

# INTÉGRER DANS L'ACTION DE L'OMS DES APPROCHES SOUCIEUSES D'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES

## Politique de l'OMS en matière de genre





## **Déclaration du Directeur général sur la politique OMS d'équité entre les sexes: Intégration d'approches soucieuses d'équité entre les sexes dans l'action de l'OMS**

Judicieuse du point de vue de la santé publique, l'intégration dans l'action sanitaire d'approches soucieuses d'équité entre femmes et hommes contribuera à renforcer l'impact et la portée de nos activités. Je tiens à saisir cette occasion pour vous faire part de la nouvelle politique OMS d'équité entre les sexes et vous prier de lui vouer toute votre attention. Je suivrai personnellement les progrès accomplis dans ce domaine par les hauts responsables de l'Organisation.

Il s'agit là d'une question qui intéresse tous les aspects de nos activités et l'application de notre politique d'équité supposera l'engagement, la participation et la contribution de tous les membres du personnel. Notre engagement à intégrer des approches soucieuses d'équité entre les sexes devra être reflété dans les plans de travail et dans l'établissement des budgets, ainsi que dans les activités de coopération technique avec les pays. Les départements et les bureaux devront élaborer des plans d'action pour intégrer ces approches dans leurs activités. Ces plans d'action serviront à suivre les progrès accomplis.

Je nommerai un groupe spécial de haut niveau chargé de faciliter et d'appuyer les activités de l'OMS dans ce domaine et d'en assurer la cohérence globale ; il m'informerera régulièrement des progrès accomplis par les Groupes, les bureaux régionaux et les bureaux dans les pays.

J'envisage avec plaisir le renforcement et la consolidation des travaux de l'OMS dans ce domaine.

Gro Harlem Brundtland  
Directeur général



## **POLITIQUE DE L'OMS EN MATIERE DE GENRE**

### **Intégrer dans l'action de l'OMS des approches soucieuses d'équité entre les sexes**

#### **Contexte général et justification**

1. La Constitution de l'OMS affirme que "La possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain, quelles que soient sa race, sa religion, ses opinions politiques, sa condition économique ou sociale." Cinquante ans après l'adoption de ce texte, il est de plus en plus largement reconnu que les facteurs qui déterminent l'état de santé des femmes et des hommes présentent des différences. La dynamique du genre\* dans le domaine de la santé revêt à cet égard une importance profonde qui a longtemps été négligée.

2. La société assigne aux femmes et aux hommes des rôles différents dans divers contextes sociaux. On relève aussi des différences dans les occasions et les ressources qui s'offrent aux femmes et aux hommes ainsi que dans leur capacité de prendre des décisions et de faire respecter leurs droits fondamentaux, y compris en matière de protection de la santé et d'accès aux soins. Les rôles dévolus aux femmes et aux hommes et l'inégalité des relations entre les sexes interagissent avec d'autres variables sociales et économiques et se traduisent par des situations différentes, parfois inéquitables, pour ce qui concerne l'exposition aux problèmes de santé, l'accès à l'information et aux services de soins et l'utilisation de ces derniers. Ces différences ne sont évidemment pas sans conséquences pour la santé. Les données attestant des liens multiples qui existent entre l'appartenance sexuelle et la santé ne cessent de s'accumuler.

3. Face à cette réalité et conformément au souci d'équité dont elle a toujours fait preuve, l'OMS s'est fixée pour politique et comme règle de bonne pratique de santé publique d'adopter une démarche respectueuse de la différence entre les sexes dans tous les aspects de son action. Elle se situe ainsi dans le droit fil de la décision, maintenant appliquée dans l'ensemble du système des Nations Unies<sup>1</sup>, de tenir compte des différences entre les sexes, c'est à dire d'intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes, dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies. Ainsi que le stipule clairement le cadre politique du projet de budget programme pour 2002-2005<sup>2</sup>, l'Organisation veillera à ce que ses recherches, politiques, programmes et initiatives tiennent compte des spécificités de chaque sexe. Cette politique devrait permettre d'améliorer la couverture, l'efficacité, l'efficience et, au bout du compte, l'impact des interventions sanitaires dont bénéficient les femmes et les hommes et contribuer à atteindre l'objectif plus vaste de justice sociale de l'ONU.

4. L'OMS s'emploie également à promouvoir la parité entre femmes et hommes au sein de son propre personnel et de ses organes consultatifs scientifiques et techniques et parmi ses

---

\* Voir le glossaire de termes sur le genre proposé à l'annexe 1

<sup>1</sup> Assemblée générale, 52<sup>ème</sup> session. Document A/52/3, Chapitre IV, A. 18 septembre 1997

<sup>2</sup> Projet de Budget Programme 2002-2005, par 27 ("Il est tenu compte des considérations de sexospécificité [genre] lors de la planification et de l'exécution de tous les secteurs d'activité.")

conseillers temporaires et ses consultants. Les stratégies mises en oeuvre pour atteindre cet objectif d'ici à la fin de la décennie s'inscrivent dans le contexte plus vaste de la diversité et sont conformes à la résolution WHA50.16 de l'Assemblée mondiale de la Santé sur le thème "Emploi et participation des femmes à l'OMS"<sup>3</sup> ainsi qu'à d'autres résolutions de l'Assemblée mondiale de la Santé et de l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies<sup>4</sup>. Les politiques qui visent à tenir compte de la différenciation homme –femme dans les programmes techniques et à atteindre la parité au sein du personnel sont complémentaires.

### **But et objectifs**

5. Le **but** de cette politique d'équité entre les sexes est d'aider à améliorer la santé des femmes et des hommes par le biais de recherches, de politiques et de programmes qui tiennent dûment compte des différences entre les sexes et favorisent l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>5</sup>. L'OMS s'attachera à analyser et à résoudre les problèmes posés par les différences entre les sexes lors de la planification, de la mise en oeuvre, de la surveillance et de l'évaluation de ses politiques, programmes, projets et activités de recherche pour atteindre les **objectifs** suivants:

- ◆ améliorer la couverture, l'efficacité et l'efficience des interventions sanitaires;
- ◆ promouvoir l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie et veiller à ce qu'aucune intervention ne soit la cause d'inégalités dans les rapports sociaux entre les femmes et les hommes;
- ◆ fournir des informations qualitatives et quantitatives au sujet de l'influence de la différenciation homme-femme sur la santé et les prestations de santé; et
- ◆ conseiller les Etats Membres sur les moyens à mettre en oeuvre pour planifier, exécuter et évaluer leurs politiques, programmes et projets dans le respect des différences entre les sexes.

6. Ces objectifs seront atteints par l'analyse du genre dans les activités de l'OMS au Siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays. Il s'agira d'analyser les différences entre les sexes des points de vue des relations entre eux et des rôles qui leur sont dévolus et de déterminer l'impact de ces différences sur:

- ◆ les facteurs de protection et les facteurs de risque;
- ◆ l'accès aux ressources, y compris l'information, l'éducation, la technologie et les services, destinées à promouvoir et à protéger la santé mentale et physique;
- ◆ les manifestations, la gravité et la fréquence des états pathologiques et les résultats des interventions;
- ◆ les déterminants sociaux et culturels de la mauvaise santé/maladie;
- ◆ la réponse des systèmes et services de santé;

---

<sup>3</sup> Résolution WHA 50.16 (1997) fixant un objectif de 50% pour le recrutement de femmes à des postes des catégories professionnelle et supérieure, porté ensuite à 60% par le Directeur général en 1998, et à 50% le taux de représentation des femmes comme conseillers temporaires, consultants et membres de groupes consultatifs scientifiques et techniques. La politique exposée dans la note de service 99/10 va dans le sens de la résolution demandant que soit réalisée la parité d'ici à la fin de la décennie.

<sup>4</sup> Résolution WHA 50.15 *Recrutement du personnel international à l'OMS: représentation géographique* (1997) et Résolution 55/69 *Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies* adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU (A/RES/55/69, février 2001). Le plan d'action à moyen terme pour l'emploi et la participation des femmes à l'OMS en 2000-2005 concerne essentiellement les mesures propres à attirer et à conserver à l'OMS une proportion plus élevée de femmes, le but étant d'atteindre la parité hommes femmes.

<sup>5</sup> Dans ce document, "les femmes et les hommes" s'entend des femmes et des hommes de tous les âges.

- ◆ les rôles joués par les femmes et les hommes en tant que dispensateurs formels et informels de soins.

Cette analyse consistera entre autres à recenser les obstacles à surmonter pour améliorer la santé des femmes et des hommes.

### **Dispositions à prendre au sein de l'Organisation**

7. Le succès de cette politique ne pourra être assuré qu'avec la participation régulière et active de tous les membres du personnel au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays. L'exercice des responsabilités et la mise en oeuvre des mesures à prendre exigeront la mise en place d'une collaboration et de liens réellement efficaces entre les départements et les différents échelons de l'Organisation.

8. Les responsables de l'administration feront le nécessaire pour que cette politique soit traduite en actions concrètes dans les aspects aussi bien techniques que gestionnaires des programmes de l'OMS. Ils la soumettront aux personnels techniques et administratifs et veilleront à ce qu'elle soit méthodiquement et effectivement appliquée dans toutes les activités relevant de leur autorité. C'est au Directeur général qu'ils devront rendre compte du succès des mesures qu'il leur appartiendra de prendre pour tenir compte des questions de genre.

9. Cette politique concerne tous les domaines d'activité de l'Organisation: recherche, planification, mise en oeuvre, surveillance et évaluation des programmes, gestion des ressources humaines et budgétisation. Sa mise en oeuvre effective exigera l'engagement et l'aval des plus hauts responsables de l'Organisation ainsi que le soutien à des activités destinées à accroître les connaissances et les compétences des membres du personnel en matière d'analyse des spécificités de chaque sexe. Les directeurs seront invités à institutionnaliser le développement des capacités de leurs collaborateurs en leur fournissant les informations, la formation ou les personnels d'appui nécessaires au succès de la politique d'équité entre les sexes adoptée par l'OMS.

