

## **Stratégie sur l'égalité hommes-femmes et la diversité Rapport du Comité exécutif au Conseil**

*Auteur : L'équipe PGID*

*Date : 2022-10-14*

Le Conseil prend note du rapport et des recommandations présentés par le Comité Exécutif et accepte que le Conseil

- Adopte l'égalité hommes-femmes et la diversité comme valeurs fondamentales de PIARC.
- Adopte la stratégie, y compris les priorités stratégiques, les objectifs et les actions qui y sont décrits
- Mandate le Comité exécutif pour mettre en œuvre les actions présentées dans la stratégie.

Le Conseil demande au Comité Exécutif de présenter un rapport annuel sur la mise en œuvre de ces actions.

### **Contexte**

Le Comité exécutif de PIARC a reconnu l'importance de l'égalité hommes-femmes pour l'Association et l'"Équipe de promotion de l'égalité hommes-femmes et de la diversité" (promotion of gender inclusion and diversity team, PGIDT) a été assignée comme groupe permanent du Comité exécutif en avril 2021. L'équipe a deux objectifs :

- a. Objectif stratégique à long terme : Améliorer la proposition de stratégie sur l'égalité hommes-femmes et la diversité pour PIARC, qui sera soumise au Comité exécutif puis au Conseil.
- b. Point d'action : Commencer à mettre en œuvre des activités d'action rapide qui ne nécessitent pas l'approbation du Conseil. Le Comité exécutif de PIARC a identifié le besoin pour PIARC de se concentrer sur l'amélioration de l'égalité hommes – femmes au sein de PIARC en 2021, ce qui a conduit à la formation de l'équipe de promotion de l'égalité hommes-femmes et de la diversité (PGIDT) au sein de PIARC.

### **Contexte**

Les transports, y compris les routes, ne sont pas neutres du point de vue du genre. Dans de nombreuses sociétés, il est communément admis que les modes de déplacement et les besoins des femmes diffèrent de ceux des hommes. Pour garantir un système de transport inclusif qui réponde aux besoins de tous les usagers, il faut une multitude de perspectives dans le secteur des transports. Bien que l'égalité hommes-femmes ne soit qu'une des nombreuses questions de la diversité, elle est d'une grande importance pour le secteur routier et pour PIARC en tant qu'association. Une analyse de la situation actuelle de PIARC concernant l'équilibre entre les sexes dans les différents organes de PIARC, ainsi que les attitudes et les expériences des membres de PIARC, ont guidé l'élaboration de cette stratégie.

La stratégie s'applique à toutes les parties de l'organisation et les Comités nationaux sont encouragés à soutenir les objectifs de la stratégie dans leur travail. Elle définit les priorités stratégiques, les objectifs et les actions pour faire progresser l'inclusion et l'égalité hommes - femmes dans l'organisation et le travail technique de PIARC. Une valeur fondamentale est que PIARC s'efforce d'être une organisation qui reflète

la diversité des usagers des systèmes de transport routier et de la main-d'œuvre dans toutes ses activités et résultats, et dans laquelle tous doivent se sentir inclus. La stratégie est guidée par trois priorités stratégiques d'égale importance : 1) Sensibiliser à l'inclusion et à l'égalité hommes - femmes au sein de PIARC, 2) Créer une culture inclusive au sein de PIARC, 3) Pratique technique. Cette stratégie sera soutenue par un rapport de suivi annuel et la stratégie s'alignera sur le cycle de travail du Plan stratégique de l'Association.

