



Women and Innovation,  
Public utility foundation



NGO official partner of UNESCO  
(consultative status) and with the  
special consultative status with the UN  
ECOSOC since 2012



## **An action plan for women's empowerment**

International conference organized by The Destree Institute and  
the Millennium2025 Foundation, PUF with the patronage of the UNESCO  
at its headquarters in Paris

**Monday 3 and Tuesday 4 December 2012**

[Français ci-dessous]

### **Strategic axis of UNESCO for women's empowerment and equality of women and men,**

Ms Saniye Gülser Corat,  
Director of the UNESCO Division for Gender Equality in the Office of the Director-General of the UNESCO  
(Draft)

Good morning. Thank you Miss Delahaut, distinguished guest and participants of Millennium2015. It is really a great pleasure for me to be here, as we were also here yesterday morning with the Director General of UNESCO, and to see this group of women and men very dedicated to the cause and the objective of women's empowerment and gender equality. As Miss Delahaut already mentioned, the Division for gender equality at UNESCO is in the office of the Director General: gender equality is a very important objective for UNESCO. It is one of its two global priorities. It has been a global priority since January 2008. We are coming to the end of our medium-term strategy which designated gender equality a global priority but I am very happy to inform you that for the next medium-term strategy, which will cover the period 2014 to 2022, gender equality will remain a priority, so we are hoping to continue our work in this area. I think the discussions during this conference which started yesterday morning show that there are many points of convergence between UNESCO and Millennium2015 visions for gender equality and women's empowerment. As our Director General mentioned yesterday, we really have to work all together, hand in hand, in order to support the achievement of these objectives and we hope we will get there in our respective strategies and mandates.

Now I mentioned that gender equality will remain a global priority for UNESCO for the next eight years which will start in January 2014. Let me give you some details about how we are going to work on this area. First of all, we are organizing our medium-term strategy along two axes: one is sustainable development and the other one is peace and security. They are relatively broad areas covering all the program areas of UNESCO, which consist of education, sciences, culture, communication and information. As we did in the last medium-term, we will also develop what we call gender equality action plan, that will define the specific areas of focus for the next eight years with the very well defined results that we expect to achieve at field levels, along with the resources that are required, results and accountability structures.

With this new gender equality action plan, we hope to consolidate the gains that we achieved in this 2008-2013 time frame and we want to build on what we have achieved so far. I want to mention to you that, in order for us to develop this new Gender equality action plan for the new medium term, we are engaged in a process of evaluating what we did so far. We had a team of specialist from the higher law who were with us the last two weeks. They conducted what they call a gender audit of UNESCO's priority Gender equality. It is a methodology developed by the higher law and used by many international organizations, governments and the private sector unit as well. It is a methodology that assesses different elements of the implementation of the priority Gender equality from policy to structures to systems. So we will have a fairly broad sweep of what we have done so far, what has worked and what has not worked. This process is accompanied by two parallel processes. There is an external evaluator who is an evaluation specialist. He is also conducting an evaluation of the recommendations of priority Gender equality looking at areas that the higher law group did not have the time to look at or did not have the expertise to look at and finally our internal oversight service which is overseeing this all process of evaluation. I should note that the

Division for gender equality is not directly involved in the evaluation because it is an evaluation of the process that we are leading. So we are not part of the group that conducted the evaluation but we have been interviewed and we have also been consulted. Anyway, to go back to our the components, the evaluation process is looking at all the evaluations UNESCO has conducted in the specific programs areas to see what elements, what lessons can be drawn from those evaluations that pertain to the implementation of priority Gender equality.

At the end of this process which is expected to be completed by February - early March of 2013, there will be a consolidated report put all together by the internal oversight services which will then be presented to our government's bodies, first to the Executive board of the UNESCO in its 2013 session. Then this document, this report, this evaluation is also expected to guide our plans for the next eight years. When we develop our gender equality action plan we will make use of the findings and recommendations of this evaluation process. So we are engaged in a very serious process of looking at what we did, looking at the very objective and the comprehensive matter in order to draw lessons and to see strategic directions that will lead us towards more effective ways of implementing this priority.

Now as you all know - and I do not need to say to this group but allow me to insist nonetheless. Achieving women's rights, achieving women's empowerment or enabling women's empowerment and supporting the move towards gender equality is a global agenda which is endorsed by every country, by the heads of government, heads of state, of pretty much every country, rich and poor, and supported by all international organizations irrespective of their specific mandates.

Although significant progress has been achieved in the last century, in the 20<sup>th</sup> century, we still have many areas where we need to do a lot more and unfortunately new areas are emerging where we need to take actions. Why is that? We know now, there is enough empirical evidence, there is enough reality check which show us that the highest cost of gender discrimination is borne not only by women and girls but by all of humanity. As a result of continuous gender gap and inequalities, the strength of global and national economies, the health of communities and societies, the viability and sustainability of peace and security are at stake. The pace of change to achieve gender equality has been very slow unfortunately. Gender discrimination continues to exist pretty in every country in many countries all around the world, in different spheres and at every level. It is a cross-cutting issue which impasses on all areas of society. I will venture to say that gender discrimination or discrimination based on gender is probably the only formal discrimination which is still allowed to exist and even sometimes endorsed by certain groups and by governments. Some people say we really have to address the issue one thing for all in the 21<sup>st</sup> century. And I remember accompanying the Director General to a meeting where she mentioned the 21<sup>st</sup> century will be the century where gender inequalities will become something over passed and one of the young members of the audience said "I hope it will not take us until the end of century to get there". So there is a sense of emergency, there is a need for urgency and I really want to emphasize that message.

I have some details about how we will address gender equality, how we will implement the Gender equality priority in our next medium-term strategy. Maybe I give you some brief summary of the content and conclude by some remarks with some urgent issues that I feel we need to look at. What we will try to do in the next eight years and as I mentioned before is first to consolidate the advancement that we have achieved in terms of addressing gender equality consideration in our programs and initiatives but also within the secretariat, because if we are preaching something to our member States, if we are preaching for them to fight for gender equality, we really have to be the role model in our own house and show we are also working for it. And I can tell you we really are working for it. We are trying to develop the capacities of our colleagues to undertake gender transformative programmes, either to gender mainstreaming which is methodology - most of you must be familiar with - or through gender specific initiatives where we see various disparities among the two gender focus. So we really want to consolidate what we have achieved at the individual capacity level, at the organization capacity level. We are also looking at gender parity within the Secretariat because again this evidence tells us that to be really able to move forward with your work on gender equality, to support gender equality, you really need to have the voices and representations of all groups, and in this case we keep both men and women at the table. Not in the side or margins but at a table where decisions are made, where policies are made.

What we have done, what our Director General has done, is that when she took over in November 2009, she appointed very top level staffs which consist of assistant directors general half and half; she has five women and five men appointed. This is the first time in the history of the UNESCO and it is a very significant move because it

shows that she is really talking the talk and walking the walk; if you allow me to use rather colloquial expression. And it provides a very good incentive for the rest of the organization to fight for gender parity which is strategic as you know in the representation of women at all levels. We are going quiet well in the professional category. We are still a little bit behind in the decision levels so we have a human resources action plan which plan that we will achieve 50% women and 50% men at a director level by 2015. I should note that UNESCO is the only UN Agency in the system (as you know there are more than 40 UN agencies) which has that set timeline to achieve that. 50/50 has been a goal of UN system for many years, it is not new but there is no deadline to achieve it. According to estimate stats determined by the UN Secretariat, it will take some agencies up to 2016 or 2018 to reach that without specific actions.

It is a very encouraging trends and policy that we have at UNESCO. Also I must be say to be really realistic because I think we are talking among ourselves so I can tell you that with the financial situation that we are in, we have frozen many projects. So it may also probably put at risk the achievement of this gender parity at a director level by 2015 unless our financial situation changes in a positive manner in the very near future.

Going back to what we will do: we will consolidate the gains. An area where we are not very strong is accountability so we want to establish accountability for each and every staff. That is something we will work on and develop further and new action plan. We will also need to develop systems and put in place systems that will check financial allocation to prioritize gender equality. Again there is no agency to the UN System except UN Women which channel all this money to women's empowerment and gender equality. It is very difficult to check budget area allocation especially for gender mainstreaming because there is a misconception that when you are in mainstreaming gender equality everything you put into an initiative or programs can be counted as going towards gender equality but of course, that is not the case.

