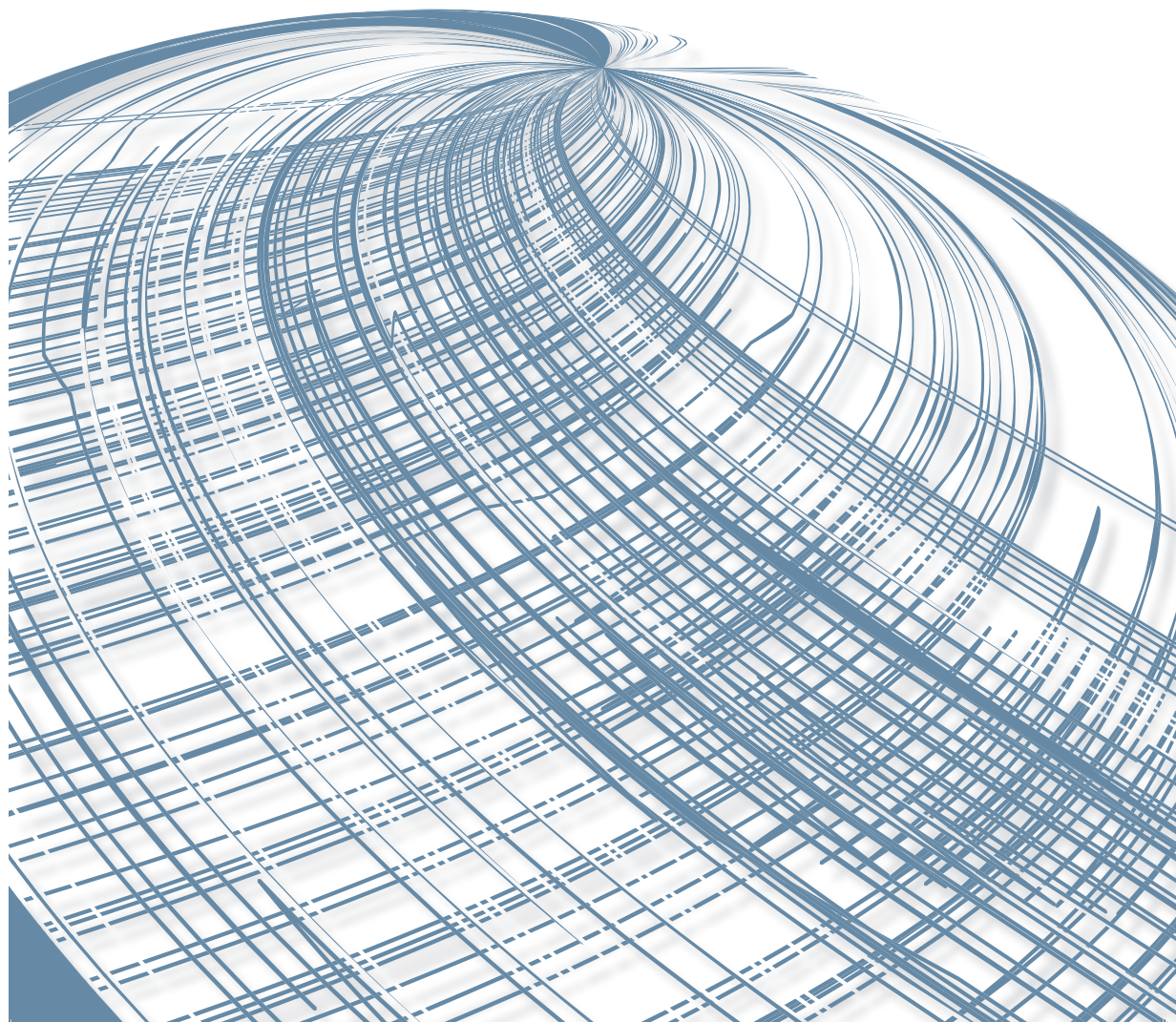


- ▶ mise en œuvre de la nouvelle résolution pour le Programme de participation selon laquelle les États membres doivent inscrire, parmi leurs trois premières priorités, au moins un projet relatif à l'égalité des genres (ce qui portera le pourcentage de projets concernés de 10 % à 33 %) ;
- ▶ sensibilisation des bénéficiaires du Programme de bourses à l'égalité des genres (57 % des bourses sont octroyées à des femmes) ;
- ▶ sensibilité aux questions d'égalité des genres requise pour les nouvelles admissions d'ONG ;
- ▶ veiller à ce que les demandes de publication soient évaluées sous l'angle de l'égalité des genres et à ce que le Comité des publications tienne compte de cette évaluation en vue de donner son approbation définitive ;
- ▶ plus large couverture dans les principaux organes d'information nationaux et internationaux des activités de l'UNESCO dans le domaine de l'égalité des genres ;
- ▶ diffusion du savoir et de l'information facilitée par la plate-forme intégrée de gestion des contenus Web.

## Gestion des services de soutien

**72.** Le Secteur de la gestion des services de soutien (MSS) poursuivra ses efforts en vue d'élaborer une politique relative à l'utilisation d'un langage neutre du point de vue du genre et d'actualiser les directives en la matière, que ce soit pour le Manuel administratif, les documents comportant des délais, les communications internes ou externes, les discours officiels de politique générale et les diverses interventions et présentations. L'Unité du Manuel administratif propose d'inclure dans le Manuel un chapitre contenant des options très générales et des définitions bien précises qui pourraient être utilisées par l'ensemble du Secrétariat. Dans un deuxième temps, les points existants du Manuel administratif, du Manuel des ressources humaines, du Manuel de correspondance, etc., pourraient être revus afin d'en éliminer tout langage sexiste.

## Partie C : Modalités de mise en œuvre



## Cohérence et partenariats

**73.** L'avancée de l'égalité des genres au sein des programmes et des activités de l'UNESCO sera complétée par un engagement complet dans toutes les activités conjointes de l'ONU relatives à la promotion de l'égalité des genres, et en particulier en étroite collaboration avec l'ONU-Femmes. L'UNESCO va poursuivre sa contribution et son engagement actif dans les processus et les programmes mondiaux stratégiques sur l'égalité des genres définis dans le cadre du développement post-2015. Les partenariats avec les autres organisations académiques et de la société civile pertinentes seront également développés et renforcés.

## Institutionnalisation de l'égalité des genres dans la culture, la structure et les processus organisationnels de l'UNESCO

**74.** Dans la mesure du possible, l'UNESCO continuera également de promouvoir l'égalité des genres au sein de ses structures et de ses processus organisationnels internes, notamment la gestion des ressources humaines, les fonctions administratives et les services techniques.

## Allocation des ressources

**75.** Afin de démontrer un réel engagement en faveur de la priorité Égalité des genres, tous les grands programmes, services internes et centraux s'efforceront de consacrer des ressources importantes à l'intégration des questions relatives à l'égalité entre les sexes et aux activités sexospécifiques. Les allocations de ressources actuelles au titre du 37 C/5 pour chaque grand programme sont détaillées dans la Section B ci-dessus. Les montants indiqués doivent être considérés comme des engagements minimums, et les secteurs s'efforceront d'augmenter les ressources allouées à l'égalité des genres au cours du prochain cycle budgétaire. L'introduction d'un marqueur de l'égalité des sexes dans le cadre de l'UN-SWAP devrait faciliter l'évaluation du budget alloué à la priorité Égalité des genres.

## Cadre de responsabilités

**76.** Sur la base des indicateurs de l'UN-SWAP, l'UNESCO a développé le cadre de responsabilités suivant pour la mise en œuvre du GEAP II :

	Élément	Unité responsable	Source d'information
<b>Responsabilisation</b>	1. Politiques et plans	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ODG/GE, en collaboration avec BSP, les grands programmes, les services centraux, les bureaux hors Siège et les instituts en collaboration avec ODG/GE ;</li> <li>– ODG/GE avec les grands programmes, les services centraux, les bureaux hors Siège et les instituts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– C/4 et C/5</li> <li>– Le GEAP II et ses mises à jour</li> </ul>
	2. Performances et gestion sensibles au genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>– DG pour les hauts fonctionnaires ;</li> <li>– Tous les superviseurs et HRM pour l'ensemble du personnel ;</li> <li>– ODG/GE en collaboration avec les superviseurs du réseau de PFG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Contrat de mission des hauts fonctionnaires</li> <li>– PerfoWeb (ou son équivalent)</li> <li>– évaluations du réseau de PFG</li> </ul>
<b>Résultats</b>	3. Planification stratégique	ODG/GE, en collaboration avec BSP, en collaboration avec les grands programmes, les services centraux, les bureaux hors Siège, les instituts et ODG/GE	Autres documents stratégiques et de planification
	4. Suivi et présentation de rapports	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Spécialistes de programme, directeurs, EO validés par les ADG ;</li> <li>– Examen par ODG/GE, en collaboration avec BSP ;</li> <li>– Suivi effectué par ODG/GE par le biais de l'initiative de « Création d'une base de connaissances sur la priorité Égalité des genres » ;</li> <li>– ODG/GE avec la contribution des grands programmes, services centraux, bureaux hors Siège, instituts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– SISTER, EX/4</li> <li>– SISTER, EX/4</li> <li>– Rapports spéciaux d'ODG/GE</li> <li>– Rapport séparé de la DG sur l'égalité des genres pour la Conférence générale</li> </ul>

	Élément	Unité responsable	Source d'information
<b>Supervision</b>	5. Évaluation	IOS	– Rapports d'évaluation d'IOS
	6. Audit sensible au genre	IOS	– Rapports d'audit d'IOS
	7. Examen des programmes	Spécialistes de programme, directeurs, EO et ADG	– Analyses de plans de travail, SISTER, EX/4
<b>Ressources humaines et financières</b>	8. Suivi des ressources financières	BFM en collaboration avec BKI et BSP (et avec le soutien technique d'ODG/GE)	– C/5, EX/4, SISTER, rapports financiers de BFM
	9. Allocation de ressources financières	ADG, directeurs/chefs des services centraux, bureaux hors Siège et instituts en collaboration avec BSP et BFM	– C/5, EX/4, SISTER
	10. Architecture relative au genre : (a) Réseau de PFG ; (b) Parité au sein du Secrétariat ; et (c) Département/ unité de genre	– ODG/GE et tous les superviseurs du réseau de PFG ; – HRM pour la parité au sein du Secrétariat – DG pour le département/l'unité de genre	– Descriptions de poste et mandats des PFG – Rapports HRM pour le Conseil exécutif – Nombre de postes et budget alloué au département/à l'unité de genre dans les documents C/5 et EX/4
	11. Culture organisationnelle	Tout le personnel supervisé par la direction et HRM	– Contrats de mission, Perfowebs et évaluations de la mise en œuvre du GEAP

	Élément	Unité responsable	Source d'information
<b>Capacités</b>	12. Évaluation	ODG/GE	– Résultats de l'enquête sur l'évaluation des capacités ; Programme de renforcement des capacités pour 2014-2017
	13. Développement	ODG/GE en collaboration avec toutes les unités du Secrétariat au Siège et hors Siège, les instituts, y compris les SMT	Programmes de formation, rapports de formation, certificats de formation, matériels et outils de formation
<b>Cohérence, gestion du savoir et de l'information</b>	14. Production de savoir et communication	– ERI avec la contribution de toutes les unités du Secrétariat au Siège et hors Siège ; – ODG/GE	– Sites Web, médias sociaux, publications, supports d'information visuels et imprimés ; plan de communication sur l'égalité des genres – Rapports et supports d'information visuels sur l'initiative de Création d'une base de connaissances sur la priorité Égalité des genres ; rapports séparés sur l'égalité des genres pour la Conférence générale
	15. Cohérence	ODG/GE et tous les ADG, directeurs/ chefs des services centraux, bureaux hors Siège, bureaux de liaison et instituts	– Rapports de missions ; rapports et autres supports de communication sur les initiatives conjointes

## Rôles et responsabilités

77. Pour que l'intégration des questions de genre soit efficace et réussie, tout le personnel de l'UNESCO et les États membres ont un rôle à jouer. Le tableau ci-dessous présente la structure des rôles et des responsabilités au sein de l'Organisation afin de contribuer à la priorité Égalité des genres.

Direction :

DDG ; ADG ; directeurs des bureaux, offices et divisions au Siège ; directeurs et chefs des unités permanentes et instituts hors Siège, chefs

Les hauts responsables seront chargés de diriger l'ensemble de la mise en œuvre de la priorité Égalité des genres, un rôle qui consistera à :

- intégrer l'égalité des genres dans les objectifs stratégiques, les documents et les activités essentielles de leurs secteurs/ services/bureaux hors Siège/instituts ;
- veiller à informer et à consulter ODG/GE sur tous les programmes, événements et activités relatifs à l'égalité des genres dans leur secteur, bureau, office, division, institut ;
- créer un environnement favorable pour les points focaux pour le genre placés sous leur supervision, en inscrivant cette tâche dans leurs descriptions de poste et en lui attribuant un nombre suffisant d'heures de travail, et en faisant participer les points focaux aux réunions et aux processus les concernant ;
- offrir des opportunités de renforcement des capacités aux membres du personnel placés sous leur supervision ;
- intégrer la prise en compte des questions de genre en tant que critère pour l'évaluation des performances des membres du personnel placés sous leur supervision ;
- promouvoir l'égalité des genres avec les partenaires des programmes et des activités de l'UNESCO ;
- présenter tous les six mois à la Directrice générale un rapport sur les actions spécifiques visant à promouvoir l'égalité des genres au sein de leur secteur/service/bureau hors Siège/institut.

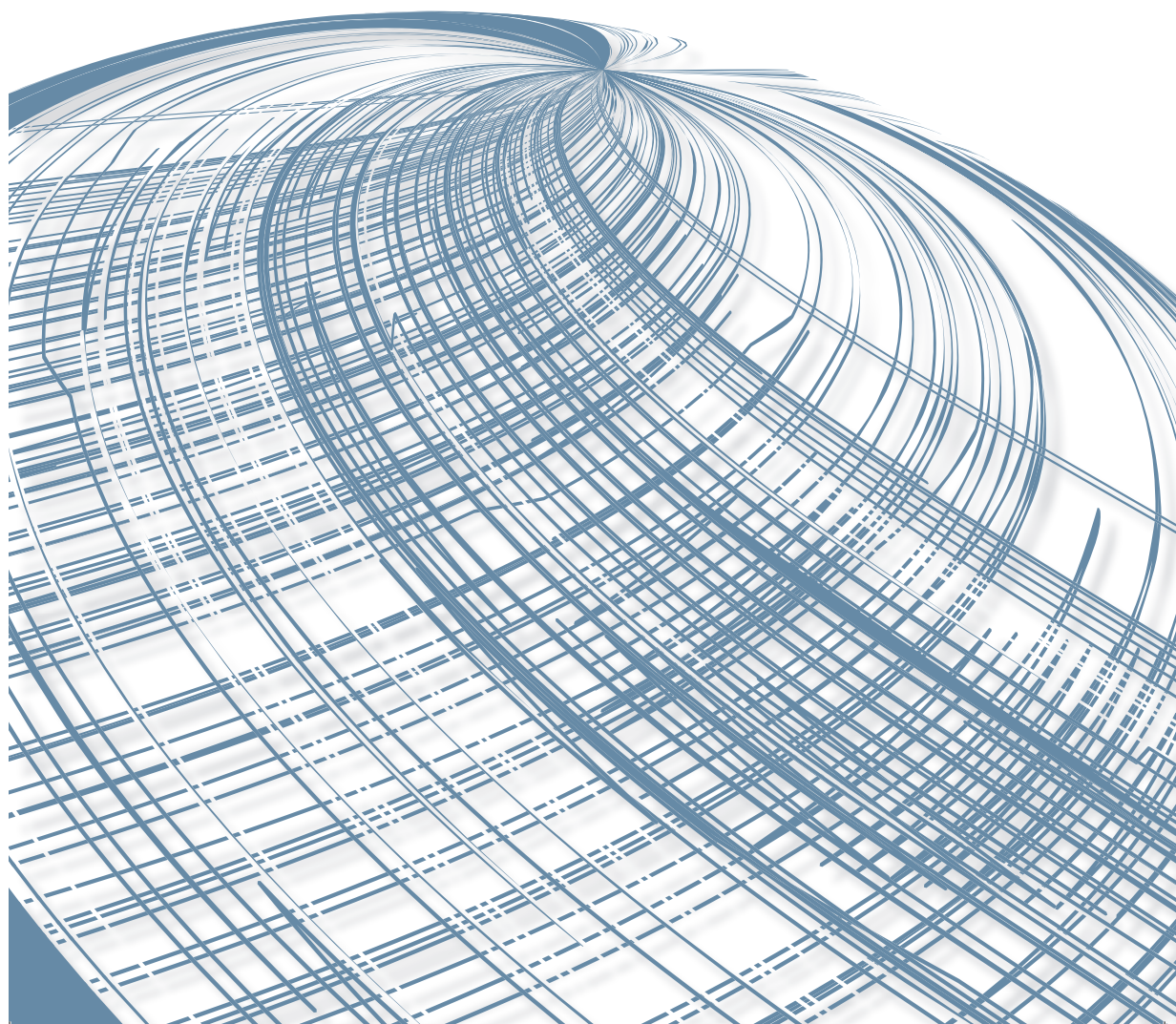
Bureaux exécutifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les bureaux exécutifs jouent un rôle essentiel dans le processus d'intégration des questions de genre par le biais de leurs travaux sur le C/4 et le C/5 et de leur fonction de supervision des plans de travail des grands programmes. Chaque bureau exécutif devrait disposer d'un point focal pour le genre (voir plus bas), afin de s'assurer que les questions relatives à l'égalité entre les sexes soient prises en compte dans ces activités. Ce PFG devrait régulièrement informer ODG/GE et communiquer avec la Division sur toutes les questions concernant l'égalité des genres.</li> </ul>
Division pour l'égalité des genres	<p>La Division pour l'égalité des genres continuera de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– fournir aux hauts responsables des conseils en matière de politiques ainsi que des orientations stratégiques pour assurer la mise en œuvre efficace de la priorité Égalité des genres ;</li> <li>– coordonner les activités en faveur de la mise en œuvre de la priorité Égalité des genres à travers l'UNESCO ;</li> <li>– forger au sein de l'UNESCO, avec les États membres et les autres partenaires, un engagement politique en faveur de l'égalité des genres aux niveaux mondial, régional et national par le biais d'activités de plaidoyer et de visibilité ;</li> <li>– apporter des contributions aux principales conférences et réunions dans tous les domaines d'activité de l'UNESCO afin de s'assurer que les considérations liées à l'égalité entre les sexes soient systématiquement et régulièrement prises en compte ;</li> <li>– offrir un soutien technique et des activités de renforcement des capacités à l'ensemble du personnel afin de permettre une intégration des questions de genre et une programmation sexospécifique efficaces ; ce soutien technique devrait être fourni à toutes les étapes du cycle de programmation, et les membres d'ODG/GE devraient être disponibles pour soutenir la planification, la mise en œuvre et le suivi des activités. Un renforcement des capacités sur mesure sera fourni aux membres du personnel après évaluation de leurs besoins afin de proposer des formations adaptées aux secteurs, qui répondent aux besoins de l'ensemble du personnel ;</li> <li>– surveiller et rendre compte de la mise en œuvre du GEAP et de l'ensemble des activités et programmes relatifs à l'égalité des genres ;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– représenter l'UNESCO dans les forums des Nations Unies et les autres forums internationaux sur les questions relatives aux droits des femmes, à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des genres ;</li> <li>– coordonner les efforts de l'UNESCO visant à atteindre tous les indicateurs de l'UN-SWAP et garantir la participation active des programmes et des services centraux aux processus et aux exigences en matière d'établissement de rapports ;</li> <li>– poursuivre l'élaboration et le renforcement des partenariats et réseaux existants et créer de nouveaux réseaux de collaboration innovants afin de promouvoir l'égalité entre les sexes ;</li> <li>– communiquer sur les succès de la priorité Égalité des genres au sein de l'UNESCO et auprès des partenaires extérieurs ;</li> <li>– fournir un soutien technique aux États membres et aux autres partenaires afin de promouvoir l'égalité des genres dans les domaines de compétence de l'UNESCO.</li> </ul>
<p>Groupe consultatif sur l'égalité des genres</p>	<p>Présidé par la Directrice de la Division pour l'égalité des genres, un groupe consultatif composé de membres du personnel de haut niveau de l'UNESCO sera appelé à jouer le rôle de comité consultatif pour la mise en œuvre de cette priorité.</p>
<p>Réseau de points focaux pour le genre (réseau de PFG)</p>	<p>Le réseau de PFG sera renforcé par le biais d'une évaluation de leurs capacités et d'un renouvellement des PFG, le cas échéant. Tous les PFG recevront une mission qui devra être intégrée dans leurs descriptions de poste et dans l'évaluation de leurs performances. Les superviseurs devront s'assurer que les PFG ont la possibilité de consacrer 20 % de leur temps de travail à des activités relatives au genre. Les PFG sont chargés de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soutenir la direction et le personnel au sein de leur secteur, bureau, institut ou office afin d'encourager l'intégration des questions de genre ;</li> <li>– faire office de point de contact et d'intermédiaire entre ODG/GE et leur unité ;</li> <li>– rendre compte des progrès réalisés dans l'intégration des questions de genre au sein de leurs secteurs, et identifier les domaines de meilleures pratiques pouvant être reproduites, ainsi que les défis et les besoins à considérer.</li> </ul>

