

## **Ordre de service N° 47/2014**

### **Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes**

1. En tant qu'institution spécialisée des Nations Unies chargée de promouvoir l'innovation et la créativité par l'utilisation de la propriété intellectuelle aux fins du développement économique, social et culturel, l'OMPI s'emploie à favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre de son mandat et conformément aux engagements de l'ONU, exprimés notamment dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), la Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995), les conclusions concertées 1997/2 du Conseil économique et social (A/52/3), les objectifs du Millénaire pour le développement (2000) et le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (CEB/2006/2). Ces engagements tiennent compte du fait que le développement économique, social et culturel ne saurait être durable sans l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

2. La Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes vise à établir un dispositif permettant à l'OMPI d'intégrer le principe d'égalité entre les sexes dans ses politiques et programmes ainsi que dans les politiques et procédures relatives aux ressources humaines. Elle inclut donc à la fois la prise en considération systématique de la problématique hommes-femmes dans les politiques et programmes ainsi que la question de l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail, y compris en matière d'effectif. La mise en œuvre de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes relève des différents programmes, compte tenu des plans d'action annuels établis par l'expert en matière de parité et de diversité, en étroite coopération avec les coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes.

### **Intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les politiques et programmes de l'OMPI**

3. L'égalité entre les sexes est un objectif qui concerne tous les secteurs d'activité de l'OMPI. Pour assurer la prise en considération durable de ce principe dans les programmes de l'OMPI, celui-ci sera introduit à l'échelle de l'Organisation de manière progressive, en veillant à ce que les enseignements tirés dans le cadre d'un programme puissent être exploités et reproduits dans d'autres secteurs d'activité. Cette démarche repose essentiellement sur la

/...

communication et le partage des connaissances, de façon que les exemples de pratiques à suivre en matière d'intégration des préoccupations relatives à l'égalité des sexes dans un programme soient consignés et partagés à l'échelle de l'Organisation tout entière.

4. L'acquisition et le renforcement des capacités et compétences en matière d'analyse tenant compte des disparités entre les hommes et les femmes sont des préalables essentiels à l'intégration réussie du principe d'égalité des sexes dans les activités de l'Organisation. C'est pourquoi les efforts déployés dans ce domaine seront complétés et étayés par des mesures de renforcement des capacités favorisant l'assimilation concrète de ce principe. À cet effet, des outils spécifiques, tels que des listes et des notes d'orientation, seront élaborés et les compétences relatives à la problématique hommes-femmes seront intégrées aux compétences de base et aux compétences en matière de gestion dans le Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS) de l'OMPI.

5. L'intégration des considérations liées à l'égalité des sexes dans toutes les politiques et tous les programmes de l'OMPI s'effectuera conformément aux principes et concepts de la gestion axée sur les résultats. Ces considérations et les outils d'analyse et indicateurs tenant compte des disparités entre les hommes et les femmes seront donc progressivement intégrés dans les processus de planification stratégique, de planification biennale et de planification annuelle, de même que les mécanismes de mise en œuvre et de suivi, d'évaluation des performances et d'évaluation<sup>1</sup>. La contribution des États membres à cet égard sera systématiquement sollicitée dans le cadre des délibérations du Comité du programme et budget et des assemblées concernant le programme et budget et les rapports sur l'exécution du programme.

6. Dans son entreprise d'intégration des préoccupations relatives à l'égalité des sexes, l'OMPI s'inspirera du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'Organisation participera systématiquement aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes afin de tirer parti de l'expérience des autres entités du système des Nations Unies.

### **Égalité des sexes sur le lieu de travail**

7. Afin de promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail tout en gardant à l'esprit que la considération dominante dans le recrutement et la nomination des fonctionnaires doit être la nécessité d'assurer au Bureau international les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, conformément au Statut et Règlement du personnel, l'Organisation s'efforcera de parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes à tous les niveaux d'ici 2020.

8. Tous les organes consultatifs auprès du Directeur général<sup>2</sup> comprendront des membres des deux sexes.

9. Un environnement de travail propice est essentiel pour promouvoir l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail. Des mesures seront prises à cet égard, notamment en termes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille, d'évolution de carrière et de prévention de la discrimination et du harcèlement contre les hommes et les femmes.

/...

<sup>1</sup> Conformément aux normes du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation sur l'intégration des considérations relatives à l'égalité des sexes et aux droits de l'homme dans les processus d'évaluation et la mesure des résultats compte tenu de ces considérations.