Finally, we want to improve our system of measuring progress and impact especially at the field levels. I mentioned at the beginning that we will focus on two axes, two areas: sustainable development on one hand and peace and security on the other hand. What we will try to do with our gender equality action plan is to make sure that gender equality works and that, in the area of gender equality and women's empowerment, it contributes to sustainable development, peace and security on one hand. But on the other side, our working system for development and our work for peace and security contribute to the promotion of gender equality because we cannot really have one side without paying attention in the other hand. That is also something that we really need to meet, very exclusive and which requires shift in the way of how we think both as an organization and also as staff of this organization.

You may know all that I know this is part of the process, we do know that UN system as a whole is engaged in a process of reflection post-2015 for the MDG. As you know the target for the all eight MDG is fast approaching: 2015 and we also know very well that we will not achieve any of the set targets by then. So the all system is engaged in a process of reflection about what to do how, how to move beyond 2015 and UNESCO is part of that effort both in terms of its program areas (education, the sciences, culture, information, communication) but also in terms of its work focusing on women's empowerment and gender equality. We are working very closely both within the organization, within UNESCO with our colleagues but we are also working very closely with other agencies in the UN system in a parallel survey and this effort in terms of women empowerment in post 2015 is led by UN Women and we are part of this process of reflection.

What is really obvious is that an area where UNESCO pays directly attention is the fact that we realize that for post 2015 period we do need to develop more strategic networking and collaborative with our partners. Our partnership with The Destrée Institute is one example and I am very happy we have this collaboration. Building partnership new or existing, with civil society groups, with research institutes, with universities and with the private sector is a very important and critical aspect of this work because as the Director General mentioned yesterday, since the beginning we cannot do this alone. We know now we will have to work together and we have to get together around common goals and objectives and common vision. That is really important.

Let me say a few word about leadership because I have been thinking a lot about that in recent months and doing a lot of reading on that because. what I see when I look around, when I go to different countries or when I go to different conferences organized even by the UN, is that we are losing ground in terms of women's empowerment and gender equality. We have achieved a lot of gains starting from the 1960s. I think the Beijing conference in 1995 was a very decisive moment where we have developed the vision, the declaration and the platform for action

which remain the most comprehensive and the progressive agenda for women's empowerment and gender equality. Of course, there is also the CEDAW, the Convention for the Elimination of all forms of Discrimination Against Women but since then I think there is a real risk of losing ground even on those areas that were set in Beijing. This is one of the reasons why there is not a fifth world conference on women.

I think we lack leadership for the moment. We lack leadership for the women who seek to promote and achieve women's empowerment and gender equality. It's ironic because on the one hand we have million women who are in leadership positions and decision making positions in all areas of life, in all areas. We have the highest number of women political leader, we have the highest percentage of elected women in parliament and other bodies, we have women leaders in business, we have women leaders in academia, we have women leaders in civil society but personally what I see is that many of these women are there not so much for the objective of helping other women break the barriers, helping other women break the glass ceiling: they are more concerned for self satisfaction and self achievement. There is nothing wrong with that, one has to feel a sense of self satisfaction and one has to feel a sense of achievement but there is a responsibility. I think women who were fighting for women's rights, fighting women's empowerment, fighting for gender equality are determined to improve gender identity, and to do it with all their power and their commitment.

Now we have a group who is there trying very hard but there are other considerations which make all the content and we do not have strong inspiring leaders who can formulate a vision for the next steps and have the capacity or have the willingness to mobilize people around that vision that we need to go forward. And I think that with not only young people but also with our generation. We have to motivate the young generations. I think our generations is tired, we want to sit back and relax. The younger generation is indifferent because they think this is the way things have always been. They only react when they are affected personally, well I should not say only but a large majority react when they are concerned personally. So what I see as a problem - this is my personal opinion, I am not speaking as a UNESCO official right now -, what I see as a weakness in the movement for women's empowerment and gender equality this day, is that although we have more women leaders, we have fewer leaders for women. We do have women in every area but we have fewer women leaders who really take up and go forward with the objective of moving this agenda for women. But we really need to do that because, as I mentioned, we are going to a very difficult period where we cannot lose many women in many parts of the world, not everywhere but in many parts of the world.

For that reason, I really congratulate you Mme Delahaut for picking up the objective and for moving forward with it despite all the difficulties. Please know that you have a partner at UNESCO and we will do what we can do because after all we are an intergovernmental organization.

I would also make a plea to all of you gathered here: please talk to your governments, please tell to your representatives at the UNESCO that this is one of the key issues of the 21st century. We cannot hope to reduce or eliminate poverty, we cannot hope to achieve education for all, we cannot hope to have economic development with equitable contribution if we do not look at half of the people as a major force, as a major actor, as a major agent for change.

So your representatives through UNESCO, your representatives through the UN must speak up for this objective.

I thank you for your time and I wish you bonne continuation with the discussion today. I will come back later in the day to be with you. Thank you again and have a good day



ONG partenaire officiel de l'UNESCO  
(statut de consultation) et  
en statut consultatif spécial auprès  
de l'ONU-ECOSOC depuis 2012



## Un plan d'action pour l'autonomisation des femmes

Conférence internationale organisée par l'Institut Destrée et  
la Fondation Millennium2025 Femmes et Innovation, FUPu,  
avec le patronage de l'UNESCO en son Siège à Paris,  
lundi 3 et mardi 4 décembre 2012

### Les axes stratégiques de l'UNESCO pour l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes

Ms Saniye Gülser Corat,

Directrice de la Division pour l'égalité des genres, Cabinet de la Directrice générale UNESCO  
(Draft)

Bonjour à tous. Merci à Mme Delahaut, et aux honorables participant-e-s et invité-e-s de Millennium2015. C'est un honneur pour moi d'être ici, de même que nous l'étions hier avec madame la directrice générale de l'UNESCO et c'est un plaisir de voir ce groupe de femmes et d'hommes vraiment impliqué pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres. Comme l'a déjà dit Mme Delahaut, la Division pour l'égalité des genres à l'UNESCO dépend directement du Bureau de la Directrice générale : l'égalité des genres est un objectif très important pour l'UNESCO. C'est une de ses deux priorités globales, et ce depuis 2008. Nous arrivons au terme de notre stratégie à moyen terme, au cours de laquelle l'égalité des genres a été déclarée priorité globale. Toutefois, je suis très heureuse de vous faire savoir que l'égalité des genres restera une priorité durant la prochaine stratégie à moyen terme, qui couvrira la période 2014-2022. Nous espérons donc continuer notre travail dans ce domaine. Je pense que les discussions de cette conférence qui a débuté hier matin montrent les nombreux points de convergence entre les visions de l'UNESCO et de Millennium2015 pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Comme l'a mentionné notre Directrice générale hier, nous devons absolument travailler ensemble main dans la main afin d'atteindre ces objectifs et nous espérons que nous y parviendrons dans le cadre de nos stratégies et mandats respectifs.

Comme je vous l'ai dit, l'égalité des genres restera une priorité globale pour l'UNESCO pour les huit prochaines années à partir de janvier 2014. Je vais vous présenter quelques détails de ce que nous allons faire dans ce domaine. Tout d'abord, nous organisons notre stratégie à moyen terme autour de deux axes : l'un est le développement soutenable, l'autre concerne la paix et la sécurité. Il s'agit de domaines relativement larges qui couvrent tous les programmes de l'UNESCO que sont l'éducation, les sciences, la culture, la communication et l'information. Comme nous l'avons fait pour notre stratégie à moyen terme précédente, nous allons développer ce que nous appelons le plan d'action pour l'égalité des genres, qui définira les secteurs d'interventions spécifiques pour les huit prochaines années avec les résultats attendus ainsi que les ressources et les structures de gestion requises.

Avec ce nouveau plan d'action pour l'égalité des genres, nous espérons consolider les acquis obtenus durant la période 2008-2013. Nous voulons également continuer à construire sur ce que nous avons déjà réalisé. Je tiens à vous signaler que, afin de développer ce nouveau plan d'action pour l'égalité des genres dans la nouvelle stratégie à moyen terme, nous sommes engagés dans un processus d'évaluation de ce que nous avons déjà fait jusqu'à présent. Une équipe de spécialistes en droit était avec nous au cours de ces deux dernières semaines. Ils ont conduit ce qu'ils appellent un audit de genre concernant la priorité Égalité des genres de l'UNESCO. C'est une méthodologie développée par le haut droit et utilisée par de nombreuses organisations ou gouvernements ainsi que par le secteur privé. C'est une méthodologie qui évalue les différents éléments de mise en œuvre de la priorité Égalité des genres, de la politique aux structures en passant par le système. Nous allons donc avoir un balayage assez large sur ce que nous avons fait jusqu'à présent, sur ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné. Le processus est accompagné de deux processus parallèles. Un évaluateur externe, spécialiste de l'évaluation, conduit une évaluation sur la mise en œuvre des recommandations de la priorité Égalité des genres. Il étudie les domaines que le groupe de droit supérieur n'a pas envisagés faute de temps ou d'expertise. Enfin, notre service de contrôle interne supervise le processus d'évaluation dans son ensemble. Je précise que la division pour

l'égalité des genres n'est pas directement impliquée dans l'évaluation car il s'agit d'une évaluation sur un processus que nous menons. Nous ne faisons donc pas partie du groupe qui conduit l'évaluation mais nous avons été questionnés et consultés. Enfin, pour revenir à ces composants, le processus d'évaluation analyse toutes les évaluations menées par l'UNESCO au sein de ses programmes afin de voir quels éléments, quelles leçons peuvent être tirées de ces évaluations qui portent sur la mise en œuvre de la priorité Égalité des genres.

A la fin de ce processus qui devrait aboutir fin février ou début mars 2013, un rapport reprenant l'ensemble des évaluations sera compilé et publié par les services de contrôle interne puis présenté à nos gouvernements et en premier lieu au Conseil exécutif de l'UNESCO lors de sa session 2013. Ce rapport, cette évaluation devrait orienter nos plans pour les huit prochaines années. Lors du développement de notre plan d'action pour l'égalité des genres, nous intégrerons ces conclusions et recommandations du processus d'évaluation. Nous sommes donc engagés dans un processus très sérieux qui consiste à regarder de manière très objective et complète ce que nous avons fait jusqu'à présent afin d'en tirer les leçons et d'en sortir les orientations stratégiques qui nous conduiront à la mise en œuvre cette priorité de façon plus effective.

Maintenant comme vous le savez tous - et je n'ai pas besoin de le rappeler à ce groupe mais permettez-moi de le rappeler néanmoins. Mettre en œuvre le respect des droits des femmes, l'autonomisation des femmes ou l'égalité des genres est une priorité de l'agenda mondial endossées par chaque pays, par les chefs de gouvernement et d'Etat de quasiment chaque pays, riche et pauvre, et encouragé par toutes les organisations internationales indépendamment de leurs mandats respectifs.

Bien que des progrès significatifs aient été réalisés au cours du siècle dernier, au cours du 20<sup>ème</sup> siècle, il reste de nombreux domaines dans lesquels nous devons faire plus et malheureusement de nouveaux domaines émergent par rapport auxquels nous devons agir. Pourquoi ? Nous savons maintenant, grâce à des études empiriques et à des preuves réelles de terrain, que le coût le plus lourd de la discrimination de genre n'est pas uniquement porté par les femmes et les filles mais aussi par l'ensemble de l'humanité. Ces inégalités et ces fractures de genre constantes ont des conséquences : la force des économies nationales et mondiales, la santé des communautés et des sociétés, la viabilité et la soutenabilité de la paix et de la sécurité sont en jeu. Le chemin du changement pour atteindre l'égalité de genres est malheureusement très lent. Les discriminations de genre continuent à exister dans presque tous les pays du monde, dans différents domaines et à différents niveaux. Il s'agit d'un enjeu transversal qui a un impact dans toutes les sphères de la société. Je vais même m'avancer à dire que la discrimination de genre ou la discrimination basée sur le genre est probablement la seule forme de discrimination qui est toujours autorisée à exister voire même validée par certains groupes et gouvernements. Certaines personnes estiment que nous devons vraiment nous attaquer une bonne fois pour toutes à ce problème au 21<sup>ème</sup> siècle. Je me souviens avoir accompagné la directrice générale à une conférence lors de laquelle elle a déclaré que le 21<sup>ème</sup> siècle sera le siècle au cours duquel les inégalités de genre seront résolues. Un des jeunes participants de l'audience a dit "J'espère qu'il ne faudra pas attendre la fin du 21<sup>ème</sup> siècle pour voir les discriminations de genre disparaître." Il y a donc un sens de l'urgence, une nécessité d'agir au plus vite et je veux vraiment insister sur ce message.

Je vais vous expliquer comment nous allons aborder l'égalité des genres et comment nous allons mettre en œuvre la priorité Égalité des genres au cours de notre prochaine stratégie à moyen terme. Je vais vous donner un bref aperçu de ce que cela représente avant de conclure par des remarques relatives aux enjeux prioritaires sur lesquels je pense que nous devons nous pencher. Comme je l'ai indiqué, au cours des huit prochaines années, nous allons tout d'abord consolider l'avancement que nous avons obtenu pour la prise en compte des considérations liées à l'égalité des genres dans nos programmes et initiatives, mais également au sein du secrétariat. En effet, si nous soutenons une cause auprès de nos Etats membres, si nous insistons auprès d'eux afin qu'ils luttent pour l'égalité de genre, nous devons être un modèle au sein même de notre maison et montrer que nous agissons également en ce sens. Et je peux vous affirmer que nous y travaillons beaucoup. Nous essayons de développer les capacités de nos collègues afin qu'ils entreprennent des transformations liées au genre au sein de leurs programmes, soit pour l'intégration de la dimension de genre et donc de la méthodologie – la plupart d'entre vous doivent savoir de quoi nous parlons –, soit pour des initiatives spécifiques aux genres et dans lesquelles nous constatons des disparités. Nous voulons clairement consolider ce que nous avons déjà acquis au niveau des capacités individuelles ainsi qu'au niveau organisationnel. Nous nous penchons également sur la parité de genre au sein du Secrétariat car l'expérience nous montre que, pour avancer dans notre travail sur l'égalité de genres, pour soutenir l'égalité de genre, nous avons besoin de l'appui de toutes les voix et de la

représentation de tous les groupes et, dans ce cas, nous maintenons les femmes et les hommes autour de la table. Non pas sur le côté mais à la table où les décisions sont prises, où les politiques sont finalisées.

Si l'on revient sur ce que nous avons fait, sur ce que notre Directrice générale a fait, nous pouvons dire que depuis son élection en Novembre 2009, elle a nommé du personnel de haut niveau, des directrices et directeurs adjoints avec 50% de femmes et 50% d'hommes : elle a engagé cinq femmes et cinq hommes. C'est la première dans l'histoire de l'UNESCO et c'est un changement très significatif car cela montre qu'elle a tenu parole et est passée à l'action. C'est un bon incitant pour le reste de l'organisation afin de lutter pour la parité des genres, ce qui est stratégique comme vous le savez pour la représentation des femmes à tous niveaux. Au niveau professionnel, nous nous en sortons plutôt bien. Nous sommes toujours un peu en retard lors qu'il s'agit du niveau décisionnel, nous avons donc conçu un plan d'action des ressources humaines afin d'atteindre 50 % d'hommes et 50% de femmes au niveau décisionnel d'ici à 2015. Je tiens à préciser que l'UNESCO est la seule agence du système des Nations Unies (comme vous le savez, il existe plus de 40 agences des Nations Unies) qui a établi un calendrier afin d'atteindre l'objectif. 50/50 est un objectif des Nations Unies depuis plusieurs années, ce n'est pas nouveau mais il n'y pas de date limite pour atteindre cet objectif. Selon les estimations du Secrétariat des Nations Unies, il faudra attendre 2016 ou 2018 pour que les agences atteignent cet objectif sans action spécifique.

Les orientations et politiques de l'UNESCO sont très encourageantes. Je dois toutefois dire que nous devons être réalistes : nous parlons entre nous et je me permets donc de vous dire qu'étant donné la situation financière dans laquelle nous sommes, nous avons gelé beaucoup de projets. Cela pourrait donc mettre en péril l'atteinte de la parité de genre au niveau décisionnel d'ici 2015, à moins que notre situation financière ne change positivement dans un futur très proche.

Revenons à ceux que nous allons faire : nous allons consolider les acquis. Un domaine dans lequel nous sommes moins forts est la responsabilisation de chaque membre du staff. Nous allons y travailler et établir un nouveau plan d'action. Il s'agit d'un point sur lequel nous allons travailler afin d'élaborer un nouveau plan d'action. Nous devons également développer et mettre en place des systèmes qui contrôleront les affectations financières en donnant priorité à l'égalité des genres. Encore une fois, aucune agence du système de l'ONU, excepté l'ONU Femmes, ne canalise tout cet argent en faveur de l'autonomisation des femmes et de l'égalité de genre. Il est très difficile de contrôler les domaines d'allocation des budgets en particulier en ce qui concerne l'intégration de la problématique de genre. En effet, il est faux de croire que, si vous travaillez dans le domaine de l'intégration de l'égalité des genres, tout ce que vous intégrez à une initiative ou à un programme peut être considéré comme allant dans le sens de l'égalité des genres, ce n'est évidemment pas le cas.

Enfin, nous voulons améliorer nos systèmes de mesure de progression et d'impact en particulier sur le terrain. Au début de mon intervention, j'ai précisé que nous nous concentrons sur deux axes, deux domaines : d'une part le développement soutenable et, d'autre part, la paix et la sécurité. Avec notre plan d'action pour l'égalité de genre, nous voulons nous assurer du fait que le travail pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes fonctionne mais aussi qu'il contribue au développement soutenable, à la paix et à la sécurité. D'autre part, notre système pour le développement, notre travail pour la paix et la sécurité contribuent à la promotion de l'égalité de genres car nous ne pouvons avancer d'un côté sans accorder d'attention à l'autre côté. C'est également un élément très exclusif que nous devons absolument rencontrer et qui requiert des changements dans la façon dont nous pensons en tant qu'organisation mais aussi en tant que direction de cette organisation.

Vous savez sans doute aussi bien que moi que tout cela fait partie du processus. Le système des Nations Unies dans sa globalité est engagé dans un processus de réflexion post-2015 concernant les OMD. Les objectifs des huit OMD approchent à grand pas et nous savons très bien que nous n'atteindrons pas ces objectifs d'ici à 2015. Tout le système est engagé dans un processus de réflexion sur ce qu'il faut faire et comment pour aller de l'avant au delà de 2015. L'UNESCO est partie prenante de cet effort autant en termes de programme (éducation, sciences, culture, information et communication) qu'en termes de travail centré sur l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos collègues au sein de l'UNESCO en parallèle avec ceux des autres agences du système des Nations Unies. Cet effort en termes d'autonomisation des femmes post-2015 est conduit par l'ONU Femmes et nous faisons partie de ce processus de réflexion.

Il est évident que l'UNESCO est particulièrement attentif à développer, pour la période post-2015, un réseau plus stratégique et collaboratif avec nos partenaires. Notre partenariat avec l'Institut Destrée en est un bel exemple et

je suis ravie de cette collaboration. Créer des partenariats, qu'ils soient nouveaux ou déjà existant, avec des organisations de la société civile, avec des instituts de recherche, avec des universités ainsi qu'avec le secteur privé est très important. C'est un aspect critique et essentiel de notre travail car comme la Directrice générale l'a mentionné hier, depuis le début nous ne pouvons pas avancer seuls. Nous savons maintenant que nous devons travailler ensemble et nous fédérer autour de buts communs, d'objectifs communs et d'une vision commune. C'est vraiment important.

Je voudrais vous dire un petit mot sur le leadership car j'y ai beaucoup pensé ces derniers mois. J'ai lu de nombreux ouvrages à ce sujet car lorsque je regarde autour de moi, durant mes voyages ou mes participations à des conférences, même celles qui sont organisées par les Nations Unies, je me rends compte que nous perdons du terrain en termes d'autonomisation des femmes et d'égalité des genres. Nous avons réalisé de nombreuses avancées depuis les années 1960. Je pense notamment à la conférence de Pékin de 1995 : elle constitue une étape déterminante. Il s'agit de l'agenda le plus complet et le plus progressiste pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres. Bien sûr, il y a aussi la CEDAW, la "Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes", mais depuis lors, je pense que le risque est réel de perdre du terrain dans les domaines déterminés à Pékin. C'est l'une des raisons pour lesquelles il n'y a pas de cinquième conférence mondiale sur les femmes.

Je pense que nous manquons de leadership actuellement. Nous manquons de leadership pour les femmes qui ont cette volonté de promouvoir et de réaliser l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres. C'est ironique parce que d'un côté, nous avons des milliers de femmes qui occupent des positions de leadership et de prises de décisions dans toutes les sphères de la vie, dans tous les domaines. Nous avons le plus grand nombre de femmes leaders politiques, nous avons le plus haut pourcentage de femmes élues dans les parlements et autres corps électoraux, nous avons des femmes chefs d'entreprises, nous avons des femmes leaders dans les universités, nous avons des femmes leaders dans la société civile, mais, personnellement, je constate que beaucoup de ces femmes ne sont pas là avec l'objectif prioritaire d'aider d'autres femmes à surmonter les obstacles ou à briser le plafond de verre : elles sont plutôt préoccupées par leur satisfaction personnelle et leur propre réussite. Il n'y a pas de mal à cela, chacun d'entre nous doit ressentir de l'auto satisfaction, chacun doit ressentir la réussite personnelle, mais il existe aussi une responsabilité. Je pense que les femmes qui se battent pour les droits des femmes, qui se battent pour l'autonomisation des femmes, qui se battent pour l'égalité des genres, sont déterminées pour améliorer l'identité des genres et qu'elles le font avec toute leur force et leur engagement.

Maintenant nous avons un groupe qui essaie vraiment de faire avancer les choses mais d'autres considérations influencent ce contenu et nous manquons de leaders forts porteurs d'inspiration, qui pourraient formuler une vision pour les prochaines étapes avec la capacité ou la volonté de mobiliser les gens autour cette vision dont nous avons besoin pour avancer. Et je pense non seulement aux jeunes mais aussi à notre génération. Nous devons motiver les jeunes générations. Je pense que notre génération est fatiguée, nous voulons prendre du recul et nous reposer. La jeune génération est indifférente car elle pense que les choses ont toujours été ainsi. Cette génération ne réagit que lorsqu'elle est directement concernée. Ils ne réagissent pas tous comme cela mais une large majorité ne réagit que lorsque qu'elle est concernée personnellement. Donc ce que je considère comme étant un problème - et cela est mon opinion personnelle, je ne parle pas en tant que représentante de l'UNESCO pour l'instant -, ce je perçois comme étant une faiblesse, dans le mouvement pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres de nos jours, c'est que, tout en ayant beaucoup plus de femmes leaders, nous avons également moins de leaders pour les femmes. Nous avons des femmes dans tous les domaines mais nous avons moins de femmes leaders qui prennent vraiment les choses en main pour avancer avec l'objectif de faire bouger cet agenda pour les femmes. Or nous avons devons absolument le faire car, comme je l'ai dit plus tôt, nous arrivons à une période très difficile où nous ne pouvons pas nous permettre de perdre des femmes dans de nombreuses parties du monde, pas partout mais dans beaucoup de parties du monde.

Pour cette raison, je vous félicite vraiment, Mme Delahaut, d'avoir relevé ce défi et d'avancer vers cet objectif malgré les difficultés. Sachez que vous avez un partenaire à l'UNESCO et nous ferons ce que nous pourrons car après tout, nous sommes une organisation intergouvernementale.

Je voudrais aussi m'adresser à vous toutes et tous présent ici : s'il vous plait, parlez à vos gouvernements, parlez à vos représentants à l'UNESCO. Dites leur que l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes sont des questions clés du 21<sup>ème</sup> siècle. Nous ne pouvons pas espérer réduire ou éliminer la pauvreté, nous ne pouvons



pas espérer atteindre l'éducation pour tous, nous ne pouvons espérer avoir un développement économique avec une contribution équitable si nous ne considérons pas la moitié de la population comme une force majeure, comme un acteur majeur, comme des agents majeurs de changement.

Donc vos représentants à travers l'UNESCO, vos représentants à travers les Nations Unies doivent se mobiliser pour cet objectif.

Je vous remercie pour votre temps et je vous souhaite une bonne continuation de vos débats. Je reviendrai en fin de journée pour vous accompagner. Merci encore et bonne journée.