Spécialistes de programme : Siège, bureaux hors Siège et instituts	Tous les spécialistes de programme sont tenus d'intégrer les questions relatives à l'égalité entre les sexes dans leurs programmes et activités, à toutes les étapes du cycle de programmation.
États membres et société civile	Les représentants des États membres (délégués permanents, commissions nationales, parlements, Clubs UNESCO, ONG) seront impliqués en tant que partenaires dans la mise en œuvre du GEAP à travers l'organisation d'activités conjointes avec le Secrétariat de l'UNESCO dans le domaine de l'égalité des genres, et par le biais d'activités de plaidoyer en faveur de l'égalité des genres au sein de leurs États respectifs.

# Annexes



# Annexe 1

## Concepts clés relatifs à l'égalité des genres et définitions

### Genre

Qu'est-ce que c'est :

- ▶ Ce que signifie socialement être une femme ou un homme
- ▶ Caractéristiques sociales – et non différences biologiques – invoquées pour définir une femme ou un homme

Quelles en sont les incidences :

- ▶ Délimiter le champ de ce que peut être et faire un homme ou une femme
- ▶ Façonner et déterminer le comportement, les rôles, les attentes et les droits des femmes et des hommes
- ▶ Fonder des règles, des normes, des coutumes et des pratiques.

**Sexe** Caractères biologiques différenciant la femme et l'homme.

**Analyse de genre** Exercice d'évaluation visant à comprendre les différences et similitudes entre femmes et hommes en ce qui concerne leurs expériences, leurs connaissances, leur situation, leurs besoins, leur accès aux ressources et leur contrôle de celles-ci, et leur accès aux fruits du développement et aux pouvoirs décisionnels. C'est une étape essentielle vers une planification et une programmation attentives et transformatrices en matière de genre.

**Données ventilées par sexe** Données collectées et présentées séparément pour les hommes et les femmes.

**Parité des genres** Concept numérique mesurant la représentation et la participation. Étape nécessaire mais non suffisante sur la voie de l'égalité des genres.

**Équité entre les genres** Des mesures ciblées sont souvent indispensables pour compenser des désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes d'être égaux par ailleurs. Ces mesures (dispositions temporaires spéciales), telles que mesures palliatives (« action positive »), peuvent nécessiter des différences de traitement entre femmes et hommes pour rétablir l'égalité. L'équité conduit à l'égalité.

**Égalité des genres** Femmes et hommes jouissent du même statut et ont des chances égales de réaliser pleinement leurs droits humains et leur potentiel afin de contribuer au développement politique, économique, social et culturel national, et d'en recueillir les bénéfices.

La société accorde une égale valeur aux similitudes comme aux différences des femmes et des hommes et aux différents rôles joués par eux.

**Discrimination à l'égard des femmes** « Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine » (article premier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes).

**Autonomisation** Processus collectif et individuel visant à faire en sorte que femmes et hommes puissent prendre leur vie en mains, définir leurs propres objectifs, acquérir des compétences, prendre confiance en soi, résoudre les problèmes et compter sur eux-mêmes.

**Division du travail selon le genre** Résultat de la répartition des tâches entre hommes et femmes dans chaque société selon ce qui est considéré comme souhaitable ou adapté à chaque genre.

**Les femmes dans le développement (approche WID)** L'approche WID vise à intégrer les femmes dans le processus de développement existant en les ciblant, souvent dans le cadre d'activités spécifiquement féminines. Les femmes sont en général des bénéficiaires passives dans les projets de type WID, qui s'attachent souvent à faire d'elles des productrices plus efficaces et à accroître leur revenu. Même si de nombreux projets de type WID ont amélioré la santé, les revenus ou les ressources à moyen terme, un nombre significatif d'entre eux n'étaient pas durables parce qu'ils ne modifiaient en rien des relations fondées sur l'inégalité. Une erreur commune de ces projets est qu'ils ne tiennent pas compte des multiples rôles de la femme ou qu'ils évaluent mal l'élasticité du temps et du travail des femmes. Une autre est qu'ils tendent à occulter le rôle et les responsabilités des hommes dans la (dés)autonomisation des femmes.

**Genre et développement (approche GAD)** L'approche GAD (genre et développement) vise à remédier aux inégalités dans les relations entre les genres qui font obstacle à un développement équitable et qui, souvent, interdisent aux femmes une participation pleine et entière. L'objectif est de faire en sorte que tant les femmes que les hommes puissent participer, prendre des décisions et partager les avantages. La principale différence entre l'approche WID et l'approche GAD est que les projets inspirés par la première n'étaient généralement pas ancrés dans une analyse globale selon le genre. L'approche GAD repose sur l'analyse de genre. Des interventions visant spécifiquement les femmes et les hommes apparaissent parfois absolument nécessaires.

Elles complètent les initiatives en faveur de l'égalité des genres. Les recherches montrent que le succès des activités, qu'elles soient sexospécifiques ou axées sur le genre, est directement lié à la profondeur de l'analyse de genre qui les éclaire. Pour porter ses fruits, une approche GAD exige un engagement soutenu à long terme.

**Besoins pratiques** Désigne ce que les femmes (ou les hommes) perçoivent comme des nécessités immédiates, par exemple l'accès à l'eau, à un logement et à la nourriture.

**Intérêts stratégiques (liés au genre)** Les interventions visant à servir des intérêts stratégiques liés au genre portent sur des questions fondamentales touchant les femmes (ou, moins souvent, les hommes) en rapport avec la subordination ou les inégalités. Les intérêts stratégiques liés au genre sont des intérêts à long terme, n'ayant généralement pas un caractère matériel et souvent indissociables de changements structurels dans la société concernant le statut des femmes et l'équité à leur égard. Ils comprennent l'adoption de lois garantissant l'égalité des droits, le libre choix en matière de procréation et une participation accrue à la prise de décision. Le concept de « besoins stratégiques propres à un genre », forgé pour la première fois en 1985 par Maxine Molyneux, a facilité l'élaboration d'outils de planification et de formulation de politiques attentifs au genre, comme le Cadre Moser, qui sont aujourd'hui utilisés par les organismes de développement du monde entier.

**Conscient des questions de genre** Qui connaît l'existence de problèmes, de différences et d'inégalités entre femmes et hommes.

**Attentif au genre** Qui reconnaît la nécessité de prêter attention aux différences et inégalités entre femmes et hommes (on dit aussi « sensible au genre »).

**Réactif en matière de genre** Comme ci-dessus, mais qui conçoit en outre des politiques et des initiatives visant à répondre aux aspirations, capacités, contributions et besoins différents des femmes et des hommes.

**Transformateur du genre** Politiques et initiatives visant à combattre les politiques, pratiques et programmes discriminatoires et induisant des changements propres à améliorer la vie de chacun.

**Violence à l'égard des femmes** Définie à l'article premier de la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993). L'expression désigne « tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ».

**Point focal sur le genre (PFG)** Personnes qui ont été désignées au sein d'un établissement ou d'une organisation pour veiller et inciter à une plus grande prise en compte des questions d'égalité des genres dans les activités quotidiennes de cet établissement ou organisation. L'expression désigne parfois le ministère national chargé des questions touchant les femmes ou le chef d'un service administratif s'occupant exclusivement de la promotion des droits des femmes et de l'égalité des chances.

## Annexe 2

# Cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (SWAP)

### Responsabilisation

Élément	Se rapproche des attentes	Satisfait les attentes	Dépasse les attentes
1. Politiques et plans	1a. Égalité des genres et autonomisation des femmes, y compris l'intégration des questions de genre et la représentation égale des femmes dans les politiques et les plans en cours d'élaboration.	1b. Promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, y compris l'intégration des questions de genre et la représentation égale des femmes dans les politiques et les plans mis en œuvre.	1ci. Promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, y compris l'intégration des questions de genre et la représentation égale des femmes dans les politiques et les plans mis en œuvre ; et 1cii. Mise en place d'un mécanisme spécifique au niveau de la direction afin de garantir la responsabilisation en matière de promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.
2. Performances et gestion sensibles au genre	2a. Révision des valeurs et/ou des compétences centrales afin d'inclure l'évaluation de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.	2b. Intégration de l'évaluation de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes dans les valeurs et/ou les compétences centrales de l'ensemble du personnel, en mettant l'accent en particulier sur le niveau P-4 et les niveaux équivalents ou supérieurs.	2ci. Intégration de l'évaluation de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes dans les valeurs et/ou les compétences centrales de l'ensemble du personnel, en mettant l'accent en particulier sur le niveau P-4 et les niveaux équivalents ou supérieurs, notamment sur les postes de décision dans tous les comités, missions et organes consultatifs ; et 2cii. Mise en place d'un système de reconnaissance des efforts remarquables entrepris afin de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

## Résultats

Élément	Se rapproche des attentes	Satisfait les attentes	Dépasse les attentes
3. Planification stratégique	<p>3a. Analyse du genre dans le document central de planification stratégique et les principaux documents de programmation par pays ; ou 3a. Le document central de planification stratégique inclut au moins un résultat/une réalisation escomptée spécifique et un indicateur spécifique sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.</p>	<p>3bi. Analyse du genre dans le document central de planification stratégique et les principaux documents de programmation par pays ; et 3bii. Le document central de planification stratégique inclut au moins un résultat/une réalisation escomptée spécifique et un indicateur spécifique sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.</p>	<p>3ci. Analyse du genre dans le document central de planification stratégique et les principaux documents de programmation par pays ; et 3cii. Le document central de planification stratégique inclut plusieurs résultats/réalisations escomptées spécifiques et plusieurs indicateurs spécifiques sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.</p>
4. Suivi et présentation de rapports	<p>4a. Rapports sur les résultats obtenus en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes au regard du document central de planification stratégique ; ou 4b. Toutes les données essentielles de l'entité sont ventilées par sexe, ou il existe une raison précise pour que ce ne soit pas le cas.</p>	<p>4bi. Rapports sur les résultats obtenus en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes au regard du document central de planification stratégique ; et 4bii. Toutes les données essentielles de l'entité sont ventilées par sexe, ou il existe une raison précise pour que ce ne soit pas le cas.</p>	<p>4ci. Rapports sur les résultats obtenus en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes au regard du document central de planification stratégique ; et 4cii. Toutes les données essentielles de l'entité sont ventilées par sexe, ou il existe une raison précise pour que ce ne soit pas le cas ; et 4ciii. Les orientations de l'entité en matière de RBM intègrent les questions relatives à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes.</p>



## Supervision

Élément	Se rapproche des attentes	Satisfait les attentes	Dépasse les attentes
5. Évaluation	5a. Conforme à certaines règles et normes du GNUE relatives au genre.	5b. Conforme aux règles et normes du GNUE relatives au genre.	5ci. Conforme aux règles et normes du GNUE relatives au genre ; et 5cii. Démonstre l'utilisation efficace des orientations du GNUE sur l'évaluation dans la perspective des droits de l'homme et de l'égalité des sexes.
6. Audit sensible au genre	6a. Les risques liés à la stratégie et aux plans de l'organisation visant à atteindre l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes sont considérés comme une partie du cycle annuel de planification fondé sur les risques.	6b. Consultation avec le point focal pour le genre/département sur les risques liés à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes, dans le cadre du cycle annuel de planification de l'audit fondé sur les risques.	6ci. Consultation avec toutes les catégories de personnel sur les risques liés à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes, dans le cadre du cycle annuel de planification de l'audit fondé sur les risques ; et 6cii. Audit participatif de l'OIT sur l'égalité des genres ou équivalent réalisé au moins tous les cinq ans.
7. Examen des programmes	7a. Les systèmes de contrôle de la qualité des programmes intègrent partiellement l'analyse sexospécifique.	7b. Les systèmes de contrôle de la qualité des programmes intègrent pleinement l'analyse sexospécifique.	7ci. Les systèmes de contrôle de la qualité des programmes intègrent pleinement l'analyse sexospécifique ; et 7cii. Mise en place d'un système de reconnaissance des programmes qui excellent dans le domaine de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.