<sup>2</sup> Les organes consultatifs auprès du Directeur général comprennent notamment les Comités des nominations, le Groupe consultatif mixte et le Comité d'appel de l'OMPI.

## Rôles et responsabilités

10. La réalisation de l'objectif de promotion de l'égalité entre les sexes visé par la présente politique nécessite l'engagement de chacun.

11. L'expert en matière de parité et de diversité, qui rend compte au directeur du Département de la gestion des ressources humaines, est chargé de faciliter l'élaboration et la coordination de la mise en œuvre de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes et des plans d'action annuels correspondants, ainsi que de leur suivi et de l'évaluation de leur avancement. L'expert en matière de parité et de diversité est également chargé de la coordination du renforcement des capacités du personnel, de l'élaboration des initiatives en matière de communication et de partage des connaissances, de la mise au point d'outils et de notes d'orientation ainsi que du partage de données d'expérience avec les autres entités du système des Nations Unies.

12. Les chefs de programme doivent veiller à ce que le principe de l'égalité des sexes soit dûment pris en considération dans leur programme de travail. Ils doivent également promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail et favoriser un environnement propice à l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille et aux possibilités d'évolution de carrière tout en prévenant la discrimination et le harcèlement. Les chefs de programme désignent un coordonnateur pour les questions relatives à l'égalité des sexes chargé d'un ou plusieurs programmes.

13. Les coordonnateurs pour les questions relatives à l'égalité des sexes aident les chefs de programme à s'acquitter de leurs responsabilités afin que les préoccupations en matière d'égalité des sexes soient dûment incorporées dans leur programme de travail. Ils contribuent à la mise en œuvre de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes et des plans d'action annuels correspondants au sein de leur programme.

## Application

14. La direction et la responsabilité de l'application de la présente politique et des plans d'action en matière d'égalité des sexes incombent aux chefs de programme.

15. Les États membres seront tenus pleinement informés des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la présente politique.

[signé par le Directeur général :  
Francis Gurry]

Signé le :

2 août 2014

## DÉFINITIONS

### **Égalité des sexes**

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes conditions, du même traitement et des mêmes opportunités pour réaliser leur plein potentiel, jouir des droits de l'homme et de la dignité de la personne humaine et contribuer au développement économique, social, culturel et politique (et en retirer les fruits). L'égalité des sexes est donc l'égle valorisation par la société des similitudes et des différences entre les hommes et les femmes et des rôles qu'ils jouent. Cette notion est fondée sur l'idée selon laquelle les femmes et les hommes sont partenaires à parts égales au sein de leur foyer, de leur communauté et de la société.

### **Autonomisation des femmes**

L'autonomisation est le processus par lequel les femmes acquièrent du pouvoir et prennent le contrôle de leur vie. Ce processus passe par une prise de conscience, le renforcement de la confiance en soi, l'élargissement des choix, la facilitation de l'accès aux ressources et la maîtrise de celles-ci et des mesures visant à transformer les structures et institutions qui renforcent et perpétuent la discrimination et l'inégalité entre les sexes. Le processus d'autonomisation est tout aussi important que son but. L'autonomisation est une affaire personnelle; seules les femmes elles-mêmes peuvent prendre en main leur destin. Les mesures de promotion de l'autonomisation devraient aider les femmes à articuler leurs besoins et leurs priorités et jouer un rôle plus actif dans la promotion de la satisfaction de ces besoins et intérêts. Les femmes ne peuvent accéder à l'autonomie de manière isolée; les hommes doivent être associés au processus de changement.

### **Intégration du principe d'égalité entre les sexes**

L'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes est le processus consistant à évaluer les répercussions sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politiques et de programme, 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 ultime est de parvenir à l'égalité entre les sexes.

### **Analyse tenant compte des disparités entre les hommes et les femmes (analyse par sexe)**

L'analyse par sexe désigne 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 leurs expériences, leurs connaissances, leurs talents et leurs besoins diffèrent eux aussi. L'analyse par sexe explore ces différences afin que les politiques, les programmes et les projets tiennent compte de ces besoins différents et y répondent. L'analyse par sexe facilite aussi l'utilisation stratégique des connaissances et des compétences particulières propres aux femmes et aux hommes.

/...

## **Discrimination à l'égard des femmes**

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.

## **Mesures temporaires spéciales**

L'adoption de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.

### Sources :

Conclusions concertées 1997/2 du Conseil économique et social  
Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre, définitions des concepts clés  
UNICEF, PNUD et FNUAP : Gender Equality, UN Coherence and You, Words, terms and language of gender equality  
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes