



**Guide des Points focaux  
pour l'égalité des genres  
des Commissions nationales  
pour l'UNESCO**

**Guide  
des Points focaux  
pour l'égalité des genres  
des  
Commissions nationales  
pour l'UNESCO**

Section pour les femmes et l'égalité des genres  
Bureau de la planification stratégique  
7, place de Fontenoy  
F-75007 Paris, FRANCE  
Tel: 33 1 45 68 12 02 — Fax: 33 1 45 68 55 58  
<http://www.unesco.org/women>  
Juin 2005

Publié en 2005  
par l'Organisation des Nations Unies  
pour l'éducation, la science et la culture  
7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP

Composition et impression dans les ateliers de l'UNESCO

© UNESCO 2005  
*Printed in France*

(BSP-2005/WS/1)      BPS-20868

# Préface

---

Le présent Guide a été élaboré pour guider les « nouveaux » qui ont été désignés comme Points focaux pour l'égalité des genres au sein des Commissions nationales pour l'UNESCO et qui souhaitent obtenir des conseils, une motivation et une formation. S'agissant des membres du personnel des Commissions nationales les plus expérimentés et des experts des questions de genre, nous espérons que ce guide pourra leur apporter des idées et des suggestions susceptibles de les aider à renforcer l'impact de leur action.

Servir de **Point focal pour l'égalité des genres** (PFG) au sein d'une Commission nationale confère tout un ensemble de responsabilités nouvelles et importantes qui ne font pas partie des activités courantes. Il est fréquent que les PFG n'aient pas reçu de réelle formation aux questions de genre et qu'ils n'aient pas non plus nécessairement travaillé auparavant dans ce domaine ou pu se familiariser avec la littérature concernant ce domaine. Cela rend leur mission encore plus stimulante et leur apprentissage ardu.

Chaque section du Guide se suffit à elle-même.

La **section 1** fournit des informations de base sur la politique de l'UNESCO et le rôle des PFG. Les **sections 2, 3, 4 et 5** ont un caractère plus pratique et orienté vers l'action. On y trouve des listes d'initiatives et d'actions qui peuvent être entreprises; elles proposent des argumentations sur les aspects difficiles du travail sur les questions de genre. Elles contiennent des listes de points à prendre en compte quant aux meilleurs moyens d'intégrer le genre dans les projets, leurs résultats escomptés et les documents justificatifs. La **section 6** recommande des documents d'orientation clés qui peuvent être utiles aux PFG. Enfin, la **section 7** est une « Foire aux questions » qui peuvent être posées dans le cadre du travail des PFG.

Le Guide, ainsi que tous les documents et matériels de l'UNESCO se rapportant au genre, peuvent aussi être consultés sur le site Web du Centre de ressources sur les femmes et l'égalité des genres de l'UNESCO à l'adresse <http://www.unesco.org/women>

Nous espérons que ce Guide aidera les Points focaux pour l'égalité des genres à s'acquitter de leurs responsabilités et apportera ainsi une contribution à la promotion de l'égalité des genres.

juin 2005

HANS D'ORVILLE  
*Directeur*  
*Bureau de la planification stratégique*

MARY-LOUISE KEARNEY  
*Directrice*  
*Division des relations avec les Commissions nationales et des nouveaux partenariats*

**Section pour  
Les femmes et l'égalité des genres  
du  
Bureau de la planification stratégique**

**M<sup>me</sup> Saniye Gülser CORAT**

Chef de section

Tél. : 33 (0)1 45 68 17 44

Fax : 33 (0)1 45 68 55 58

Adresse électronique : [sg.corat@unesco.org](mailto:sg.corat@unesco.org)

**M<sup>me</sup> Anna Maria MAJLÖF**

Spécialiste du programme

Tél. : 33 (0)1 45 68 17 77

Fax : 33 (0)1 45 68 55 58

Adresse électronique : [am.majlof@unesco.org](mailto:am.majlof@unesco.org)

**M<sup>me</sup> Lydia Rebecca RUPRECHT**

Spécialiste du programme

Tél. : 33 (0)1 45 68 13 42

Fax : 33 (0)1 45 68 55 58

Adresse électronique : [l.ruprecht@unesco.org](mailto:l.ruprecht@unesco.org)

**M<sup>me</sup> Nadia MEDJAHED**

Assistante

Tél. : 33 (0)1 45 68 12 02

Fax : 33 (0)1 45 68 55 58

Adresse électronique : [n.medjahed@unesco.org](mailto:n.medjahed@unesco.org)

**L'**année 2005 constitue une étape importante dans notre effort collectif pour l'amélioration de la condition de la femme, l'autonomisation et l'égalité des genres. Aujourd'hui, à l'occasion du dixième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui a abouti à l'adoption de la Déclaration de Beijing et le Programme d'action, l'UNESCO est pleinement engagée à promouvoir l'autonomisation des femmes et à construire un futur où l'égalité des genres est effective dans tous ses domaines de compétence. Le réseau des Commissions nationales pour l'UNESCO constitue un partenaire privilégié dans cette entreprise. Nous espérons que les principes et les directives contenus dans ce manuel permettront aux Commissions nationales de développer des approches créatives et innovantes destinées à appuyer les efforts des États membres en faveur de l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres.

**Saniye Gülser Corat**

Chef, Section pour les femmes et l'égalité des genres  
Bureau de la planification stratégique  
UNESCO — juillet 2005

# Table des matières

---

<b>Introduction</b> .....	<b>9</b>	
1	Politique de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007 .....	<b>11</b>
2	Finalité et objectifs de la politique .....	<b>12</b>
3	La Section pour les femmes et l'égalité des genres du Bureau de la planification stratégique (BSP/WGE) : Objectifs et engagement .....	<b>13</b>
4	Pourquoi désigner un Point focal pour l'égalité des genres de la Commission nationale? .....	<b>14</b>
5	Objectifs du réseau informel des Points focaux pour l'égalité des genres des Commissions nationales .....	<b>16</b>
6	Quel est le rôle du Point focal pour l'égalité des genres d'une Commission nationale? .....	<b>18</b>
<b>Ce que vous pouvez faire en tant que Point focal pour l'égalité des genres</b> .....	<b>19</b>	
1	Connaître les faits et comprendre les problèmes .....	<b>21</b>
2	Faire passer le message .....	<b>23</b>
3	Mettre en réseau, soutenir, et constituer des coalitions .....	<b>24</b>
<b>L'analyse selon le genre: Un premier pas décisif</b> .....	<b>27</b>	
1	Conduire une analyse selon le genre .....	<b>30</b>
<b>La généralisation de l'analyse selon le genre en pratique</b> .....	<b>33</b>	
1	Au niveau institutionnel .....	<b>35</b>
2	La généralisation de l'analyse selon le genre au niveau des projets ou activités .....	<b>36</b>
2.1	Groupes cibles et partenaires du projet .....	<b>38</b>
2.2	Finalité et objectif du projet .....	<b>39</b>
2.3	Apports au projet .....	<b>39</b>
2.4	Produits du projet .....	<b>39</b>
2.5	Impact et résultats escomptés du projet .....	<b>39</b>
2.6	Indicateurs de performance du projet .....	<b>40</b>
2.7	Conduite des évaluations .....	<b>40</b>
3	Programme de participation (communément appelé "PP") .....	<b>41</b>
4	Audits de genre .....	<b>41</b>
5	Formation aux questions de genre .....	<b>42</b>

<b>Culture et questions de genre</b> .....	<b>45</b>
1	Quelle est la relation entre genre et culture? ..... <b>47</b>
2	La « culture » et la promotion de l'égalité des genres ..... <b>48</b>
3	Égalité des genres et diversité culturelle ..... <b>49</b>
4	Principes directeurs de l'UNESCO en matière de promotion de l'égalité des genres ..... <b>50</b>
<b>L'UNESCO et les instruments de plaidoyer de l'ONU</b> .....	<b>53</b>
1	Instruments normatifs universels clés de l'ONU et de l'UNESCO ..... <b>55</b>
2	Stratégie à moyen terme de l'UNESCO (31 C/4) ..... <b>58</b>
<b>Foire Aux Questions</b> .....	<b>59</b>
1	Qu'est-ce qu'un Point focal pour l'égalité des genres (PFG)? ..... <b>61</b>
2	Quelle différence y a-t-il entre égalité et équité entre les genres? ..... <b>61</b>
3	Qu'est-ce que la généralisation de l'analyse selon le genre? ..... <b>62</b>
4	Pourquoi généraliser l'analyse selon le genre? ..... <b>62</b>
5	Qu'est-ce qu'un mécanisme pour l'égalité des genres? ..... <b>63</b>
6	Qu'est-ce qu'une optique sexospécifique? ..... <b>64</b>

#### **Annexes:**

Annexe 1 — Liste des chaires UNESCO et des réseaux UNITWIN  
relatifs aux femmes et à l'égalité des genres

Annexe 2 — Définitions des concepts clés

Annexe 3 — Exemple d'atelier de formation aux questions de genre

Annexe 4 — Bibliographie et ressources clés sur l'Internet

#### **Encadrés:**

Encadré 1: Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination  
à l'égard des femmes (CEDEF)

Encadré 2: Les Objectifs du Millénaire pour le développement

Encadré 3: Questions de politique qui peuvent avoir un impact notable  
sur l'égalité des chances des femmes et des hommes

Encadré 4: Enseignements recueillis auprès d'autres Points focaux pour l'égalité des genres

Encadré 5: L'optique sexospécifique dans l'examen des propositions de projets

Encadré 6: Promouvoir l'égalité des chances dans les pratiques de recrutement

Encadré 7: Considérations importantes à prendre en compte dans la conception de votre  
programme de formation aux questions de genre

Encadré 8: Instruments normatifs universels clés intéressant l'action de l'UNESCO  
en faveur de l'égalité des genres

# Section I

## *Introduction*

# Introduction

## 1. Politique de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007

La politique de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre est guidée d'abord et avant tout par la **Stratégie à moyen terme pour 2002-2007 (31 C/4)** de l'Organisation, qui indique :

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

paragraphe 32

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

page 7

Cet engagement est précisé dans un document intitulé **Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007**.<sup>1</sup>

1. Ce document peut être consulté sur le site Web du **Centre de ressources sur les femmes et l'égalité des genres** à l'adresse <http://www.unesco.org/women>

Ce Cadre...

- Définit ce que la « généralisation de l'analyse selon le genre » signifie pour l'UNESCO dans le contexte de ses priorités globales de son programme.
- Explique ce que signifie la généralisation de cette analyse au niveau organisationnel et au niveau du programme.
- Établit les principes de base de la généralisation de l'analyse selon le genre dans les programmes de l'UNESCO.
- Établit des chaînes de responsabilité et des mécanismes de suivi de la généralisation de l'analyse selon le genre.
- Oblige l'UNESCO à renforcer les capacités de généralisation de l'analyse selon le genre.

Comme il n'a pas été possible d'inclure dans ce guide tout l'éventail des instruments de généralisation de l'analyse selon le genre, d'autres principes directeurs spécifiques, ressources et « optiques sexospécifiques »<sup>2</sup> mis au point par l'UNESCO et adaptés à chacun de ses domaines de compétence ont été rassemblés et mis en ligne sur le site Centre de ressources sur les femmes et l'égalité des genres à l'adresse <http://www.unesco.org/women>

## 2. Finalité et objectifs de la politique

La **FINALITÉ** de l'action menée par l'UNESCO pour généraliser l'analyse selon le genre est de renforcer l'aptitude de l'Organisation à créer les conditions appropriées pour que les femmes comme les hommes de toutes conditions jouissent des avantages du développement et de la sécurité. Cela inclut la capacité des femmes et des hommes d'être à l'abri du besoin et de la peur, de réaliser l'intégralité de leur potentiel humain et de participer sur un pied d'égalité à la construction de leurs sociétés, partageant leurs richesses et leurs ressources sur la base de la parité.

De ce but découlent les **OBJECTIFS**<sup>3</sup> que l'UNESCO assigne à sa politique de généralisation de l'analyse selon le genre :

- Promouvoir une éducation complète et égale pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons, tout au long de la vie, en mettant l'accent sur l'apprentissage permanent et l'éducation de base. Mettre en place des environnements d'apprentissage tenant compte des besoins sexospécifiques et un accès équitable à des programmes d'éducation appropriés pour tous les membres de la société, en particulier les femmes et les filles dans des situations difficiles.
- Encourager l'égalité d'accès au savoir et aux possibilités de carrière dans tous les domaines, mais surtout dans ceux de la communication, des arts et des industries culturelles, de la science, de la technologie et de l'ingénierie.

2. **Optique sexospécifique** est l'expression utilisée pour décrire un instrument employé par les gouvernements ou les ONG pour s'assurer qu'ils traitent des questions d'égalité des genres dans leur action. Elle peut revêtir la forme d'une liste de questions, d'une brève liste de points à prendre en compte ou d'une analyse.

3. Ces objectifs, fondés sur le **Programme d'action de l'UNESCO pour l'égalité des genres** présenté à la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995), reflètent les priorités actuelles énoncées dans la Stratégie à moyen terme de l'UNESCO pour 2002-2007, disponibles à l'adresse <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001254/125434e.pdf>

- Encourager et promouvoir la créativité des femmes et leur liberté d'expression en soutenant leurs activités culturelles, leurs recherches, leur mise en réseau, l'échange d'informations et leur mobilisation collective.
- Appuyer une participation large et active des femmes aux médias, aux réseaux d'information et au développement des technologies de l'information et de la communication (TIC). Soutenir le développement et l'utilisation des TIC en tant que source d'autonomisation (d'émancipation) pour les femmes et les filles. Cette action doit s'accompagner d'efforts intensifiés pour encourager des représentations plus diversifiées et non discriminatoires des femmes et des hommes dans les médias.
- Promouvoir et protéger les droits humains et les chances de tous, filles et garçons, femmes et hommes, jeunes et adultes, par la promotion et la poursuite de la mise en œuvre des instruments normatifs existants, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).
- Promouvoir l'instauration de la parité entre les genres dans les structures décisionnelles, la citoyenneté pleine et entière des femmes et leur participation égal en soutenant l'élaboration des politiques.
- Favoriser les partenariats et le dialogue entre les femmes et les hommes, en soulignant les bienfaits, à long terme, des transformations sociales conduisant à des sociétés soucieuses des sexospécificités (notamment dans la lutte contre la pauvreté et la propagation du VIH/sida).
- A titre de contribution à la Décennie internationale pour une culture de la non-violence et de la paix au profit des enfants du monde (2001-2010), aider à bâtir une culture de la paix dans l'esprit des femmes et des hommes en renforçant et en soutenant les capacités des femmes en matière d'exercice des responsabilités et de résolution non-violente et de prévention des conflits, et en luttant contre les attentes stéréotypées et contre les attitudes et comportements discriminatoires.
- Renforcer les capacités des États membres de collecter et d'analyser des données statistiques ventilées par sexe et de mettre au point des indicateurs et des principes directeurs appropriés tenant compte des sexospécificités afin d'améliorer leur aptitude à suivre les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs internationaux de développement concernant l'égalité entre les genres.

### ***3. La Section pour les femmes et l'égalité des genres du Bureau de la planification stratégique (BSP/WGE) : Objectifs et engagement***

En collaboration avec tous les secteurs compétents, services et réseaux des Points focaux pour l'égalité des genres, la Section a pour objectifs de :

- **Guider** l'ensemble de la politique de généralisation de l'analyse selon le genre à l'UNESCO (Siège et hors Siège).
- **Forger**, au sein de l'UNESCO et dans ses États membres ainsi qu'au niveau régional et mondial, un engagement politique en faveur de l'égalité des genres, de l'autonomisation des femmes et des droits humains des femmes et des filles.
- **Renforcer**, stimuler et suivre la généralisation de l'analyse selon le genre dans les programmes de l'UNESCO.

- **Appuyer** le renforcement des capacités de l'UNESCO et de ses États membres, notamment en élaborant des approches holistiques et multidisciplinaires des questions de genre.
- **Intensifier la coopération et établir des partenariats** avec les autres organismes des Nations Unies, les organisations intergouvernementales internationales et régionales, les grandes ONG internationales, les fondations privées et les partenaires du secteur privé.
- **Promouvoir** l'égalité entre les genres au sein du Secrétariat de l'UNESCO.

La Section pour les femmes et l'égalité des genres soutiendra les Point focaux pour l'égalité des genres au sein des Commissions nationales (COMNAT/PFG) en :

- **Fournissant aux PFG des informations pratiques et des instruments d'action** pour promouvoir l'égalité des genres et intégrer la prise en compte des sexospécificités dans leurs activités. BSP/WGE fournira par exemple aux Point focaux un guide facile à utiliser contenant les politiques de l'UNESCO en matière d'égalité des genres, les principes directeurs de la généralisation de l'analyse selon le genre, des listes d'actions suggérées, des exemples de bonnes pratiques, des études de cas, des listes annotées de sites Web, etc.
- **Accroissant la visibilité** des actions menées par les Commissions nationales pour promouvoir l'égalité des genres.
- **Facilitant l'échange** d'informations sur les questions d'égalité des genres entre les Points focaux pour l'égalité des genres des Commissions nationales (COMNAT/PFG) dans et entre les régions.
- **Recherchant des actions conjointes** avec la Division des relations avec les Commissions nationales et des nouveaux partenariats (ERC/NCP) afin de soutenir l'action des Points focaux et de renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

#### ***4. Pourquoi désigner un Point focal pour l'égalité des genres de la Commission nationale ?***

Malgré l'engagement politique en faveur de l'égalité des genres aux plus hauts niveaux des gouvernements nationaux, des inégalités continuent d'exister entre les hommes et les femmes dans l'éducation, l'emploi, la participation et la représentation politiques, l'accès aux technologies de l'information et de la communication et, plus généralement, en ce qui concerne les droits sociaux et économiques fondamentaux. Pour réduire les écarts dans ces domaines, il faut que les promoteurs de l'égalité des genres au sein d'institutions nationales comme les Commissions nationales pour l'UNESCO exercent des pressions constantes et coordonnées.

De fait, les Commissions nationales et les Points focaux pour l'égalité des genres ont une responsabilité importante à cet égard. Ils sont dans une position privilégiée pour mobiliser les ministères, les organismes, les institutions de recherche, les écoles, les universités, les organisations professionnelles, les artistes et les universitaires, entre autres, afin de promouvoir l'égalité des genres.

Une des principales fonctions d'une Commission nationale est de faire office de catalyseur de la participation des acteurs nationaux clés à l'action de l'UNESCO dans les domaines de l'éducation, des sciences sociales et humaines, et exactes et naturelles, de la culture et de la communication. Tous ces domaines sont essentiels à la réalisation du développement humain à l'ère de la

mondialisation et ils occupent une place centrale dans la promotion d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, sans laquelle il ne saurait y avoir de développement durable.

Cette responsabilité est exigée par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) qui invite les États Parties à convenir ensemble de *poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes* (Art. 2). Elle est aussi en accord avec le mandat des Commissions nationales de l'UNESCO (Voir la Charte des Commissions nationales, 1978)<sup>4</sup>.

Cette responsabilité est de plus un engagement solennel pris par les gouvernements ayant participé à la Session extraordinaire de l'Assemblée Générale tenue en juin 2000 (Beijing +5) consacrée à l'examen de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing<sup>5</sup>. De fait, les gouvernements ont déclaré lors de la Session extraordinaire *être conscients que c'est à nous [eux] qu'il incombe au premier chef d'appliquer pleinement les Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et d'honorer tous les engagements pris en faveur de la promotion de la femme*<sup>6</sup>.

En septembre 2000, 189 États membres de l'ONU représentés au Sommet historique du Millénaire, ont réaffirmé cet engagement politique en adoptant la Déclaration du Millénaire de l'ONU qui dit entre autres: *Nous décidons en outre: De promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en tant que moyen efficace de combattre la pauvreté, la faim et la maladie, et de promouvoir un développement réellement durable*.<sup>7</sup>

En 2005, lors de la 49<sup>e</sup> Session de la Commission sur le Statut des Femmes de février-mars 2005 (Beijing +10)<sup>8</sup>, les gouvernements se sont réunis afin de revoir la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing, le résultat de Beijing +5, ainsi que les contributions de la Commission pour la révision de la Déclaration du Millénaire des Nations Unies par l'Assemblée Générale. Pour conclure une décennie d'engagements politiques, la Déclaration de Beijing stipule ainsi:

« Nous, les représentants des Gouvernements:

1. Réaffirmons la Déclaration et le Programme d'action de Beijing... ainsi que le résultat de Beijing +5
2. [...] nous engageons à prendre de nouvelles mesures pour assurer leur application intégrale et accélérée.
3. Soulignons que l'application intégrale et effective de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing est essentielle pour atteindre les objectifs de la Déclaration du Millénaire.
4. Reconnaissons que l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et l'exécution des obligations découlant de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes se renforcent mutuellement dans le but d'atteindre l'égalité entre les sexes et d'assurer la montée en puissance des femmes. »<sup>9</sup>

4. Le document est disponible à l'adresse <http://www.unesco.org/ncp>

5. On peut trouver le rapport de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée Générale des Nations Unies — **Les femmes en l'an 2000: Égalité entre les genres, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle**, New York, 5-9 juin 2000 à l'adresse <http://un.org/womenwatch>

6. Beijing +5, Déclaration politique, paragraphe 3.

7. Le paragraphe 20 de la Déclaration du Millénaire de l'ONU est disponible à l'adresse <http://un.org/french/millenaire/ares552f.htm>

8. La Déclaration de la 49<sup>e</sup> Session de la Commission sur le Statut des Femmes, faite à New York, 28 Février- 11 Mars 2005, est disponible à l'adresse <http://un.org/womenwatch>

9. Beijing +10, Déclaration, paragraphes 1-4.

Encadré 1 :

**Convention sur l'élimination  
de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes  
(CEDEF, 1979)**

« Article 2

Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

- a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe. »

## **5. Objectifs du réseau informel des Points focaux pour l'égalité des genres des Commissions nationales**

Lorsque le présent Guide a été finalisé (juin 2005), 85 Points focaux pour l'égalité des genres avaient déjà été désignés parmi les 190 Commissions nationales existantes. Ils forment ensemble un réseau informel de fonctionnaires nationaux résolus à intégrer les questions d'égalité des genres dans les programmes de l'UNESCO et ceux de leur gouvernement.

Ce réseau informel complète le réseau existant des Points focaux pour l'égalité des genres du Secrétariat de l'UNESCO<sup>10</sup>.

Les objectifs de ce réseau informel sont de :

- Renforcer la coopération et le dialogue régionaux et interrégionaux sur les questions d'égalité des genres dans les domaines de compétence de l'UNESCO par l'échange d'informations et de bonnes/meilleures pratiques qui promeuvent l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.
- Élever le niveau de sensibilisation du pays aux politiques de l'UNESCO en matière de genre et son niveau d'engagement en faveur de ces politiques, afin de promouvoir leur mise en œuvre conformément aux objectifs internationaux de développement tels

10. La plupart des bureaux hors Siège de l'UNESCO ont désigné des Points focaux pour l'égalité des genres, de même que tous les secteurs de programme basés au Siège. On peut trouver la liste complète des Points focaux pour l'égalité des genres du Secrétariat de l'UNESCO à l'adresse <http://www.unesco.org/women>

que les objectifs de Dakar et les Objectifs de développement pour le Millénaire (voir Encadré 2).

- Former des compétences individuelles en matière de généralisation de l'analyse selon le genre au sein des Commissions nationales afin de contribuer au renforcement des capacités nationales dans ce domaine.
- Renforcer le suivi national de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing dans les domaines de compétence de l'UNESCO.
- Renforcer la coopération entre les Commissions nationales, les ONG nationales et les organisations de la société civile — notamment les groupes de femmes — pour améliorer la mise en œuvre des objectifs de l'UNESCO en matière de genre.
- Forger des alliances pour le plaidoyer en faveur du renforcement de l'engagement de l'UNESCO et de ses États membres en faveur de la réalisation des objectifs d'égalité des genres.

Encadré 2:

### Les Objectifs du Millénaire pour le développement

Pour aider à suivre les progrès de la mise en œuvre de la Déclaration du Millénaire, le Secrétariat de l'ONU et les institutions spécialisées du système des Nations Unies, ainsi que des représentants du Fonds monétaire international (FMI), de la Banque mondiale et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont défini une série d'objectifs et de cibles assortis d'échéances et mesurables en matière de lutte contre la pauvreté, la faim, la maladie, l'analphabétisme, la dégradation de l'environnement et la discrimination à l'égard des femmes. Ces objectifs sont les suivants<sup>11</sup> :

- Objectif 1.** Réduire l'extrême pauvreté et la faim
- Objectif 2.** Assurer l'éducation primaire pour tous
- Objectif 3.** Promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes
- Objectif 4.** Réduire la mortalité infantile
- Objectif 5.** Améliorer la santé maternelle
- Objectif 6.** Combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies
- Objectif 7.** Assurer un développement durable

11. Voir la Feuille de route pour la mise en œuvre de la Déclaration du Millénaire de l'ONU, disponible à l'adresse <http://www.un.org/documents/ga/docs/56/a56326.pdf>

## 6. Quel est le rôle du Point focal pour l'égalité des genres d'une Commission nationale ?

Toutes les Commissions nationales pour l'UNESCO ont été invitées par le Directeur du Bureau de la planification stratégique (circulaire BSP/WYS/WGE/ALL/L.762 du 22 février 2002) à désigner un Point focal pour l'égalité des genres au sein de leur institution.

Le principal rôle du COMNAT/PFG est de construire des passerelles entre les organes nationaux s'occupant des questions de genre et la Commission nationale. Ses efforts devraient compléter ceux des mécanismes existants. Plus précisément, le PFG peut accomplir, quand et dans la mesure où c'est possible, les tâches suivantes :

- En coopération avec le mécanisme national pour les femmes, inciter et motiver les institutions nationales, gouvernementales et non gouvernementales<sup>12</sup>, à intégrer le souci de l'égalité des genres dans tous les aspects de leurs programmes et projets, de la planification à l'évaluation.
- Collecter et partager des informations, dont des statistiques ventilées par sexe, susceptibles d'aider à promouvoir l'égalité des genres et les politiques de généralisation de l'analyse selon le genre dans les domaines de compétence de l'UNESCO.
- Appuyer les initiatives et faire connaître les actions qui promeuvent l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et qui ont appliqué efficacement des stratégies prenant en compte les sexes spécifiques.
- Soutenir et encourager les processus de consultation et la coopération entre le mécanisme national pour les femmes, la Commission nationale pour l'UNESCO, les ONG et les organisations de la société civile (dont le secteur privé) qui promeuvent l'autonomisation des femmes, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et l'égalité des genres.

On peut trouver la liste complète des Points focaux pour l'égalité des genres des Commissions nationales sur le site Web du Centre de ressources sur les femmes et l'égalité des genres à l'adresse [www.unesco.org/women](http://www.unesco.org/women)

12. Le **Mécanisme pour les femmes** est une institution gouvernementale et, dans certains cas, une structure parlementaire, créée pour promouvoir la condition féminine et garantir la pleine jouissance par les femmes de leurs droits humains. Sa principale fonction est de suivre et d'assurer l'application de la loi, du principe de non-discrimination et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Exemples de « mécanismes pour les femmes » ou de « mécanismes pour l'égalité des genres » : Ministère de la condition féminine ; Département de l'égalité des genres ; Commission de l'égalité des chances. L'expression est de plus en plus employée pour inclure l'ensemble du dispositif institutionnel mis en place pour intégrer les questions d'égalité des genres dans les politiques et les programmes publics, des PFG individuels aux commissions et comités nationaux et sous-régionaux.

## Section 2

*Ce que vous pouvez  
faire en tant que  
Point focal pour  
l'égalité des genres*

# *Ce que vous pouvez faire en tant que Point focal pour l'égalité des genres*

Les Points focaux pour l'égalité des genres jouent un rôle important pour ce qui est d'amener les décideurs à prendre au sérieux les experts des questions de genre ainsi que les questions relatives à l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Le succès des PFG est la clé des progrès dans ce domaine. Il faut cependant reconnaître que pour beaucoup de PFG, ce rôle s'ajoute à leurs fonctions habituelles.

Pour aider les PFG dans leur tâche, nous avons résumé quelques stratégies qui se sont avérées efficaces.

## **1. Connaître les faits et comprendre les problèmes**

- Lisez les documents d'orientation pour vous informer des positions du gouvernement sur l'égalité des genres, l'égalité des chances et les droits humains des femmes, et savoir comment votre gouvernement applique le Programme d'action de Beijing:
  - Procurez-vous un exemplaire du Plan national d'action de votre pays pour la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing ainsi que le rapport de pays le plus récent sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)<sup>13</sup>. Il se peut aussi que vous souhaitiez vous procurer un exemplaire du Plan national d'action de votre pays en vue de l'Éducation pour tous (EPT), du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et du rapport de pays sur les Objectifs du Millénaire pour le développement, s'il en existe.
  - Quels sont les engagements, cibles, priorités et stratégies de votre gouvernement en vue de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et de la CEDEF dans les domaines de compétence de l'UNESCO? Sont-ils reflétés dans les Plans d'action nationaux en vue de l'Éducation pour tous?
  - Quels sont les arrangements institutionnels en place pour suivre la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et de la CEDEF? Quelles sont les prochaines échéances pour la présentation de rapports?

13. La liste complète des rapports de pays soumis au Comité de la Convention est disponible en ligne à l'adresse <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm>

- Identifiez des sources, sûres et fiables, des données statistiques ventilées par sexe (par exemple celles des services nationaux de recensement, des universités, des services de documentation et d'information des femmes<sup>14</sup>).
- Dressez un inventaire des activités conduites ou cogérées par votre Commission nationale qui concernent les femmes et/ou promeuvent l'égalité des genres.
- Dressez un inventaire des groupes de femmes, centres de recherche, associations, ONG et individus qui travaillent sur les questions de genre ou promeuvent l'égalité des genres dans les domaines de compétence de l'UNESCO. Contactez le centre de documentation de votre « mécanisme national pour les femmes » ou un centre local d'information des femmes. Ils peuvent être en mesure de vous aider à réunir ces informations.
- Tenez-vous informé(e) de l'évolution des politiques et de leur impact sur la promotion de l'égalité des genres et de la condition des femmes dans votre pays. Le droit des femmes et des filles à l'éducation peut être gravement compromis par nombre de facteurs indirects, comme par exemple des changements de politique municipale en matière de transports.
- Tenez-vous informé(e) des activités en cours sur l'égalité des genres et les femmes qui sont exécutées avec d'autres organes des Nations Unies et des ONG internationales dans votre pays.
- Cherchez à savoir qui dirige l'élaboration du rapport national sur la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) dans votre pays. Est-il prévu d'y inclure une analyse appropriée selon le genre? Contactez le/la président(e) du Groupe thématique de l'ONU sur les femmes et le genre pour déterminer comment vous pourriez l'aider ou contribuer à l'élaboration du rapport national sur les OMD. Cette information peut être obtenue en s'adressant au Coordonnateur résident du PNUD.

14. Pour trouver les services de documentation et d'information des femmes les plus proches, consultez la base de données du Centre international d'information et d'archives du mouvement des femmes (IIAV) à l'adresse <http://www.iiav.nl/eng/index.html>

**Des questions de politique générale  
qui peuvent avoir un impact notable  
sur l'égalité des genres  
et la dynamique des rapports sociaux de genre**

- **Politiques et cadres de privatisation et de décentralisation.** Des améliorations au niveau des structures locales de gouvernance peuvent améliorer l'accès des femmes aux centres locaux de décision.
- **Lois et réformes foncières.** Les femmes vivent souvent dans une extrême pauvreté parce qu'il leur est interdit de posséder des terres.
- **Politiques et normes de recrutement dans la fonction publique.** Les femmes sont souvent majoritaires dans les services publics.
- **Politiques et réglementations municipales en matière de transports en commun.** Les femmes dépendent davantage que les hommes sur les transports publics et ont besoin de certains services spécifiques pour les transports de longue durée. Cela peut constituer un sérieux obstacle à l'éducation des filles et des femmes.
- **Législation et réglementation du commerce.** Les femmes sont fortement représentées dans l'économie informelle. Des modifications de la législation sur le commerce peuvent aider les entrepreneuses du secteur informel à étendre leurs activités et à avoir accès aux marchés étrangers.
- **Politiques fiscales.** Les structures fiscales valorisent-elles les contributions des femmes à la croissance nationale? Soutiennent-elles le travail des femmes et la création d'entreprises par des femmes?
- **Gestion nationale des ressources en eau.** Les femmes sont les principales gestionnaires des ressources en eau destinées à la consommation familiale.
- **Droit et codes de la famille.** Les libertés civiles des femmes et des hommes peuvent être déterminées par le droit de la famille et les codes traditionnels de la famille.
- **Santé publique.** Une forte proportion des décès à l'issue d'une maternité est imputable à l'insuffisance des soins prénataux. Les soins de santé reproductive et l'accès à des traitements subventionnés sont la clé de l'aptitude des femmes à contribuer pleinement au développement national et à en profiter pleinement.

## 2. Faire passer le message

- Mettez en évidence les activités concernant les femmes et/ou l'égalité des genres dans les matériels de communication de votre Commission nationale (site Web, bulletin d'information, réunions d'information officielles, discours, matériels promotionnels, affiches, etc.). Utilisez un langage facile à comprendre qui parle à votre auditoire et à vos lecteurs.

- Encouragez, dans toute la mesure du possible, une représentation égale des femmes et des hommes dans les conseils consultatifs et comités nationaux et dans les délégations gouvernementales officielles aux grandes conférences internationales. Recommandez des femmes qualifiées et des experts des questions de genre.
- Procédez à un recensement des programmes et instituts de formation aux questions de genre existant dans votre pays ou région. Partagez ces informations avec vos collègues et vos partenaires.
- Encouragez et faites connaître les recherches menées par des femmes et, en général, les recherches (menées par des hommes et/ou des femmes) qui font mieux comprendre au public les questions touchant l'égalité des genres et les perspectives à cet égard dans votre pays. Partagez les conclusions de ces recherches avec les responsables de l'élaboration des politiques, les praticiens et les médias.
- Identifiez et mettez en forme des « meilleures pratiques » pour intégrer les considérations touchant l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres.
- Partagez ces descriptions de réussites avec vos collègues, vos partenaires et les médias.

### ***3. Mettre en réseau, soutenir, coopérer et constituer des coalitions***

- Informez vos collègues et vos partenaires officiels que vous avez été désigné(e) comme Point focal pour l'égalité des genres. Une lettre du/de la président(e) ou du/de la secrétaire général(e) de votre Commission nationale pourrait être utile pour nouer des contacts.
- Travaillez en tandem avec des collègues. Tenez-les informés de vos découvertes. La généralisation de l'analyse selon le genre peut amener à transformer l'ensemble des cultures du travail et des attitudes des gens. Vous ne pourrez pas y parvenir seul(e).
- Partagez vos d'expériences avec d'autres Points focaux pour l'égalité des genres de Commissions nationales. Recherchez la coopération et l'action conjointe.
- Partagez votre expérience avec et à travers les réseaux de la Section pour les femmes et l'égalité des genres (BSP/WGE).
- Collaborez avec le « mécanisme pour les femmes » de votre pays, avec les associations locales, régionales et nationales et avec les ONG qui peuvent élargir la portée et l'impact de votre action. Tenez le bureau multipays de l'UNESCO informé de vos activités.
- Étudiez les possibilités de faire davantage appel aux chaires UNESCO établies dans votre pays ou région (Vous trouverez une liste des chaires UNESCO traitant des femmes et des questions de genre à l'**Annexe I**).
- Contactez les partenaires du secteur privé pour renforcer leur rôle en tant que moteurs du développement humain soucieux de l'égalité des genres.
- N'hésitez pas à faire appel aux Ambassadeurs de bonne volonté de l'UNESCO et les Artistes de la paix via l'Unité des Ambassadeurs honoraires et de bonne volonté<sup>15</sup>. Ces ambassadeurs peuvent aider à mobiliser de nouveaux partenariats, les médias et les petites et moyennes entreprises au niveau national.

### Enseignements recueillis auprès d'autres Points focaux pour l'égalité des genres

« Vous ne pouvez pas tout faire. Établissez des priorités avec vos collègues et focalisez-vous sur ce qui aura l'impact maximum. »

« Soyez fier(e) de ce que vous avez accompli. Partagez avec vos partenaires et collègues la joie du succès et sachez apprécier même les progrès les plus minimes vers l'objectif à long terme de l'égalité des genres. »

« Il vaut mieux en perdre quelques-uns sans animosité que les combattre tous avec fureur. »

- Établir des liens entre les femmes qui occupent des positions dans les prises de décisions dans les académies, les médias et les petites et moyennes entreprises aux niveaux nationaux.
- Intégrez dans le mouvement des clubs UNESCO des projets qui sensibilisent le public aux droits humains des femmes et des filles ainsi qu'aux avantages de relations d'équilibre et d'égalité entre les genres.
- Associez les parlementaires et les élus municipaux des deux genres au dialogue, aux campagnes nationales et aux efforts en faveur d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

15. L'Unité des Ambassadeurs honoraires et de bonne volonté peut être contactée via Internet au <http://www.unesco.org/goodwill>

## Section 3

### *L'analyse selon le genre: un premier pas décisif*

## L'analyse selon le genre : un premier pas décisif<sup>16</sup>

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

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

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

Plusieurs cadres et méthodologies ont été mis au point pour mener à bien cette analyse selon le genre dans les domaines liés au développement: le cadre de Moser, le cadre d'analyse de Harvard, le Cadre d'Analyse des Relations Sociales, le cadre de Longwe et d'autres encore. Chacun de ces modèles présente des avantages et des inconvénients. Certains (comme le cadre de Harvard) sont utiles pour la microplanification et accordent une plus grande importance aux rôles dévolus par la société à chaque genre, tandis que d'autres mettent l'accent sur l'étude des rapports sociaux. D'autres encore (comme le cadre de Longwe) ont été spécifiquement conçus pour permettre d'évaluer le degré d'autonomisation des femmes.

Pour un tableau complet des cadres d'analyse existants<sup>17</sup>, nous vous renvoyons au Centre de ressources du PNUD à l'adresse suivante <http://www.undp.org/gender/resources.htm>

16. Cette section est tirée du *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007*, page 10.

17. Voir aussi March, C., Smyth I., Mukhopadhyay M., *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*; Oxfam, 1999.

## 1. Conduire une analyse selon le genre

Pour l'essentiel, une « analyse selon le genre » nécessite les opérations suivantes :<sup>18</sup>

- Étudier les conditions de vie et les activités des femmes et des hommes (au moyen de données ventilées par sexe et d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs<sup>19</sup>).
- Comprendre l'expérience des hommes et des femmes selon leur propre point de vue.
- Comprendre les contextes sociaux dans lesquels s'inscrivent les relations entre les genres à la lumière du comportement et des témoignages personnels des femmes et des hommes.

Pour mener à bien une étude selon le genre, il convient de prendre en compte toute une série de facteurs fondamentaux, à savoir :<sup>20</sup>

Facteurs	Pistes de réflexion
Rôles des femmes et des hommes	<p>Qui fait quoi, avec quelles ressources? Prêtez particulièrement attention aux variations au sein de divers groupes de femmes et d'hommes (par exemple femmes âgées, adolescentes, citadins masculins, etc.). En général, les femmes assument trois sortes de rôles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rôles liés à la production (rémunérés ou non)</li> <li>• rôles liés à la reproduction (assurer la subsistance de la famille et pourvoir à ses besoins élémentaires — travail généralement non rémunéré)</li> <li>• rôles communautaires (par exemple gestion et nettoyage du puits communautaire, préparation des rites et autres cérémonies).</li> </ul>
Facteurs déterminant les rôles dévolus à chaque genre et la division du travail entre les genres	<p>La culture peut représenter, selon les circonstances, une contrainte ou une chance pour les femmes et pour les hommes. Il est donc essentiel de comprendre quand et dans quelle mesure elle devient un atout ou un obstacle pour la conception de programmes et de projets culturellement adaptés.</p>

18. Reinharz, Shulamit, *Feminist Methods in Social Research*, Oxford University Press, New York, 1992.

19. Pour de plus amples informations sur l'élaboration de tels indicateurs, vous pouvez aussi consulter le Centre de ressources en ligne sur les femmes et l'égalité des genres à l'adresse <http://www.unesco.org/women>

20. Tableau tiré du *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007*, page 11.

<p>Accès aux ressources et aux opportunités de développement</p> <p>Capacité de maîtriser ces ressources et opportunités de développement</p> <p>Influence et contrôle sur les systèmes de distribution des ressources</p>	<p>Tous les hommes et toutes les femmes ne bénéficient pas d'un accès égal aux ressources et aux opportunités de développement telles que l'accès à l'éducation, à l'emploi, aux technologies, aux voyages.</p> <p>De plus, les hommes et les femmes ne possèdent pas la même capacité à maîtriser ces opportunités. Cela vient du fait que la répartition des ressources et les opportunités qui leur sont offertes (telles que les opportunités d'apprentissage) obéissent à des codes explicites ou implicites qui déterminent ce à quoi chacun peut prétendre.</p> <p>Ces codes, explicites ou implicites, déterminent également la façon dont les ressources seront distribuées ainsi que la manière d'y avoir accès. C'est ce qu'on appelle les « systèmes de distribution » ou de « redistribution ». De nombreux acteurs peuvent influencer sur ces systèmes de (re)distribution dans la communauté ou la famille : l'État, le conseil des anciens, le chef de village, le fils aîné, le mari ou la première épouse, par exemple. Il importe donc de comprendre les mécanismes et les règles selon lesquels ces acteurs exercent leur autorité pour évaluer la situation des femmes vis-à-vis des hommes (et vice-versa) et déterminer les points où l'intervention sera la plus efficace.</p>
<p>Accès et participation aux processus décisionnels</p>	<p>Qui décide quoi? Comment sont prises les décisions touchant aux conditions de vie des femmes et des hommes et de leurs familles? Les femmes et les hommes sont-ils représentés à parts égales dans les instances et processus de décision? Ont-ils des possibilités égales d'influer sur ces processus?</p>
<p>Besoins et intérêts pratiques et stratégiques des hommes et des femmes<sup>21</sup></p>	<p>Compte tenu des rôles dévolus à chacun, déterminez qui a "besoin" de quoi et pour quelles raisons? L'identification des besoins nécessite que l'on examine les besoins matériels immédiats des gens ainsi que leurs besoins à long terme de transformation fondamentale de la société. Souvent, des changements mineurs des conditions de vie peuvent entraîner des changements plus fondamentaux de la condition des gens et de leurs opportunités de vie. Quel est le point de basculement où des changements dans les conditions d'existence des femmes et des hommes peuvent provoquer un changement notable dans leur statut social?</p>

21. Les définitions des concepts clés sont données à l'Annexe 2.

## Section 4

### *La généralisation de l'analyse selon le genre en pratique*

## La généralisation de l'analyse selon le genre en pratique

La généralisation de l'analyse selon le genre impose de nouvelles tâches aux membres du personnel et aux agents temporaires qu'ils recrutent, étant donné qu'ils doivent être capables de faire en sorte que les préoccupations touchant l'égalité des genres soient intégrées dans tous les aspects de leur travail quotidien. Cela oblige à former de nouvelles compétences et à acquérir de nouvelles méthodes de travail et de nouveaux outils. L'objectif est de changer nos pratiques de façon que la généralisation de l'analyse selon le genre ne se limite pas à l'adjonction ou à la plus grande participation des femmes dans les activités, mais englobe aussi la refonte de nos politiques et programmes afin de modifier les lois, les structures et les modes de comportement qui perpétuent les inégalités entre les genres.

Pour l'UNESCO, la généralisation de l'analyse selon le genre implique que nous nous efforcions systématiquement de prendre en compte les expériences et les aspirations propres aux femmes et aux hommes dans tout le cycle de programmation de l'Organisation, de la planification à l'évaluation. A chaque stade du cycle, quelle que soit la source de financement (budget ordinaire ou fonds extrabudgétaires), des mesures appropriées doivent être adoptées.

### 1. Au niveau institutionnel<sup>22</sup>

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

- Susciter et encourager la volonté politique d'instaurer l'égalité et l'équité entre les genres, aux niveaux local, national, régional et mondial, dans les domaines de l'éducation, des sciences (sciences exactes et naturelles et sciences sociales et humaines), de la communication et de la culture, conformément aux instruments normatifs internationaux, notamment la CEDEF, et aux principaux instruments relatifs aux domaines de compétence de l'UNESCO.
- Intégrer une approche attentive aux sexospécificités dans toutes les phases de son cycle de programmation, y compris l'analyse, l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, des programmes et des projets.

22. Tiré du *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007*, pages 7-8.

- Encourager tous les ministères et départements des gouvernements avec lesquels l'UNESCO coopère, y compris les institutions nationales chargées de la planification macroéconomique et de la planification du développement, des budgets nationaux, des politiques du personnel, de la gestion et des questions juridiques, ainsi que les organismes de recherche, à prendre des mesures similaires.
- Utiliser et encourager la collecte de données ventilées par sexe et d'indicateurs prenant en compte les sexospécificités. Cela servira à faire le suivi des programmes et à mettre en évidence les effets, différents pour chaque genre, des politiques que l'Organisation s'efforce d'améliorer. Ceci, compte tenu du fait que toutes les femmes et tous les hommes ne sont pas victimes à un même degré de la discrimination, ni des mêmes types de discrimination. D'autres facteurs, comme l'origine ethnique, l'âge, la classe sociale ou des handicaps peuvent aggraver une exclusion et une discrimination préexistantes et fondées sur le genre.
- Concevoir et mettre en œuvre des politiques et des programmes ayant explicitement pour objectif l'égalité des genres et visant à corriger les disparités entre hommes et femmes sur la base d'évaluations participatives approfondies des besoins et de larges consultations avec des groupes attentifs à cette question.
- Accroître la participation des femmes aux activités de l'Organisation, y compris au sein des commissions, tables rondes internationales et groupes d'experts, et se faire l'écho de la voix des femmes, afin que l'UNESCO prenne en compte leurs problèmes tout autant que ceux des hommes.
- Appuyer les changements d'attitudes et renforcer la capacité du Secrétariat de prendre en compte les sexospécificités dans son travail quotidien par l'élaboration d'outils appropriés et l'organisation de programmes de formation en cours d'emploi sur la sensibilisation aux sexospécificités de même que l'analyse et la planification sexospécifiques pour l'ensemble de ses fonctionnaires.
- Forger des liens avec les gouvernements, les organisations intergouvernementales, les institutions régionales et les acteurs de la société civile (secteur privé, organisations à but non lucratif et autres parties prenantes) afin d'assurer une meilleure utilisation et une meilleure allocation des ressources, renforcer les synergies entre les initiatives et encourager un sentiment collectif de responsabilité dans la poursuite des objectifs d'égalité des genres.

## ***2. La généralisation de l'analyse selon le genre au niveau des projets ou des activités***

La généralisation de l'analyse selon le genre au niveau des projets ou des activités soulève une série de questions d'un autre ordre. L'objectif ici est de faire en sorte que le souci de l'égalité des genres soit adéquatement et systématiquement pris en compte dans la conception, l'exécution et l'évaluation des projets.

Pour déterminer dans quelle mesure les questions de genre ont été intégrées dans un projet ou une activité, on commence par examiner le « descriptif du projet ». Ce document décrit le but, l'objectif, la population cible, les apports, les produits, les résultats escomptés, l'impact et les activités d'un projet. Il sert de base à la planification, au suivi et à l'évaluation du projet.

Encadré 5

### L'optique sexospécifique dans l'examen des propositions de projets<sup>23</sup>

Si, en votre qualité de Point focal pour l'égalité des genres, il vous a été demandé d'examiner une proposition de projet sous l'angle de la prise en compte du genre, vous devez poser les questions suivantes :

1. Le descriptif du projet comprend-il une **ANALYSE DES BESOINS et DE LA SITUATION PROPRES A CHAQUE GENRE**<sup>24</sup> dans l'évaluation globale des besoins? Les données (qualitatives et quantitatives) fournies dans le descriptif sont-elles ventilées par sexe, décrivant ainsi de manière appropriée les réalités des femmes et des hommes?
2. Le descriptif du projet identifie-t-il des **OBJECTIFS**, des **RESULTATS** et des **INDICATEURS DE PERFORMANCE** réalistes et clairs qui visent l'égalité des genres, conformément aux cibles internationales et nationales en matière de développement? Ceux-ci ont-ils été fixés sur la base des conclusions de l'analyse du contexte et des besoins selon le genre?

Exemples de résultats :

- a) **Accroissement de la scolarisation des personnes appartenant au genre le plus défavorisé;**
  - b) **Accroissement du pouvoir de décision des femmes en ce qui concerne les dépenses du ménage;**
  - c) **Participation sur un pied d'égalité des femmes et des hommes à la gestion des ressources naturelles.**
3. Les **RESSOURCES** (humaines et financières) prévues pour l'exécution du projet sont-elles suffisantes et appropriées pour atteindre les **OBJECTIFS D'ÉGALITÉ** du projet?
  4. Y a-t-il une **REPRESENTATION** et une **PARTICIPATION ÉGALES** des deux genres dans l'équipe du projet, utilisant pleinement les conceptions, les compétences et le potentiel des femmes et des hommes? Si l'égalité de représentation des hommes et des femmes n'est pas possible, y a-t-il au moins une « masse critique » de membres du sexe le moins représenté (au moins 30 %)?
  5. Veillez à ce que des **ÉTUDES D'IMPACT** et des **ÉVALUATIONS SELON LE GENRE** soient prévues pour mesurer la réalisation des objectifs relatifs au genre. Des résultats sexospécifiques font-ils partie de l'évaluation des performances ainsi que du cadre et des plans de suivi, d'étude d'impact et d'évaluation?

23. Texte fondé sur l'optique présentée dans le *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007*, page 12.

24. Voir le point 3.1 pour une description d'une *analyse selon le genre*.

## 2.1 Groupes cibles et partenaires du projet

Les projets qui profitent exclusivement aux femmes ne sont pas nécessairement des projets « attentifs aux sexospécificités ». Des projets axés exclusivement sur les hommes et les garçons, ou sur les hommes et les femmes, peuvent être attentifs aux sexospécificités. Ce qui importe, c'est que le groupe cible et les partenaires soient identifiés sur la base d'une analyse approfondie des besoins et de la situation propres à chaque genre.

Les descriptifs des projets doivent être aussi précis et clairs que possible lorsqu'il s'agit d'identifier les partenaires et les groupes cibles :

- Utilise-t-on des données ventilées par sexe et des indicateurs sexospécifiques pour étayer toutes les assertions concernant la population cible ?
- Le descriptif rend-il compte de manière détaillée des rôles des femmes et des hommes, de leurs contributions, contraintes, besoins et aspirations ?
- Distingue-t-il clairement les activités et les produits qui sont ciblés sur les femmes, ceux qui concernent les hommes et ceux qui concernent les unes et les autres ?
- Enfin, des termes généraux comme « les jeunes » ou « les journalistes » doivent être évités. Il faut user d'un langage précis et non-sexiste<sup>25</sup>. Cela rend les femmes et les hommes visibles et facilite l'analyse et les évaluations d'impact.

### Encadré 6

#### **Promouvoir l'égalité des chances dans les pratiques de recrutement**

On trouvera ci-après des exemples de formules utilisées dans les offres d'emploi en ligne :

« Tous les termes employés dans ce texte pour désigner la personne qui s'acquitte des fonctions ou attributions décrites doivent être interprétés comme signifiant que les hommes et les femmes sont également éligibles pour occuper tout poste associé à l'exécution de ces fonctions et attributions ».

« Le Bureau a pour politique d'exercer une discrimination positive afin de combattre les effets des pratiques discriminatoires ou autres obstacles présents et passés à l'égalité des chances d'emploi des femmes, des membres des minorités et des personnes handicapées. »

« La Société XY est un employeur qui garantit l'égalité des chances. Cela veut dire que nous offrons des chances égales à tous les individus, quel que soit leur origine ethnique, leur religion, leur couleur, leur sexe, leur origine nationale, leur âge, leur handicap ou leur statut d'ancien combattant. En vertu de cette politique, la Société XY s'engage à respecter les principes de l'équité dans l'emploi et à éliminer tous les vestiges de pratiques discriminatoires susceptibles de subsister. Nous encourageons tous les employés à mettre à profit les possibilités de promotion qui leur sont offertes. »

## 2.2 Finalité et objectif du projet

La promotion de l'égalité des genres profite aux hommes autant qu'aux femmes et elle devrait donc être intégrée dans la finalité, l'objectif et les résultats escomptés de tous les projets de développement visant à améliorer la vie des gens. Cela devrait se refléter dans les résultats, les indicateurs et, lorsque c'est possible, aussi dans la formulation de la finalité et de l'objectif. L'idée est que si l'égalité des genres fait expressément partie de la finalité et de l'objectif déclarés du projet, il y a plus de chances que les activités, les produits et les résultats seront formulés de manière à faire en sorte qu'il en soit ainsi.

## 2.3 Apports au projet (« input »)

La bonne exécution d'un projet exige des ressources — humaines, financières et politiques. Pour faire en sorte que les objectifs de genre se traduisent effectivement par des activités concrètes ayant des résultats significatifs, il faut prévoir dans le descriptif du projet des ressources suffisantes et appropriées, et il faut que ces ressources soient explicitement liées à l'obtention d'un produit planifié et d'un résultat escompté.

## 2.4 Produits du projet<sup>26</sup> (« output »)

Il peut être utile d'avoir une activité et un produit destiné spécifiquement à avantager le sexe le plus défavorisé, s'il y en a un. Cette activité orientée vers un seul sexe devrait compléter les activités visant à intégrer l'égalité des genres dans tout le projet.

## 2.5 Impact<sup>27</sup> et résultats escomptés<sup>28</sup> du projet

La réussite d'un projet sera mesurée à son aptitude à contribuer à l'impact prévu et à atteindre les résultats escomptés, lesquels doivent l'un comme les autres être décrits dans le descriptif du projet. Si les résultats ne sont pas soigneusement formulés pour refléter le souci explicite de l'égalité des genres, il est très difficile de déterminer les progrès de la réalisation des objectifs sexospécifiques.

### Exemple de résultats

- *Accroissement de la scolarisation des filles.*
- *Accroissement du pouvoir de décision des femmes en ce qui concerne les dépenses du ménage.*
- *Égale participation des femmes et des hommes à la gestion des ressources communautaires, comme le puit local.*

25. Pour des indications sur la manière de rédiger des documents utilisant un langage neutre du point de vue du genre, consulter *Pour l'égalité des genres dans le langage*, 3<sup>e</sup> édition, 1999, disponible en anglais et en français à l'adresse <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>

26. « Les produits sont ce que vous souhaitez obtenir du projet. Ils sont souvent décrits dans le mandat du projet ». (*A guide for Developing a Logical Framework*, Centre for Rural Development and Training, Université de Wolverhampton, Royaume-Uni, page 7). L'UNESCO définit les produits comme « les produits, équipement, services qui résultent d'une intervention ; ceci inclut effets/changements dus aux interventions réalisées afin d'atteindre l'impact.

27. L'*impact*, selon la terminologie utilisée par l'UNESCO, est constitué par les changements globaux des situations et/ou les bénéfices pour les derniers utilisateurs/clients, qualitatifs ou quantitatifs, dans le domaine où l'UNESCO est intervenue, qui peuvent être ou non largement attribuables aux activités de l'Organisation mais qui ont en partie été rendus possibles par les efforts de l'UNESCO. *Op cit.*

28. *Résultats escomptés (les productions)*. Il s'agit d'un changement d'une situation et/ou de bénéfices pour les derniers utilisateurs/clients, dus aux activités ou interventions du projet. *Op cit*, page 6.

## 2.6 Indicateurs de performance du projet

Le suivi de l'exécution d'une activité ou d'un programme selon des indicateurs de performance préétablis aide à garantir l'obtention des résultats escomptés. Un suivi constant et cohérent des performances aide aussi à ajuster le projet à ses débuts — et notamment à réviser ses indicateurs — si nécessaire. Cette tâche est donc un élément crucial de l'exécution du projet.

Les indicateurs sont utilisés pour mesurer et suivre l'obtention des résultats et pour établir la « réussite » de notre action. Les bons indicateurs sont :

- **Réalistes** : Les indicateurs sont réalisables et on dispose des moyens de les vérifier (disponibilité des données, délais raisonnables, etc.).
- **Significatifs** : le lien entre l'indicateur et l'objectif recherché est clair et démontrable. Les indicateurs pourraient avoir besoin d'être ajustés pour tenir compte des évolutions du projet.
- **Quantitatifs** et **qualitatifs**.
- **Assortis d'échéances**.
- Ils comprennent des indicateurs sur les **apports**, les **processus** et l'**impact**, si possible.
- Lorsque c'est approprié, ils sont aussi déterminés par/avec la **population** concernée.

Les indicateurs prenant en compte les sexes spécificités répondent aux conditions susmentionnées **et**, en outre :

- Portent sur les disparités et les inégalités auxquelles on cherche à remédier entre les femmes et les hommes ou au sein d'un groupe de femmes ou d'hommes.
- Exigent la collecte de données ventilées par sexe et, dans la mesure du possible, par âge et par groupe socio-économique (ou toute autre catégorie de la société présentant une importance du point de vue social).
- Se situent dans une perspective à long terme car le changement social prend du temps.
- Sont mis au point sur la base d'approches participatives, dans lesquelles les femmes et les hommes prennent part activement à l'identification comme à la planification des cadres de mesure des performances, à l'exécution et au débat sur les conclusions.

## 2.7 Conduite des évaluations

La phase d'évaluation constitue un moment clé de la vie d'un projet. Contrairement au suivi des performances, l'évaluation d'un projet a lieu une fois son exécution terminée. Les évaluations nous aident à tirer des leçons du projet pour améliorer la qualité des activités futures et à maximiser ses impacts. En ce sens, la phase d'évaluation est un processus de renforcement des capacités ainsi qu'un exercice de planification préalable pour l'avenir.

Pour ces deux raisons, il est essentiel que les plans d'évaluation et leur mandat incluent des critères sexospécifiques. Cela demeure le moyen le plus efficace d'attirer l'attention de la partie prenante sur la valeur ajoutée qu'apporte une perspective d'égalité des genres. Il convient de s'adresser à des spécialistes du genre et de l'évaluation pour traiter ces questions de manière professionnelle durant tout le processus d'évaluation. On trouvera une liste des points à contrôler pour planifier et mener des évaluations intégrant les questions de genre sur le site Web du Centre de ressources de l'UNESCO sur les femmes et l'égalité des genres à l'adresse [www.unesco.org/women](http://www.unesco.org/women)

Dans les cas où les questions d'égalité des genres n'ont pas été franchement abordées dans le projet, il s'est avéré extrêmement efficace d'inclure ces questions dans les critères d'évaluation afin de stimuler la sensibilisation des parties prenantes à l'importance et à la valeur ajoutée représentées par l'intégration des considérations d'égalité des genres.

### 3. Programme de participation (communément appelé « PP »)

Le Programme de participation est un programme de financement d'activités ouvert à tous les États membres. Tous les deux ans, les États membres (via leurs Commissions nationales) soumettent des propositions de projets à l'UNESCO, en les classant par ordre de priorité nationale. Les propositions sont examinées et évaluées par le Secrétariat de l'UNESCO. Ensuite, sur la base des recommandations du Secrétariat, le Directeur général de l'UNESCO approuve les propositions. Pour bénéficier d'un financement, les propositions doivent au minimum être alignées sur les priorités du programme de l'Organisation, telles que définies dans le Programme et budget de l'UNESCO<sup>29</sup>.

Que peuvent faire les Points focaux pour l'égalité des genres? Ils peuvent:

- Signaler à leur secrétaire général combien il importe de s'assurer que toutes les demandes au titre du Programme de participation intègrent la problématique du genre, comme le demande la Stratégie à moyen terme pour 2002-2007 (paragraphe 32).
- Aider leurs collègues et partenaires à rendre leurs propositions plus attentives aux questions d'égalité des genres. Les listes de points à vérifier et les suggestions formulées dans le présent guide devraient faciliter ce processus.
- Proposer aux fins de financement par le PP des projets susceptibles de soutenir les Plans d'action nationaux en faveur de l'égalité des genres.

NB: L'exécution de tous les projets approuvés financés au titre du Programme de participation doit respecter les principes et conditions gouvernant le Programme de participation, que l'on trouve dans la résolution 32 C/45, adoptée par la Conférence générale à sa 32<sup>e</sup> session en 2003.<sup>30</sup>

### 4. Audits de genre

Les institutions intergouvernementales et nationales sont de plus en plus nombreuses à procéder à des « audits de genre », pratique qui combine les méthodologies de l'évaluation et celles de l'audit. Le principal objectif d'un « audit de genre » est de promouvoir l'apprentissage institutionnel, au niveau de chaque individu, des sections/divisions et de l'organisation, des moyens de mettre en œuvre efficacement des stratégies de généralisation de l'analyse selon le genre dans les politiques et les programmes.

29. Document disponible à l'adresse <http://mirror-us.unesco.org/general/eng/about/budget.shtml>

30. On peut trouver le texte de cette résolution à l'adresse <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001331/133171e.pdf>

Un audit de genre comprend une évaluation critique des points forts et des points faibles des programmes et politiques d'une institution, ainsi qu'une évaluation des contraintes et des opportunités qui, au sein d'une organisation, empêchent ou facilitent une mise en œuvre performante des engagements politiques en faveur de la généralisation de l'analyse selon le genre. Il doit aussi inclure une analyse sexospécifique du budget de l'institution. Cela signifie que l'on examine si les budgets sont répartis et gérés de façon à atteindre les objectifs déclarés en matière d'égalité des genres.

## 5. Formation aux questions de genre

Outre l'action de plaider et la diffusion des bonnes/meilleures pratiques, la formation à la prise en compte des sexospécificités peut soutenir les changements d'attitudes et de comportements conduisant à une meilleure prise en compte des questions d'égalité des genres. L'objectif de cette formation est qu'à travers le processus et l'échange d'expériences, les participants commencent à remettre en question les idées reçues au sujet des aptitudes et des rôles des femmes et des hommes et acquièrent de nouvelles compétences pour s'acquitter de leurs fonctions habituelles selon une optique sexospécifique.

Ces programmes de formation devraient<sup>31</sup> :

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

31. Tiré du *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007*, pages 12-13.

Encadré 7

**Considérations importantes à prendre  
en compte dans la conception de votre programme  
de formation aux questions de genre**

Les stagiaires se souviennent de...

- 20% de ce qu'ils entendent
- 30% de ce qu'ils voient
- 50% de ce qu'ils entendent et voient
- 70% de ce qu'ils entendent, voient et disent
- 90% de ce qu'ils entendent, voient, disent et font

(Arnold, Rick et. al., *Education for a Change*. Toronto, 1991)

Un exemple d'esquisse de cours de formation à la prise en compte des sexospécificités est donné à l'**Annexe 3**. Vous trouverez à l'**Annexe 4** une liste de sites Web qui peuvent vous aider à concevoir des programmes de formation.

## Section 5

### *Culture et questions de genre*

# Culture et questions de genre

Pour comprendre les rapports sociaux de genre et appuyer efficacement le changement social vers une plus grande égalité entre les genres, il faut comprendre la culture dont font partie les hommes et les femmes. Cela implique que l'on sache exactement comment les identités et les rapports sociaux de sexe structurent la vie quotidienne et interagissent avec la culture.

## 1. Quelle est la relation entre genre et culture ?

La culture n'est pas un aspect ou une dimension de nos sociétés. Pour l'UNESCO, elle est l'ensemble des **« traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les arts et lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances »**.<sup>32</sup>

Étant donné cette définition de la culture, « genre » et « culture » sont inextricables.

La culture façonne nos perceptions de ce que sont les caractéristiques, les comportements et les relations appropriés des hommes et des femmes. De même, les « identités sexospécifiques » et les « rapports sociaux de sexe » sont des aspects critiques de la culture car ils déterminent comment la vie quotidienne est vécue dans la famille, dans la communauté et sur le lieu de travail. Le genre contribue à la spécificité d'une culture. Dans certaines sociétés, par exemple, les hommes prennent ordinairement part aux manifestations publiques de pouvoir, tandis que les femmes exercent leur pouvoir en influant sur le processus de décision. Ces différences d'approche du « pouvoir » entre les femmes et les hommes expliquent pourquoi certains rituels entourant la résolution des conflits familiaux sont traités comme ils le sont dans certaines sociétés.

32. Conférence mondiale sur les politiques culturelles (MONDIACULT), Mexico, 1982.

## 2. La « culture » et la promotion de l'égalité des genres

Les références et traditions culturelles sont souvent considérées comme quelque chose qui ne peut pas et ne doit pas changer. Cette conception rigide de la culture a malheureusement conduit certains à penser que les programmes de promotion de l'égalité des genres qui visent à modifier les rapports sociaux de sexe menacent les identités culturelles, surtout si ces programmes mettent en question les styles de vie ordinairement acceptés. Si certaines pratiques culturelles traditionnelles sont sans nul doute préjudiciables à la santé et au bien-être des femmes<sup>33</sup>, et donc condamnées par la communauté internationale, les « cultures » dans leur généralité ne sauraient être blâmées. Ce qui est blâmable, ce sont certaines croyances, attitudes et pratiques que les femmes elles-mêmes jugent humiliantes ou nuisibles.

Les programmes de promotion de l'égalité des genres cherchent à promouvoir et instaurer des valeurs universellement partagées et approuvées concernant l'égalité des droits, des devoirs, des statuts et des rôles des femmes et des hommes dans la société. Ces valeurs sont proclamées clairement et sans équivoque dans les instruments normatifs internationalement reconnus qui ont été approuvés par la majorité des États membres de l'UNESCO.<sup>34</sup>

Selon l'expérience de l'UNESCO, les cultures représentent un réservoir de ressources et d'opportunités pour un changement positif. C'est particulièrement le cas lorsque les femmes et les hommes prennent exemple sur la tradition pour négocier de nouvelles libertés et des choix de vie alternatifs, ou lorsque les dirigeants traditionnels se font les champions de programme prenant en compte les sexospécificités. Tel a été le cas dans le domaine de l'éducation préventive contre le VIH/sida. Au Kenya, par exemple, les dirigeants religieux se sont réunis pour émettre des messages de promotion de la santé.

Malgré ce que beaucoup prétendent, les sociétés et les cultures, de même que les rôles des deux genres, ne sont pas — et n'ont jamais été — statiques. Ce sont des réalités vivantes qui, à travers l'histoire, se renouvellent, se réinventent et s'ajustent constamment en réponse à l'évolution des aspirations et de l'environnement des gens (urbanisation, changements démographiques, guerre, introduction de nouvelles technologies). Dans ce processus, certaines valeurs sont renforcées tandis que d'autres se voient contestées. La seule règle générale est qu'il n'existe pas de processus unique, linéaire et prévisible, de changement culturel.

Les transformations des rapports sociaux de sexe font écho aux changements intervenant déjà dans les sociétés. Elles sont néanmoins souvent plus vigoureusement contestées car, plus que toute autre transformation sociale, elles ont des conséquences immédiates pour tous — hommes et femmes. Elles sont aussi plus délicates à traiter car elles ont une incidence sur la vie privée des gens.

33. Pour de plus amples informations sur ces pratiques, prière de consulter les rapports du *Rapporteur spécial sur les pratiques traditionnelles affectant la santé des femmes et des fillettes*.

34. 178 des 191 États membres de l'UNESCO ont ratifié, accédé ou succédé à la CEDEF.

Le message clé est qu'en tant que Point focal pour l'égalité des genres, il faut éviter le double écueil consistant d'une part à opposer « le respect de la diversité culturelle » et l'« égalité des genres » et, d'autre part, à propager l'idée fausse que les programmes pour l'égalité des genres érodent les spécificités des cultures.

### 3. Égalité des genres et diversité culturelle

Culture et genre sont mêlés. De même qu'il y a une diversité des cultures, il y a aussi une diversité des modèles de rapports sociaux de sexe. De plus, toute société est confrontée à ses propres « questions de genre » et à des formes spécifiques de discrimination fondée sur le genre. Les femmes des minorités ethniques d'un pays peuvent être confrontées à des formes particulières de discrimination que les jeunes femmes vivant dans d'autres pays ne rencontreront peut-être jamais.

Cependant, malgré la diversité *de facto* des modèles de relations entre les femmes et les hommes et des problèmes auxquels ils doivent faire face, il y a des traits communs à la plupart des rapports sociaux de sexe que l'on peut discerner dans toutes les sociétés. Par exemple :

- Les hommes jouissent généralement de plus de liberté, de plus de droits aux ressources existantes et de plus d'avantages que les femmes (les ressources comprennent le capital financier, l'emploi, les possibilités d'apprentissage, les terres, le statut social, l'alimentation, le pouvoir de décision, le temps de loisir, etc.).
- Les rôles et les stéréotypes sexuels sont interiorisés par les hommes et les femmes dès le plus jeune âge.
- Les « identités sexospécifiques » institutionnalisent les rapports de pouvoir socialement acceptés entre les femmes et les hommes et reposent souvent sur des croyances (ou des idées fausses) communément admises quant à ce qui est « naturel », « sain » ou « normal » pour les femmes et les hommes.
- Toutes les sociétés et régions du monde assignent des normes, des valeurs et des rôles à chaque sexe. Transgresser, ou même contester, ces normes peut coûter cher sur les plans social, économique, politique, psychologique et physique. Sous-estimer ces coûts et ne pas prévoir de solutions de rechange pour ceux et celles qui les contestent peut être préjudiciable à la vie des personnes immédiatement concernées.
- Changer les rôles et les rapports d'inégalité entre les genres prend du temps et implique un processus d'autonomisation personnelle et d'autodétermination. Nul ne peut autonomiser une autre personne.

### Comment surmonter la résistance culturelle au changement ?

« ... Aucune culture n'est immuable, si bien qu'il existe toujours des possibilités de susciter le changement culturel et le changement des rapports sociaux de genre. Identifiez les individus ou les groupes qui sont favorables au changement (les agents du changement) et forgez des alliances. Concevez avec vos agents du changement des stratégies pour amener les dirigeants religieux et conservateurs de la société à se rendre compte que l'égalité entre les genres n'est pas une menace mais profite à tous. L'identification des obstacles tenant compte du contexte social et culturel, lorsqu'on tente d'intégrer les préoccupations tenant au genre dans les réseaux ou les structures existants, s'est avérée très efficace. Cela incite les gens à introduire le changement dans leurs propres réseaux et structures... »

LINDA PENNELL

Experte en formation aux questions de genre animant un atelier de l'UNESCO

Novembre 2002

## 4. Principes directeurs de l'UNESCO en matière de promotion de l'égalité des genres<sup>35</sup>

Tout en reconnaissant la diversité des cultures qui font la richesse de notre monde, l'action de l'UNESCO en faveur de l'égalité des genres repose sur un noyau de principes/valeurs universels, à savoir :

- **Reconnaissance.** Les questions liées à l'égalité entre les genres touchent à tous les aspects de la coopération internationale: les systèmes de gestion, les politiques du personnel, la culture organisationnelle et les méthodes de travail sur lesquelles elle s'appuie, ainsi que les problèmes qu'elle tente de résoudre, depuis la planification, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques jusqu'à leur évaluation. Il importe de le reconnaître si l'on veut lever les obstacles systémiques à l'égalité des genres.
- **Diversité et intersection.** Les politiques, les programmes et les projets affectent les femmes et les hommes différemment, mais la discrimination et la marginalisation fondées sur le genre ne touchent pas toutes les femmes et tous les hommes de façon identique. Certains groupes d'hommes ou de femmes sont parfois victimes de formes d'inégalité particulières, qu'il convient de reconnaître et d'étudier afin de les combattre efficacement.
- **Égalité.** L'égalité des genres exige la protection et la promotion des droits de la personne: de toutes et de tous — des adolescents, des adultes et des enfants des deux genres; elle implique aussi l'égalité des chances.

35. Tiré du *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007*, page 9.

- **Équité.** Il importe de concevoir des mesures spécifiques qui favorisent le sexe le plus défavorisé de façon à lutter contre les disparités entre les genres, les stéréotypes sexistes et la discrimination. L'équité corrige l'inégalité des chances et exige de nos programmes qu'ils tendent à rétablir un certain équilibre (l'équité conduit à l'égalité).
- **Autonomisation et possibilité d'agir.** L'autonomisation des individus et des groupes est un moyen décisif de donner aux garçons, aux filles et aux jeunes gens et adultes des deux genres la possibilité de subvenir à leurs besoins pratiques immédiats et de défendre leurs intérêts stratégiques à long terme. Elle commence par une prise de conscience et aboutit à l'épanouissement personnel. L'UNESCO doit soutenir les processus qui aident les femmes et les hommes à acquérir plus d'assurance, à devenir plus autonomes et à décider eux-mêmes de leur avenir.
- **Participation et parité.** La participation sur un pied d'égalité des jeunes gens et adultes des deux genres en tant qu'acteurs des processus économiques, sociaux et politiques est une condition essentielle pour atteindre l'égalité des genres.
- **Relations de partenariat entre les femmes et les hommes.** Rendre les femmes plus autonomes ne signifie pas exclure les hommes. Il s'agit d'établir des relations de *partenariat* entre les femmes et les hommes de telle façon que les *deux* genres soient également capables de se prendre en charge. Cela suppose que l'on donne un rôle tout aussi important aux hommes et aux femmes au sein d'une société plus égalitaire.
- **Justice sociale.** S'il est vrai que l'inégalité entre les genres fait le lit de la pauvreté, la lutte contre la pauvreté ne suffit pas à pallier les inégalités relatives au genre. Pour être vraiment efficaces, les efforts pour combattre la pauvreté doivent aller de pair avec des mesures visant à mettre fin aux inégalités entre les genres.

## Section 6

### L'UNESCO et les instruments de plaidoyer de l'ONU

## L'UNESCO et les instruments de plaidoyer de l'ONU

Les progrès vers l'égalité des genres dépendent des efforts constants d'individus et de groupes déterminés tels que les Points focaux pour l'égalité des genres et les « mécanismes nationaux pour les femmes » pour promouvoir des politiques et des agendas prenant en compte les sexospécificités.

Les actions qui influencent les programmes d'orientation sont soutenues par :

- de bons arguments ;
- des faits fiables fondés sur des éléments d'information étayés ;
- des instruments et stratégies de plaidoyer valables et efficaces.

Les **instruments de plaidoyer** sont des documents tels que les textes législatifs nationaux, plans d'action ou directives de politique générale qui décrivent la position officielle d'un pays sur les questions d'intérêt général.

Au niveau international, ces documents sont appelés « instruments normatifs internationaux ». Ils comprennent des documents tels que les conventions et les protocoles facultatifs, les déclarations et les plans d'action internationaux. Ces documents, s'ils sont approuvés par un gouvernement ou un chef d'État, confèrent des mandats de poids aux défenseurs de l'égalité des genres dans un pays pour réclamer plus d'égalité entre les genres. Munis de ces instruments, ils peuvent mener des campagnes, faire du lobbying et forger des alliances afin d'influencer les décideurs et les politiques.

Vous trouverez dans cette section les instruments normatifs universels clés de l'ONU et de l'UNESCO susceptibles d'aider votre action de plaidoyer en faveur de l'égalité des genres.

### 1. Instruments normatifs universels clés de l'ONU et de l'UNESCO

Ces instruments, sexospécifiques ou non, peuvent appuyer une argumentation en faveur de l'équité et de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Ils ont été signés et ratifiés par la plupart des États membres de l'ONU et appellent donc une adhésion.

## DÉCLARATIONS POLITIQUES ET CONVENTIONS

- La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et ses deux Pactes le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966).
- La Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui (1949).
- La Convention contre la discrimination dans le domaine de l'éducation (1960).
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) (1979).
- La Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993).
- La Déclaration universelle sur la diversité culturelle (2001).

## PRINCIPAUX ENGAGEMENTS PRIS LORS DES CONFÉRENCES MONDIALES DES NATIONS UNIES SUR LES FEMMES<sup>36</sup>

- Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme (1985).
- Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995).
- Document sur les résultats de Beijing +5 (2000).
- Déclaration de Beijing+10 (2005).

## PRINCIPAUX ENGAGEMENTS SECTORIELS À LONG TERME DANS LES DOMAINES DE COMPÉTENCE DE L'UNESCO

- Sommet de la Terre à Rio et Action 21 (1992). Chapitre 24: « Les femmes dans le développement durable ».
- Déclaration et Programme d'action de Vienne de la Conférence mondiale des Nations Unies sur les droits de l'homme (1993), qui ont reconnu le droit au développement et les droits humains des femmes et des filles comme faisant partie intégrante des droits humains.
- Déclaration (Genève, 1994) et Cadre d'action intégré concernant l'éducation pour la paix, les droits de l'homme et la démocratie (Paris, 1995). Voir paragraphes 2.3, 8, 13, 25, 30.
- Conférence internationale sur la population et le développement et son Programme d'action (Le Caire, 1994).
- Conférence mondiale sur la science et Cadre d'action (Budapest, 1999). Voir les paragraphes 17, 41, 43, 56, 78, 86 et en particulier le paragraphe 90, qui traite explicitement de la participation des femmes et des filles à tous les aspects de la science et de la technologie.
- Conférence internationale sur l'éducation des adultes, CONFINTEA V (Hambourg, 1997).
- Forum mondial sur l'éducation (Dakar, 2000). Le Cadre d'action de Dakar sur l'Éducation pour tous, communément désigné sous le nom d'« Objectifs de Dakar », demande expressément l'égalité des genres dans son Objectif 5: « Éliminer les disparités entre les genres dans l'enseignement primaire et secondaire d'ici à 2005 et instaurer l'égalité dans ce domaine d'ici 2015, en veillant notamment à assurer aux filles un accès équitable et sans restriction à une éducation de base de qualité avec les mêmes chances de réussite ».
- Sommet de Johannesburg (2002). Voir le « Plan de mise en œuvre », paragraphes 3, 6(d), 6(h), 10(c), 24(a et b), 38, 40(c), 44(b), 46, 47(i et l), 49, 56(a), 59, 61(b), 96, 113, 126(g), 146bis, 148<sup>37</sup>.
- Sommet mondial sur la société de l'information (Genève, 2003). Voir la « Déclaration de principes » (paragraphes 2, 12, 29) et le « Plan d'action » (paragraphes 11g, 13l, 18b, 18e, 19a, 19c, 19d, 23h, 24e, 27, 28a et 28c)<sup>38</sup>.

## Résolutions de l'ONU et de l'UNESCO

Les résolutions adoptées depuis 1995 par l'Assemblée générale des Nations Unies et la Conférence générale de l'UNESCO concernant les femmes, les filles et l'égalité entre les genres peuvent aussi servir d'instruments pour appuyer vos actions. Vous pouvez trouver la liste complète des références sur le site Web du Centre de ressources de l'UNESCO sur les femmes et l'égalité des genres à l'adresse [www.unesco.org/women](http://www.unesco.org/women)

Encadré 8:

### Instruments normatifs universels clés concernant l'action de l'UNESCO en faveur de l'égalité entre les genres

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948) et ses deux Pactes: le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966).
- La Convention contre la discrimination dans le domaine de l'éducation (1960)
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) (1979), dont l'article premier définit la « discrimination à l'égard des femmes »
- La Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993) dont l'article premier donne la première définition détaillée de la « violence à l'égard des femmes »
- La Déclaration et le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement (1994)
- La Déclaration de Beijing et la Plate-forme pour l'action (1995) qui donne la première définition détaillée des « droits reproductifs » au paragraphe 95
- Le Document sur la Déclaration politique et les résultats de Beijing +5 (2000)
- Le « Cadre d'action de Dakar — Éducation pour tous: Tenir nos engagements collectifs » adopté au Forum mondial sur l'éducation (2000), qui a défini les 6 objectifs de Dakar, dont deux sont spécifiquement axés sur les femmes et les filles (Objectifs 5 et 3)
- La Déclaration universelle sur la diversité culturelle (2001) qui dit clairement que « nul ne peut invoquer la diversité culturelle pour porter atteinte aux droits de l'homme garantis par le droit international, ni pour en limiter la portée » (art. 4)
- La Déclaration de Beijing +10 (2005) qui souligne le fait que la CEDEF et le Programme d'action de Beijing se renforcent mutuellement.

36. On peut trouver ces documents sur le site Web de l'ONU consacré aux femmes et à l'égalité entre les genres, **WomenWatch**, à l'adresse <http://www.un.org/womenwatch>

37. Disponible à l'adresse [http://www.johannesburgsummit.org/html/documents/summit\\_docs/2309\\_planfinal.htm](http://www.johannesburgsummit.org/html/documents/summit_docs/2309_planfinal.htm)

38. Disponible à l'adresse [http://www.itu.int/wsis/documents/doc\\_multi.asp?lang=en&id=1161|160](http://www.itu.int/wsis/documents/doc_multi.asp?lang=en&id=1161|160)

## **2. Stratégie à moyen terme de l'UNESCO (31 C/4)**

La Stratégie à moyen terme de l'UNESCO pour 2002-2007 (31 C/4) énonce les priorités du programme de l'Organisation, ses objectifs stratégiques et ses résultats escomptés. C'est le plan stratégique de l'Organisation. Ce document a été adopté par la Conférence générale de l'UNESCO et il exprime donc la volonté et les aspirations de tous ses États membres. Aussi la Stratégie à moyen terme est-elle un **instrument de plaidoyer** qui peut servir à appuyer et à guider vos initiatives en faveur de l'égalité des genres.

Le paragraphe 32 de la Stratégie à moyen terme énonce la politique de l'Organisation concernant la généralisation de l'analyse selon le genre et les femmes.

## Section 7

### *Foire aux questions*

## Foire aux questions

Pour des explications complémentaires au sujet des concepts et termes clés employés dans le guide, veuillez consulter l'**Annexe 2**.

### 1. *Qu'est-ce qu'un Point focal pour l'égalité des genres (PFG) ?*

Les PFG sont des personnes qui ont été désignées au sein d'une institution ou d'une organisation pour suivre et stimuler une plus grande prise en compte des questions touchant l'égalité des genres dans les activités quotidiennes de l'institution.

Certains utilisent cette expression pour se référer aux ministères nationaux de la condition féminine ou aux chefs des services administratifs qui travaillent exclusivement à la promotion des droits des femmes et de l'égalité des chances.

Veuillez lire le point 1.5 du guide pour en savoir plus sur le rôle du Point focal pour l'égalité des genres de la Commission nationale.

### 2. *Quelle différence y a-t-il entre égalité et équité entre les genres ?*

L'UNESCO fait une distinction entre **égalité** des genres et **équité entre les genres**.

**L'égalité des genres** signifie que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes conditions leur permettant de jouir de tous leurs droits. Ainsi, elles peuvent contribuer au développement économique, social, culturel et politique et en profiter. L'égalité des genres est donc l'égalité de la valorisation des similitudes et des différences des hommes et des femmes, et des rôles qui sont les leurs. Elle est fondée sur l'idée que les femmes et les hommes sont partenaires, à part égale, au sein de leur foyer, de leur communauté et de leur société.<sup>39</sup>

39. Tiré du *Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007*, page 17.

**L'équité** est un processus qui consiste à être (également) juste envers les hommes et les femmes. Pour assurer cette impartialité, des mesures doivent être prises afin de pallier aux déséquilibres d'origine historique et culturelle qui empêchent les hommes et les femmes de participer à parts égales au développement de leur société.

**L'équité** est le moyen. **L'égalité** est le résultat.

### 3. Qu'est-ce que la généralisation de l'analyse selon le genre ?

C'est un processus plutôt qu'un objectif. Elle consiste à intégrer ce qui peut sembler marginal dans les activités principales d'une organisation et ses processus de prise de décisions essentielles. Il est jugé nécessaire de prendre systématiquement en compte les questions touchant l'égalité entre les genres dans une organisation comme l'UNESCO parce que les idées et les pratiques de ses parties prenantes jouent un rôle important dans les choix qui président à l'allocation des ressources et des possibilités d'apprentissage dans les sociétés.

Les efforts visant à intégrer les préoccupations relatives à l'égalité des genres dans les institutions existantes n'ont guère d'intérêt en soi. Leur raison d'être est d'instaurer l'égalité entre les genres et d'améliorer la pertinence et l'efficacité globales des agendas de développement au bénéfice de toutes les femmes et de tous les hommes.

On trouve aussi une définition détaillée de la généralisation de l'analyse selon le genre dans la Conclusion concertée du Segment de coordination de 1997 du Conseil économique et social, **« Intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies »**.<sup>40</sup>

### 4. Pourquoi généraliser l'analyse selon le genre ?

L'évaluation à laquelle a procédé l'ONU en vue de la session extraordinaire Beijing +5 tenue par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2000<sup>41</sup> concluait que bien que quelques progrès aient été accomplis en matière d'égalité des genres, il restait encore beaucoup à faire pour parvenir à une égalité complète. Les femmes et les filles représentent encore les deux tiers des analphabètes du monde; moins de filles que de garçons terminent l'école primaire; les femmes représentent moins de 15 % des élus nationaux; les femmes rurales produisent la moitié de la production alimentaire mondiale et pourtant elles ne possèdent, au niveau mondial, que moins de 1 % des terres.

L'inégalité entre les genres est aussi un handicap pour les garçons, car dans certains cas les « disparités entre les genres » sont au détriment des garçons. C'est particulièrement le cas dans certaines régions où les performances et l'assiduité scolaires des garçons, comparées à celles

40. Document disponible sur l'Internet à l'adresse <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/main.htm>

41. Session extraordinaire Beijing +5 de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2000, intitulée **Les femmes en l'an 2000 : Égalité entre les genres, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle**. Des informations détaillées sont disponibles à l'adresse <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/session/presskit/gasp.htm>

des filles, sont un sérieux sujet de préoccupation. Dans ce cas, les garçons redoublent les classes et ont donc besoin de plus de temps que les filles pour achever le cycle d'éducation de base.

Au niveau institutionnel, les progrès sont aussi très lents en ce qui concerne la mise en œuvre des textes législatifs sur l'égalité, le renforcement des mécanismes institutionnels nationaux et l'élaboration de stratégies de lutte contre la pauvreté prenant en compte les sexospécificités.

C'est pourquoi l'UNESCO, de même que les autres institutions du système des Nations Unies, devrait adresser aux gouvernements un message clair leur rappelant leur obligation de tenir les engagements pris à Beijing. Comme l'attestent près de trente années de recherches et d'expériences<sup>42</sup>, l'égalité entre les genres est une question non seulement de droits humains mais aussi de bonne gouvernance. Aussi longtemps que les priorités et conceptions des femmes et des hommes concernant les objectifs du développement ne sont pas clairement identifiées, prises en compte et promues, non seulement nous excluons la moitié de l'humanité, mais nous compromettons nos chances de réaliser le développement durable.

Il est clair, néanmoins, que l'égalité entre les genres ne peut être réalisée uniquement par des projets qui ne visent à améliorer les situations individuelles. Une profonde transformation des structures et des systèmes qui sont à la base de la subordination et de l'inégalité entre les genres est requise. A cet effet, il nous faut découvrir les préjugés cachés qui limitent l'aptitude des femmes et des hommes à jouir des mêmes droits et des mêmes chances et trouver les moyens les plus efficaces et les plus appropriés sur le plan culturel de soutenir les capacités des femmes et des hommes d'impulser le changement social. Pour l'UNESCO, cela signifie que nous devons intégrer le souci de l'égalité des genres dans l'ensemble de nos activités.

## 5. Qu'est-ce qu'un mécanisme pour l'égalité des genres ?

Un **mécanisme pour l'égalité des genres** ou un **mécanisme pour les femmes** est une institution gouvernementale et, dans certains cas, une structure parlementaire, créée pour promouvoir la condition féminine et garantir la pleine jouissance par les femmes de leurs droits humains. Sa principale fonction est de suivre et d'assurer l'application de la loi, du principe de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes<sup>43</sup>. Exemples de « mécanismes pour les femmes » ou de « mécanismes pour l'égalité des genres » : Ministère de la condition féminine ; Département de l'égalité des genres ; Commission de l'égalité des chances. Il se peut que certains désignent ces structures administratives ou politiques sous le nom de Points focaux pour l'égalité des genres. L'expression est de plus en plus employée pour inclure l'ensemble du dispositif institutionnel mis en place pour intégrer les questions de l'égalité des genres dans les politiques et les programmes publics, des PFG individuels aux commissions et comités nationaux et sous-régionaux.

On peut trouver une liste des mécanismes nationaux pour les femmes sur le site Web de l'ONU pour les femmes, à l'adresse <http://www.un.org/womenwatch/world/>

42. Depuis 1975, lors de la célébration de l'Année internationale de la femme et de l'adoption du premier plan mondial d'action mondial pour la promotion de la femme, qui ont inauguré la Décennie de la femme — égalité, développement et paix.

43. Testolin, Giorgia, Handbook on National Machinery to Promote Gender Equality and Action Plans; Guidelines for establishing and implementing National Machinery to promote equality, with examples of good practices, Conseil de l'Europe, 2001.

## 6. Qu'est-ce qu'une optique sexospécifique ?

**Optique sexospécifique** est l'expression employée pour décrire un outil analytique qui aide l'utilisateur à s'assurer qu'il traite des questions touchant au genre dans ses activités. Cet outil peut revêtir la forme d'une liste de questions ou d'une courte liste de points à garder en mémoire<sup>44</sup>. Pour un exemple d'optique prenant en compte les sexospécificités, voir ENCADRÉ 5 : « L'optique sexospécifique » dans l'examen des propositions de projets ».

44. *A Toolkit for promoting Gender Equality in Education*. UNESCO Bangkok, Gender in Education Network in Asia (GENIA), 2003.

# Annexes

# Annexe 1

## Liste des chaires UNESCO et des réseaux UNITWIN concernant les femmes et l'égalité des genres

(13 chaires UNESCO au 28 juillet 2004)<sup>1</sup>

Le Programme UNITWIN/Chaires UNESCO a été institué en 1992; cette dénomination est l'abréviation du système de jumelage et de mise en réseau des universités. Le réseau a été lancé dans le but de développer la coopération interuniversitaire tout en mettant l'accent sur le transfert de connaissances entre les universités et la promotion de la solidarité universitaire dans le monde.

### Réseaux UNITWIN

#### Royaume-Uni

Chaire UNESCO/Réseau sur le genre, la culture et le développement humain, créée en 1995.

#### Royaume-Uni

Réseau ACU/UNITWIN sur la gestion de l'enseignement supérieur pour les femmes universitaires (282), créé en 1993. Coordinatrice du Réseau: Association des universités du Commonwealth (ACU), Prof. Dorothy Garland ([appts@acc.ac.uk](mailto:appts@acc.ac.uk))

### Chaires UNESCO

#### Argentine

Chaire UNESCO pour les femmes, la science et la technologie, créée en 2001 à la FLACSO

#### Botswana

Chaire UNESCO-NATURA sur les stratégies de vulgarisation pour le développement rural: Approches prenant en compte les sexospécificités, créée en 1992

#### Burkina Faso

Chaire UNESCO « Genre, science et développement en Afrique », créée en 2004 à l'Université de Ouagadougou

1. Mise à jour disponible sur le site web de l'UNESCO.

**Émirats Arabes Unis**

Chaire UNESCO en technologie de l'information et journalisme pour les femmes, créée en 2002

**Ghana**

Chaire UNESCO-AUA pour « les femmes dans la science et la technologie », créée en 1995

**Kenya**

Chaire UNESCO sur les femmes et la santé communautaire, créée en 1998  
Bahemuka, J. Mbula — Université de Nairobi, Département de sociologie  
(uonunesco@iconnect.co.ke)

**Kirghizistan**

Chaire UNESCO sur la politique d'égalité des genres et les droits humains, créée en 1997

**Maroc**

Chaire UNESCO sur la femme et ses droits, créée en 1999

**Pologne**

Chaire UNESCO sur les femmes, la société et le développement, créée en 1996

**République de Corée**

Chaire UNESCO en technologie de la communication pour les femmes, créée en 1998

**Soudan**

Chaire UNESCO sur les femmes, la science et la technologie, créée en 2003  
à l'Université pour les sciences et la technologie

**Swaziland**

Chaire UNESCO-AUA pour les femmes dans la science et la technologie, créée en 1995

**Viet Nam**

Chaire UNESCO-NATURA sur les stratégies de vulgarisation pour le développement rural :  
Approches prenant en compte les sexospécificités, créée en 1992 dans le cadre de *Natura*.

## Annexe 2

### Définitions des concepts clés

On entend par **GENRE** les rôles et responsabilités dévolus aux hommes et aux femmes, qui sont façonnés au sein de nos familles, de nos sociétés et de nos cultures. Le concept de genre comprend aussi les attentes concernant les caractéristiques, les aptitudes et les comportements prévisibles des femmes et des hommes (féminité et masculinité). Ces rôles et ces attentes s'apprennent. Ils peuvent évoluer avec le temps et sont variables dans et entre les cultures. Les systèmes de différenciation sociale tels que le statut politique, la classe, l'origine ethnique, les handicaps physiques et mentaux, l'âge et plusieurs autres facteurs modifient les rôles de chaque genre. Le concept de genre est fondamental car, lorsque appliqué à une analyse sociale, il révèle la façon dont la subordination des femmes (ou la domination des hommes) s'organise au sein de la société. En tant que telle, cette subordination peut être modifiée ou abrogée; elle n'est pas biologiquement déterminée ni fixée pour toujours.

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

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

Les **DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE** sont des données recueillies sur les femmes et les hommes et présentées séparément.

L'**ÉGALITÉ DES GENRES** signifie que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes conditions leur permettant de jouir de tous leurs droits. Ainsi, elles peuvent contribuer au développement économique, social, culturel et politique et en profiter. L'égalité des genres est donc l'égale valorisation des similitudes et des différences des hommes et des femmes, et du rôle que chacun joue. Elle est fondée sur l'idée que les femmes et les hommes sont partenaires, à part égale, au sein de leur foyer, de leur communauté et de leur société.

L'**équité** est un processus qui consiste à être (également) juste envers les hommes et les femmes. Pour assurer cette impartialité, des mesures doivent être prises afin de pallier aux déséquilibres d'origine historique et culturelle qui empêchent les hommes et les femmes de participer à parts égales au développement de leur société. L'équité est le moyen. L'égalité est le résultat.

La **DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES** désigne « 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 (CEDEF).

L'**AUTONOMISATION (OU LE RENFORCEMENT DU POUVOIR DES FEMMES)** est un processus par lequel les personnes — qu'elles appartiennent à un genre ou à l'autre — prennent le contrôle de leurs destinées, c'est-à-dire définissent leurs propres objectifs, acquièrent certaines compétences, gagnent de l'assurance, résolvent des problèmes et développent leur autonomie. Nul ne peut « autonomiser » quelqu'un d'autre: l'individu est le seul apte à renforcer son propre pouvoir de choisir et de s'exprimer. Toutefois, les institutions telles que les agences de coopération internationale peuvent appuyer les processus menant à l'autonomisation d'individus ou de groupes.

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

L'approche « **FEMMES ET DÉVELOPPEMENT** » (**OU LA PARTICIPATION DES FEMMES AU DÉVELOPPEMENT**) est une approche qui tente d'intégrer les femmes au processus de développement par des initiatives les visant spécifiquement. Dans le cadre d'activités ayant adopté cette approche, les femmes sont habituellement perçues comme étant des réceptrices passives qui doivent devenir des productrices plus efficaces afin d'accroître leurs revenus. Même si beaucoup de projets de développement impliquant la participation des femmes ont amélioré, à court terme, leur santé, leurs ressources et leurs revenus, bon nombre ne se sont pas révélés viables à long terme car ils n'ont pas modifié les relations d'inégalité entre hommes et femmes. Le défaut commun aux projets ayant adopté cette approche est qu'ils ne prennent pas en compte les multiples rôles des femmes ou qu'ils évaluent mal l'élasticité des horaires et du travail des femmes. En outre, ces projets ne tiennent pas compte des rôles et responsabilités des hommes qui influencent la (dés)autonomisation des femmes.

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

L'approche « genre et développement » n'exclut pas le besoin d'interventions ponctuelles visant spécifiquement les femmes ou spécifiquement les hommes qui peuvent compléter les initiatives de genre. La recherche montre que la réussite des activités, qu'elles s'adressent à un sexe spécifique ou intègrent une perspective de genre, est directement liée à la rigueur de l'analyse selon le genre qui guide les activités.

On entend par **BESOINS PRATIQUES** ce que les femmes (ou les hommes) considèrent comme des nécessités immédiates, telles que l'accès à l'eau, à la sécurité d'un logement et à la nourriture.

Quant aux **BESOINS/INTÉRÊTS STRATÉGIQUES**, ce sont ceux ayant trait aux problèmes fondamentaux qui font en sorte que les femmes (ou, moins souvent, les hommes) subissent une situation de subordination ou des inégalités en raison de leur sexe. Ces besoins ou intérêts stratégiques s'inscrivent dans le long terme, ne sont généralement pas d'ordre matériel et sont souvent liés à des changements des structures sociales concernant la condition des femmes et l'équité. La prise en compte de ces besoins/intérêts stratégiques se traduit par une législation assurant des droits égaux aux femmes et aux hommes, la possibilité pour les femmes d'exercer un choix relatif à la reproduction et l'accroissement de la participation des femmes au processus de décision. La notion de « besoins stratégiques », présentée pour la première fois en 1985 par Maxine Molyneux<sup>1</sup>, a facilité la mise au point d'outils pour l'élaboration de plans et de politiques axés sur les problèmes propres à l'un ou l'autre genre, tels que le Cadre de Moser, qui sont aujourd'hui utilisés par les institutions de développement du monde entier.

**NB:** Une telle distinction entre les besoins pratiques et stratégiques sert à signaler au spécialiste du programme l'importance de prendre en considération les enjeux structurels de l'autonomisation des femmes. L'objectif n'est pas d'enfermer les réalités et les expériences des femmes dans des notions rigides et préconçues prétendant distinguer ce qu'est un besoin stratégique d'un besoin pratique. En effet, dans de nombreux cas, ces deux types de besoins se croisent. Les changements d'ordre pratique et matériel affectent les relations de pouvoir hommes/femmes au sein d'une même communauté.

La **GÉNÉRALISATION DE L'ANALYSE SELON LE GENRE (OU LA PRISE EN COMPTE SYSTÉMATIQUE DES SEXOSPÉCIFICITÉS)** est davantage un processus qu'un but à atteindre. Les efforts pour intégrer dans les activités des grandes institutions existantes les préoccupations liées aux sexospécificités n'ont que peu d'intérêt en soi. Leur raison d'être est d'instaurer l'égalité des genres et d'améliorer la pertinence et l'efficacité globales des grands programmes de développement. Une telle approche démontre que la marginalisation des femmes et les inégalités entre les genres ont un coût pour l'ensemble de la société.

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

**L'INDICE DE PARITÉ ENTRE LES GENRES (IPS) DANS L'ALPHABÉTISATION** est le rapport entre le taux d'alphabétisme des femmes et celui des hommes. Il mesure les progrès accomplis

1. Molyneux, Maxine. *Mobilisation without Emancipation? Women's Interests, States and Revolution in Nicaragua*; *Feminist Studies* 11, No. 2 (1985).

vers l'équité entre les genres pour ce qui est de l'alphabétisation et le niveau des opportunités d'apprentissage offertes aux femmes comparé à celui des opportunités offertes aux hommes. Il sert également d'indicateur significatif de l'autonomisation des femmes dans une société.

Des **OBJECTIFS INTÉGRANT UNE PERSPECTIVE D'ÉGALITÉ DES GENRES** sont des objectifs de programmes et de projets, à caractère non discriminatoire, qui bénéficient également aux femmes et aux hommes et visent à corriger les inégalités entre les genres.

La **VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES** est définie dans l'article premier de la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993). Cette 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, la contrainte ou la privation de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ».

## Annexe 3

### Exemple d'atelier de formation aux questions de genre

#### Programme —

Atelier sur la généralisation de l'analyse selon le genre  
Fondé sur l'atelier de formation organisé à l'UNESCO Bangkok en 2003

Heure	Point du programme	Animateurs du débat
8h15	<p><b>Ouverture officielle</b> Objectifs et résultats escomptés de l'atelier Attentes des participants &amp; examen du programme</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Directeur du Bureau de l'UNESCO à Bangkok</li> <li>■ Point focal pour l'égalité des genres</li> <li>■ Formateur aux questions de genre</li> </ul>
9h30	<p><b>Présentation — Promotion de l'égalité des genres</b> <i>Activité</i> : Présentation de diapositives &amp; débat sur les engagements et les obligations de l'UNESCO en tant qu'institution et de son personnel en matière de promotion de l'égalité des genres. Ce débat sera suivi d'une séance de questions et commentaires. <i>Objectif</i> : Il s'agit de faire comprendre aux participants la politique de l'UNESCO en matière d'égalité des genres et leur rôle en tant que catalyseurs du changement dans ce domaine. De plus, la projection de diapositives mettra les participants au courant des activités d'UNESCO Bangkok en matière de genre dans la région. Il s'agit de faire en sorte que le personnel d'UNESCO Bangkok reste à la pointe de l'actualité. Les points focaux pour l'égalité des genres des ministères de l'éducation et le personnel des bureaux nationaux/multipays de l'UNESCO peuvent faire appel à la collaboration du personnel de Bangkok. Ils s'attendent, de la part du personnel de Bangkok, à une approche cohérente des questions de genre, à l'instar de celle qui a été adoptée en commun à l'occasion des initiatives d'UNESCO Bangkok concernant le genre (formation, recherche et mise en réseau des activités concernant le genre et l'éducation).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Point focal pour l'égalité des genres</li> </ul>
10h00	<i>Pause rafraîchissements</i>	
10h15	<p><b>Explorer la terminologie du genre</b> — Gallery Walk Réactions et débat en plénière <i>Activité</i> : De petits groupes se déplacent d'un endroit à l'autre et formulent des définitions des termes clés du genre qui y sont affichés. Termes : sexe, genre, égalité entre les genres, équité entre les genres, approches « femmes et développement » et « genre et développement », besoins pratiques et besoins stratégiques. Ce processus est destiné à permettre un apprentissage et un partage des connaissances dans de bonnes conditions. Animateurs et participants se déplacent d'endroit en endroit pour recueillir les réactions. Tous les participants sont encouragés à utiliser des dessins/graphiques simples, ainsi que les mots, pour expliquer les termes. Les animateurs se servent de dessins simples et d'exemples d'études de cas durant le retour d'information. <i>Objectif</i> : Faire bien comprendre la terminologie du genre et montrer combien il importe d'exprimer les concepts touchant le genre en des termes simples.</p>	<p>Tous + Formateur aux questions de genre</p>

11h30	<p><b>Démystifier la généralisation de l'analyse selon le genre</b>  <i>Activité:</i> Introduction à la généralisation de l'analyse selon le genre. Des dessins seront aussi utilisés pour bien expliquer l'essence du processus de généralisation de l'analyse selon le genre.  <i>Objectif:</i> Offrir aux participants une description graphique facile à utiliser dont ils puissent se servir pour expliquer la généralisation de l'analyse selon le genre à leurs partenaires gouvernementaux et autres.</p>	Tous + Formateur aux questions de genre
12h00	<i>Déjeuner</i>	
13h00	<p><b>Orientation et critique –</b>                  UNESCO Bangkok — L'optique sexospécifique dans les projets UNESCO Bangkok — L'optique sexospécifique dans la recherche et les enquêtes  <i>Activité:</i> Les animateurs présenteront le concept d'optique sexospécifique.                  Au cours de l'atelier de novembre, le personnel de l'UNESCO a mis au point deux optiques sexospécifiques destinées à être utilisées dans la région. Elles seront communiquées aux participants, auxquels il sera demandé de formuler leurs observations/critiques concernant l'utilité de ces outils.                  Utilisant ces deux optiques comme référence, les participants définiront rapidement ensemble les caractéristiques d'un outil pratique pour les questions de genre. Cet exercice a pour but d'accroître leur aptitude à concevoir des outils adaptés à leurs besoins spécifiques.  <i>Objectif:</i> Apprendre à connaître les caractéristiques, l'utilisation et la valeur des outils sexospécifiques.</p>	Tous + Formateur aux questions de genre
13h30	<p><b>L'interface entre genre &amp; culture</b>                  Projection de diapositives, activité en groupe et réactions  <i>Activité:</i> Une projection de diapositives montrant comment genre et culture se croisent sera présentée. Des descriptions du contenu des diapositives seront fournies à de petits groupes. Leur tâche sera de débattre du contenu et de faire des recommandations en vue de le renforcer. L'objectif est la création collective d'un outil de sensibilisation aux questions de genre qui les aidera à surmonter les obstacles opérationnels d'origine culturelle à la promotion de l'égalité des genres.  <i>Objectif:</i> Créer collectivement un outil/référence pratique et utile pour les programmeurs de l'UNESCO aux fins du plaidoyer pour le changement positif des rapports sociaux de genre dans divers contextes culturels.</p>	Tous + Formateur aux questions de genre
15h00	<i>Pause rafraîchissements</i>	
15h15	<p><b>Les projets: où est le genre?</b>                  Activité de groupe — Analyse selon le genre d'une proposition de l'UNESCO.  <i>Activité:</i> Il sera demandé aux groupes de mettre au point une « optique sexospécifique » mentale et une critique sexospécifique d'une proposition de l'UNESCO.  <i>Objectif:</i> Renforcer collectivement les compétences d'analyse des propositions de projets selon une perspective sexospécifique et la capacité de les réviser de façon à rendre les projets plus attentifs aux sexospécificités. Les participants seront encouragés à mettre à l'essai l'optique sexospécifique de l'UNESCO pour les projets dans cet exercice.</p>	Tous + Formateur aux questions de genre
16h15	Réactions des participants concernant la première journée	Tous
16h30	<i>Fin de la première journée</i>	

## Annexe 4

### Bibliographie et ressources clés sur l'Internet

#### I. Bibliographie

- Secrétariat du Commonwealth, *Gender Reference Handbook for Commonwealth Public Service Managers*; Londres, 1997.
- DFID; *Gender Manual: A practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners*; DFID. Londres, avril 2002.
- March, Candida, Ines Smyth et Maitrayee Mukhopadhyay. *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*; Londres: Oxfam, 1999.
- Molyneux, Maxine. *Mobilisation without Emancipation? Women's Interests, States and Revolution in Nicaragua*; *Feminist Studies* 11, No. 2 (1985).
- Office of the Special Adviser on Gender Issues, *Gender Mainstreaming – An Overview*; DESA, ONU, New York, janvier 2002.
- Reinharz, Shulamit. *Feminist Methods in Social Research*. New York: Oxford University Press, 1992.
- Testolin, Giorgia. *Handbook on National Machinery to Promote Gender Equality and Action Plans; Guidelines for establishing and implementing National Machinery to promote equality, with examples of good practices*. Strasbourg: Conseil de l'Europe, 2001.
- Université de Wolverhampton; *A Guide for Developing a Logical Framework*. Royaume-Uni: Centre for Rural Development and Training,
- UNESCO; *Results-Based Programming, Management and Monitoring. Guide for UNESCO*; septembre 2001.
- UNESCO Bangkok; *A Toolkit for promoting Gender Equality in Education*. Gender in Education Network in Asia (GENIA), 2004.

#### II. Documents cités

- Résolution de l'UNESCO 32 C/Rés. 45: "Principes et conditions gouvernant le Programme de participation", adoptée par la Conférence générale à sa 32<sup>e</sup> session en 2003  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001331/133171e.pdf>
- Charte des Commissions nationales pour l'UNESCO, 1978  
<http://mirror-us.unesco.org/ncp/natcom/pages/charter.html>
- Stratégie à moyen terme de l'UNESCO, 2002-2007. 31 C/4 Disponible à l'adresse:  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001254/125434e.pdf>
- Programme et budget de l'UNESCO. 31 C/5 Disponible à l'adresse  
<http://mirror-us.unesco.org/general/eng/about/budget.shtml>
- Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007. Disponible en anglais, espagnol et français à l'adresse:  
<http://www.unesco.org/women>

UNESCO: *Pour l'égalité des genres dans le langage*, 3<sup>e</sup> édition, 1999. Disponible en anglais et en français à l'adresse

<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>

Rapports de pays soumis au Comité de la CEDEF. Disponible à l'adresse:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm>

GA/RES/55/2 — Déclaration du Millénaire de l'ONU; paragraphe 20, disponible à l'adresse:

<http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>

*Feuille de route pour la mise en œuvre de la Déclaration du Millénaire de l'ONU*. Rapport du Secrétaire général, cinquante-sixième session, 6 septembre 2001. A/56/150. Disponible à l'adresse:

<http://www.un.org/documents/ga/docs/56/a56326.pdf>

*Les femmes en l'an 2000: Égalité entre les genres, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle*. Vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies, New York, 5-9 juin 2000. Disponible à l'adresse:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/as232add1.pdf>

*Les femmes en l'an 2000: Égalité entre les genres, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle*. Session extraordinaire Beijing +5 de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2000. Informations complètes disponibles à l'adresse:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/session/presskit/gasp.htm>

*Sommet mondial sur la société de l'information, Déclaration de principes et Plan d'action*. Genève, 2003. Disponible à l'adresse:

[http://www.itu.int/wsis/documents/doc\\_multi.asp?lang=en&id=1161|1160](http://www.itu.int/wsis/documents/doc_multi.asp?lang=en&id=1161|1160)

*Sommet mondial sur le développement durable, Plan de mise en œuvre*. Johannesburg, 2002. Disponible à l'adresse:

[http://www.johannesburgsummit.org/html/documents/summit\\_docs/2309\\_planfinal.htm](http://www.johannesburgsummit.org/html/documents/summit_docs/2309_planfinal.htm)

### **III. Ressources Internet utiles pour développer des formations aux questions de genre**

#### **Centre de ressources de l'UNESCO sur les femmes et l'égalité des genres**

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

Ce site fournit des matériels mis au point par ou en coopération avec l'UNESCO qui peuvent vous aider à intégrer les questions de genre dans vos activités. On y trouve des méthodes pédagogiques, des outils d'apprentissage, des études de cas, des présentations synoptiques PowerPoint et des principes directeurs.

Cette série de matériels couvre tout l'éventail des domaines de compétence de l'UNESCO et d'autres domaines. Une section de ce site est consacrée à la formation aux questions de genre. Pour en faciliter la consultation, les matériels ont été regroupés en trois catégories: 1) Sites Web utiles pour la formation aux questions de genre; 2) Documentation sur la formation des employés de l'UNESCO; 3) Enseignements tirés, suggestions et bonnes pratiques.

#### **WomenWatch**

(<http://www.un.org/womenwatch/>)

Site de l'ONU sur les femmes et l'égalité entre les genres.

**Briefings on Gender and Development (BRIDGE)**

([http://www.ids.ac.uk/bridge/Bri\\_bull.html](http://www.ids.ac.uk/bridge/Bri_bull.html))

On trouve sur ce site des dossiers et des notes d'information sur diverses questions — VIH/sida, commerce, pauvreté, participation. Site mis en place par l'Institute of Development Studies de l'Université du Sussex (Royaume-Uni).

**Agence canadienne de développement international (ACDI) — Cours en ligne sur l'égalité des genres**

(<http://www.acdi-cida.gc.ca/equality>)

Pour rendre plus accessibles les connaissances et les outils concernant les questions de genre, l'ACDI a lancé un outil informatique en 1997. En janvier 2002, l'ACDI a remplacé le CD-ROM de 1997 par un cours en ligne interactif, centré sur les apprenants, relatif à l'égalité des genres.

**Siyanda**

(<http://www.genie.ids.ac.uk/>)

Siyanda est une base de données en ligne de *matériels sur le genre et le développement*. C'est aussi un espace *interactif* où les praticiens des questions de genre peuvent partager idées, expériences et ressources.

**Gender Training Resources Collection**

(<http://www.col.org/genderresources/>)

Ensemble de démonstration, fondé sur le Web, de matériels de soutien des capacités de généralisation de l'analyse selon le genre venant de l'ONU et du Commonwealth (années 1990 à 2000). Veuillez noter que cette base de données est un prototype destiné essentiellement à la démonstration. Les matériels ne sont pas complets et ils seront actualisés lors de la deuxième phase du projet.

**INSTRAW GAINS**

(<http://www.un-instraw.org/en/resources/index.html>)

Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme. Ce site permet d'accéder rapidement aux ressources appropriées concernant les organisations et les individus s'occupant de recherche, de formation, de plaidoyer, d'élaboration des politiques et de mise en œuvre de projets axés sur le genre.

**Centre international d'information et d'archives du mouvement des femmes (IIAV)**

*Mapping the World*

(<http://www.iiav.nl/eng/databases/mapping/index.html>)

*Mapping the World* est une base de données comptant plus de 350 centres d'information des femmes et bibliothèques de plus de 125 pays. Faites des recherches dans cette base de données pour savoir quels services existent en Albanie ou en Chine, en République dominicaine ou en Mongolie, aux Tonga ou au Zimbabwe.

Le Guide a été mis au point grâce à l'aimable concours de la Division des relations avec les Commissions nationales et des nouveaux partenariats du Secteur des relations extérieures et de la coopération (ERC/NCP) et de la Section de l'enseignement primaire du Secteur de l'éducation (ED/BAS/PE).

Nous voudrions aussi exprimer notre gratitude à tous les stagiaires de BSP/WGE qui ont fait bénéficier le projet de leurs suggestions et de leurs compétences. Nous tenons en particulier à remercier Suzanna Thullin, Jacinthe Gagnon, Christine Moussongo Koba, Maria Pia Becker, Andrea Obermeyer, Sara Malakoff et Anthony Nguyen.

Document publié par le  
Bureau de la planification stratégique  
**Section pour les femmes et l'égalité des genres**  
Rédigé par Lydia Ruprecht (BSP/WGE) — original en anglais  
7, place de Fontenoy, 75007 Paris  
Tél.: 33 1 45 68 12 02  
Fax: 33 1 45 68 55 58  
<http://www.unesco.org/women>



Annette Jalilova  
Annette@Jalilova.com