10. L'orientation et le soutien requis seront initialement assurés par l'unité Genre de l'OMS, en collaboration avec des agents de liaison responsables des questions de genre dans les autres départements et les bureaux régionaux. Il appartiendra cependant aux responsables de tous les programmes de recueillir des données ventilées par sexe, de les analyser, de réfléchir aux moyens de tenir compte des différences entre les sexes dans leurs domaines d'action respectifs et d'entreprendre la préparation de matériels au contenu bien précis. Ainsi, les spécificités et les différences entre chaque sexe seront automatiquement prises en considération dans toutes les activités auxquelles est associée l'OMS dans différents domaines techniques.

11. Les bureaux régionaux et les bureaux de pays seront invités à mettre au point leurs propres mécanismes, avec le personnel et les ressources nécessaires, et à collaborer avec le Siège pour l'élaboration de stratégies destinées à promouvoir la prise en compte des différences entre les sexes par les systèmes de santé en travaillant essentiellement avec les ministères de la santé, d'autres secteurs, des ONG et la société civile.

12. L'unité Genre au Siège de l'OMS fournira l'aide nécessaire à la mise au point des méthodologies et des matériels requis pour l'analyse des différences entre les sexes, à l'établissement d'une terminologie uniforme introduisant davantage de cohérence dans la

communication, à l'élaboration d'une stratégie de développement des capacités dans l'ensemble de l'Organisation et à l'adoption de mécanismes de surveillance et d'évaluation. Il lui incombera également d'assurer la collecte et la diffusion continues d'informations, par exemple de réaliser des études de cas sur les "bonnes pratiques" en matière d'intégration des questions de genre dans l'action de santé, et d'aider à établir une base de données factuelles sur les questions de santé et de genre à l'OMS. Cette unité collaborera enfin avec les agents de liaison chargés des questions de genre dans toute l'Organisation afin de garantir la mise en oeuvre de la politique et des activités évoquées plus haut.

13. Les ressources ainsi que les mécanismes opérationnels et administratifs prévus pour la mise en oeuvre et la surveillance de cette politique dans toute l'Organisation seront spécifiés dans des principes directeurs formulés par le Directeur général et le Cabinet.



## GLOSSAIRE DE TERMES SUR LE GENRE

**Le genre.** Ce mot sert à évoquer les caractéristiques des femmes et des hommes qui sont déterminées socialement alors que le mot **sexe** se réfère davantage aux caractéristiques qui les différencient sur le plan biologique. On naît de sexe féminin ou masculin mais on apprend à devenir une fille ou un garçon puis une femme ou un homme. Ces comportements acquis déterminent l'identité propre à chaque sexe et le rôle qui lui est dévolu.

**L'analyse du genre** consiste à définir, à analyser et à préparer des mesures pour réduire les inégalités résultant des rôles différents attribués aux femmes et aux hommes ou du déséquilibre des relations de pouvoir entre eux et pour corriger les conséquences de ces inégalités sur les conditions de vie, la santé et le bien-être. Dans la plupart des sociétés, les schémas de distribution du pouvoir sont tels que les femmes ont moins facilement accès que les hommes aux moyens de protéger leur santé et moins de chances d'exercer un pouvoir de décision. Dans le domaine de la santé, l'analyse du genre permet souvent de montrer comment ces inégalités nuisent à la santé des femmes, de faire apparaître les obstacles qu'elles doivent surmonter pour jouir d'une bonne santé et de déterminer des moyens d'éliminer ces obstacles. L'analyse par sexe révèle également les risques et problèmes particuliers de santé auxquels sont exposés les hommes du fait du rôle social qui leur est dévolu.

**L'égalité entre les sexes** est l'absence de discrimination fondée sur le sexe du point de vue tant des opportunités que de l'attribution de ressources et d'avantages et de l'accès aux services.

**L'équité entre les sexes** désigne une répartition juste et équitable des avantages et des responsabilités entre les femmes et les hommes. Etant admis que les femmes et les hommes n'ont ni les mêmes besoins ni les mêmes pouvoirs, la notion d'équité suppose que l'on recense et traite ces différences de manière à corriger les déséquilibres entre les sexes.

**Intégration d'une démarche d'équité entre les sexes.** Selon la résolution de l'ECOSOC, intégrer une démarche d'équité entre les sexes, "c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en oeuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes"<sup>6</sup>.

"L'intégration d'une démarche d'équité entre les sexes est un processus à la fois technique et politique qui suppose de nouvelles façons d'agir et de penser ainsi qu'une réorientation des buts visés, des structures et des schémas d'attribution des ressources .....cette stratégie exige que soient introduits des changements à différents niveaux au sein des institutions, dans l'établissement des priorités, l'élaboration des politiques, la planification, la mise en oeuvre et

---

<sup>6</sup> (E/1997/L.30 para adoptée par l'ECOSOC 14.7.97.)

l'évaluation. Ses instruments sont notamment l'adoption de nouvelles pratiques de dotation en personnel et de budgétisation, la mise en place de programmes de formation et l'élaboration de procédures politiques et de principes directeurs."<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> (Development and Gender, Issue 5: Approaches to institutionalizing gender, Gender in Brief, Institute of Development Studies, University of Sussex, England, May 1997.)