## Ressources humaines et financières

Élément	Se rapproche des attentes	Satisfait les attentes	Dépasse les attentes
8. Suivi des ressources financières	8a. Élaboration d'un mécanisme de suivi des ressources financières permettant de quantifier les dépenses afin de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.	8b. Utilisation d'un mécanisme de suivi des ressources financières permettant de quantifier les dépenses afin de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.	8c. Utilisation d'un mécanisme de suivi des ressources financières permettant de quantifier les dépenses afin de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes ; et 8ci. Les résultats du suivi des ressources financières influencent la planification stratégique centrale en ce qui concerne l'allocation des budgets.
9. Allocation de ressources financières	9a. Création d'un indicateur financier pour la mise en œuvre du mandat relatif à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes.	9b. Mise en place d'un indicateur financier pour l'allocation des ressources en faveur du mandat relatif à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes.	9c. L'indicateur financier pour l'allocation des ressources en faveur du mandat relatif à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes est dépassé.
10. Architecture relative au genre	10ai. Les points focaux pour le genre ou équivalents au Siège et aux niveaux régional et national : a. sont nommés parmi le personnel de niveau P-4 et au-delà, à la fois pour intégrer les questions de genre et la représentation des femmes ; b. disposent d'un mandat écrit ; c. consacrent au moins 20 % de leur temps aux fonctions de point focal pour le genre ; ou	10bi. Les points focaux pour le genre ou équivalents au Siège et aux niveaux régional et national : a. sont nommés parmi le personnel de niveau P-4 et au-delà, à la fois pour intégrer les questions de genre et la représentation des femmes ; b. disposent d'un mandat écrit ; c. consacrent au moins 20 % de leur temps aux fonctions de point focal pour le genre ; et	10ci. Les points focaux pour le genre ou équivalents au Siège et aux niveaux régional et national : a. sont nommés parmi le personnel de niveau P-4 et au-delà b. disposent d'un mandat écrit ; c. consacrent au moins 20 % de leur temps aux fonctions de point focal pour le genre ; d. bénéficient de fonds spécifiquement alloués au soutien de leur réseau ; et

Élément	Se rapproche des attentes	Satisfait les attentes	Dépasse les attentes
	<p>10a.ii. Mise en place d'un plan visant à atteindre la représentation égale des femmes parmi le personnel de service et de bureau et au niveau P-4 et au-delà dans les cinq prochaines années.</p>	<p>10b.ii. L'entité a atteint une représentation égale des femmes parmi le personnel de service et de bureau et au niveau P-4 et au-delà ; et 10b.iii. Le département/ l'unité de genre dispose de toutes les ressources nécessaires, conformément à son mandat.</p>	<p>10c.ii. L'entité a atteint une représentation égale des femmes parmi le personnel de service et de bureau et au niveau P-4 et au-delà, notamment les plus hauts niveaux de représentation dans les bureaux hors Siège, les comités et les fonds associés à l'entité, quelle que soit la source budgétaire ; et 10c.iii. Le département/ l'unité de genre dispose de toutes les ressources nécessaires, conformément à son mandat.</p>
11. Culture organisationnelle	<p>11a. La culture organisationnelle soutient partiellement la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.</p>	<p>11b. La culture organisationnelle soutient pleinement la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.</p>	<p>11c. La culture organisationnelle soutient pleinement la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes ; et 11c.i. Les hauts responsables font preuve de leadership et d'un soutien public en faveur de la promotion de la représentation égale des femmes.</p>

## Capacités

Élément	Se rapproche des attentes	Satisfait les attentes	Dépasse les attentes
12. Évaluation	12a. Réalisation d'une évaluation des capacités des membres de l'entité en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.	12bi. Réalisation d'une évaluation, à l'échelle de l'entité, des capacités du personnel au Siège et aux niveaux régional et national en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes ; et 12bii. Un plan de renforcement des capacités est établi ou mis à jour au moins tous les cinq ans.	121ci. Réalisation d'une évaluation, à l'échelle de l'entité, des capacités du personnel au Siège et aux niveaux régional et national en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes ; et 12cii. Un plan de renforcement des capacités est établi ou mis à jour au moins tous les trois ans.
13. Développement	13a. Mise en place d'une formation continue obligatoire pour toutes les catégories de personnel au Siège et dans les bureaux régionaux et nationaux.	13bi. Formation continue obligatoire pour toutes les catégories de personnel de l'entité au Siège et dans les bureaux régionaux et nationaux.	13ci. Formation continue obligatoire pour toutes les catégories de personnel de l'entité au Siège et dans les bureaux régionaux et nationaux ; et 13cii. Les hauts responsables reçoivent une formation sur mesure durant leur intégration.

## Cohérence, gestion du savoir et de l'information

Élément	Se rapproche des attentes	Satisfait les attentes	Dépasse les attentes
14. Production de savoir et communication	14a. Production et échange internes d'informations relatives à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes.	14b. Documentation et partage public systématiques des connaissances en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes ; et 14bi. Intégration dans le plan de communication de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes comme partie intégrante de la diffusion interne et publique de l'information.	14ci. Documentation et partage public systématiques des connaissances en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes ; et 14cii. Intégration dans le plan de communication de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes comme partie intégrante de la diffusion interne et publique de l'information ; et 14ciii. Participation active de l'entité à une communauté de pratiques inter-agences sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.
15. Cohérence	15a. Participation ad hoc aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.	15bi. Participation systématique aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.	15ci. Participation systématique aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes ; et 15cii. Participation au processus d'examen par les pairs de l'UN-SWAP.



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

Division pour l'égalité des genres  
Cabinet de la Directrice générale  
UNESCO  
7, place de Fontenoy  
75352 Paris 07 SP France  
Tél: +33 (0)1 45 68 16 54  
Fax: +33 (0)1 45 68 55 58  
Email : [gender.equality@unesco.org](mailto:gender.equality@unesco.org)

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site internet :  
<http://www.unesco.org/genderequality>