## Table des matières

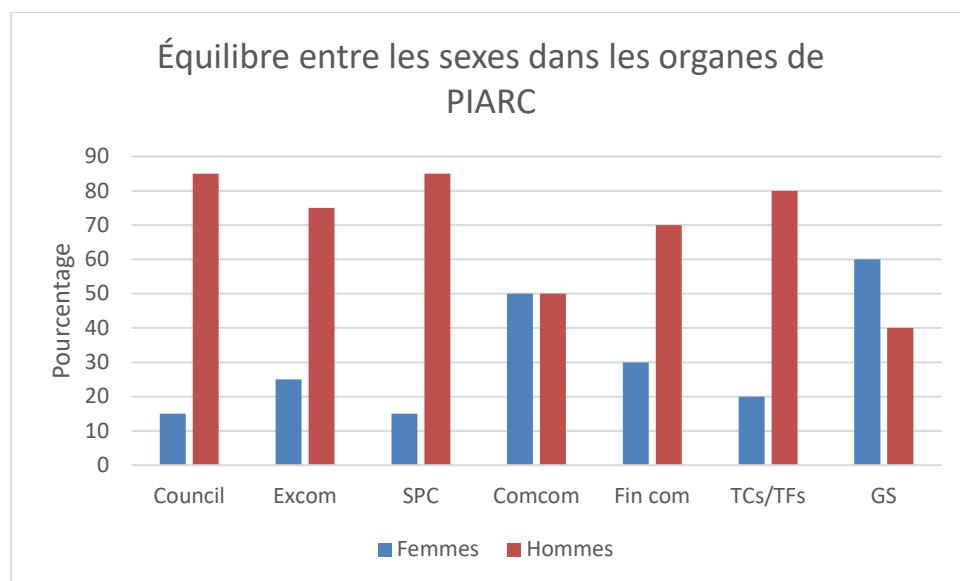
LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE L'AMÉLIORATION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION DES FEMMES AU SEIN DU PIARC.....	4
Données démographiques.....	4
Enquête attitudinale sur le genre .....	4
Le genre, une valeur fondamentale de l'orientation stratégique de PIARC.....	5
PRIORITÉS STRATÉGIQUES pour l'égalité hommes-femmes et la diversité pour PIARC à partir de 2022....	6
Priorité stratégique 1. Sensibiliser .....	6
Priorité stratégique 2 : Créer une culture inclusive au sein de PIARC .....	8
Priorité stratégique 3 : pratique technique .....	9
Suivre et mesurer les progrès .....	11
ANNEXE .....	12
Contexte.....	12
Définitions.....	12
Aspirations .....	13

## ARGUMENTS EN FAVEUR DE L'AMÉLIORATION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION DES FEMMES AU SEIN DU PIARC

Il existe trois types de preuves claires : les données démographiques, l'enquête sur les attitudes à l'égard du genre et le retour d'information des membres concernant l'égalité hommes-femmes et la diversité en tant que valeur fondamentale de l'association.

### Données démographiques

Les données recueillies par le PGIDT en 2021 montrent que le statut au sein de PIARC dans l'ensemble de l'association est déséquilibré en ce qui concerne le genre. Qu'il s'agisse des membres du Conseil, du Comité exécutif, des commissions, des comités techniques ou des groupes d'études, la composition par sexe des membres et des dirigeants n'est pas équilibrée (la Commission de la communication est l'exception).



Ce déséquilibre se retrouve également dans les événements et les produits de communication de PIARC. Les congrès de PIARC favorisent également une participation ou des auteurs masculins en plus grand nombre, tout comme les séminaires, ateliers, webinaires et articles de Routes/Roads de PIARC.

L'amélioration de la diversité et de l'égalité hommes - femmes au sein de PIARC est la première priorité de cette stratégie ; un champ élargi d'autres aspects de la diversité, au-delà du genre, sera abordé par PIARC dans les années à venir.

### Enquête attitudinale sur le genre

La PGIDT a mené une enquête auprès des membres de PIARC en mai 2022 pour évaluer les expériences et les attitudes concernant l'égalité hommes-femmes dans PIARC. L'enquête a été élaborée par la PGIDT avec la contribution du CT 1.1 et diffusée en ligne à tous les membres. Cent vingt réponses ont été reçues. Les données ont été analysées par un chercheur indépendant sur les questions de genre du Conseil international de coordination (ICC) du Transportation Research Board (TRB), qui possède une expertise spécifique dans le secteur des transports. Bien que plus d'hommes que de femmes aient répondu à l'enquête, cela reflète la composition par sexe des organes de PIARC et du secteur des

transports en général. Compte tenu de ce qui précède, la principale conclusion de l'analyse indique que les préjugés sexistes et les pratiques exclusives sont vécus par un nombre significatif de membres de PIARC compte tenu du sexe du répondant.

Par exemple, lorsqu'on leur a demandé s'il y avait des domaines spécifiques au sein de PIARC dans lesquels les hommes et les femmes ne sont pas traités de manière égale, les répondants ont convenu qu'il y a un manque de diversité au sein de la main-d'œuvre du transport, ce qui contribue au manque de diversité dans les organes de décision de PIARC, et cela a créé une tendance à préférer les points de vue masculins au sein de PIARC et des agences membres. Les participants à l'enquête ont suggéré trois domaines généraux à prendre en considération :

- la façon dont PIARC organise des webinaires, des panels et des séminaires, qui sont le visage de l'organisation ;
- le manque de diversité dans les postes de haut niveau des agences des pays membres et le rôle que PIARC peut jouer pour souligner la nécessité d'un changement ;
- la composition actuelle de PIARC, axée sur l'ingénierie, a conduit à un manque de diversité, car les domaines de l'ingénierie souffrent depuis longtemps d'un manque de diversité des sexes.

Lorsqu'on leur a demandé comment les dirigeants de PIARC pouvaient contribuer à améliorer l'inclusion des femmes dans les activités techniques et institutionnelles de PIARC, les participants ont convenu que la sensibilisation à l'importance de l'équilibre entre les sexes est un rôle essentiel que PIARC peut jouer. Par exemple, en

- encourageant la réflexion prospective par le biais de programmes éducatifs/de formation internationaux ;
- fournissant des incitations non monétaires aux agences membres pour qu'elles nomment plus de femmes dans leurs groupes techniques ; et
- intégrant la perspective de genre dans les documents et pratiques techniques

Lorsqu'on leur a demandé d'indiquer comment certaines personnes au sein de PIARC soutiennent la diversité et l'égalité hommes - femmes, les répondants ont offert ce qui suit :

- offrir des possibilités d'interaction professionnelle entre les organes de décision de PIARC et les jeunes employés des agences membres (par le biais de programmes de mentorat, etc.) ;
- encourager le changement en vue de créer un environnement accueillant pour les femmes qui siègent dans les organes techniques des agences membres ;
- présenter l'égalité hommes-femmes comme un objectif fondamental pour comprendre les communautés que servent les agences membres de PIARC et atteindre leur objectif de diversité
- établir une plateforme pour une conversation constante sur les disparités entre les sexes au sein de PIARC et des agences membres.

L'enquête fournit une bonne base pour mieux comprendre le statut de l'égalité hommes-femmes dans PIARC et la direction à prendre pour progresser. Le PGIDT a utilisé les résultats de l'enquête pour élaborer la stratégie ci-dessous.

### **Le genre est une valeur essentielle de l'orientation stratégique de PIARC**

La commission de planification stratégique a envoyé un sondage en juin 2022 pour recueillir les opinions des membres concernant les priorités pour le prochain plan stratégique 2024-2027. La majorité des répondants ont convenu que l'inclusion et l'égalité hommes - femmes devraient être une des valeurs de PIARC et une question transversale pour l'association.

Les résultats de l'enquête sur le genre, combinés à l'analyse de la composition par genre de PIARC, et l'accord renforcé des membres sur le fait que le genre est une valeur essentielle dans l'enquête pour le prochain plan stratégique - ont conduit à l'identification de trois priorités, d'égale importance, qui sont nécessaires à PIARC pour aller de l'avant et qui sont expliquées ci-dessous en détail.

## PRIORITÉS STRATÉGIQUES POUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ET LA DIVERSITÉ POUR PIARC À PARTIR DE 2022

### Valeur fondamentale

**PIARC s'efforce d'être une organisation qui reflète la diversité des usagers du système de transport routier et de la main-d'œuvre dans toutes ses activités et résultats, et dans laquelle tous doivent se sentir inclus.**

Les tableaux ci-dessous présentent les actions identifiées qui démontrent trois priorités d'égale importance pour améliorer la diversité et l'égalité hommes - femmes au sein de PIARC. Le tableau présente les trois différentes priorités (sans ordre particulier d'importance), les actions et les délais.

### Priorité stratégique 1. Sensibiliser le public

<b>Priorité stratégique 1</b>					
<b>Sensibiliser les membres de PIARC et la communauté du transport routier à l'inclusion et à l'égalité hommes - femmes.</b>					
<b>Objectif</b>	<b>Tâche</b>	<b>Propriétaire</b>	<b>Intervalles de temps</b>	<b>Ressources</b>	<b>Résultats</b>
1.1 Travailler globalement avec les partenaires pour souligner l'importance et l'adoption de l'inclusion et de l'égalité hommes - femmes dans le secteur routier.	Activités de communication pour la Journée internationale de la femme, la Journée internationale des femmes ingénieurs, et envisager la création de la Journée internationale des femmes dans les transports.	ComCom	Annuel. Début 2023	Chargé de communication de PIARC	Présence visible de PIARC aux événements internationaux
	Partenariat avec une organisation externe - inclure l'égalité hommes-femmes dans le protocole d'accord en cherchant à partager les meilleures pratiques. Clause à développer pour tous les MoU de PIARC à convenir avec les partenaires.	Secrétariat Général	début 2023	Conseiller technique SG	PIARC, dans son protocole d'accord avec les organisations partenaires, partage l'objectif d'améliorer l'égalité hommes - femmes dans le secteur routier.
1.2 Accroître la compréhension	Développement et fourniture de matériel	PGIDT	Début 2023	Financement externe pour	Publication d'un rapport

<p>et la sensibilisation des membres de PIARC à l'importance de la diversité et de l'égalité hommes - femmes.</p>	<p>d'apprentissage, y compris la formation, pour soutenir le développement des compétences et des connaissances.</p> <p>Tous les membres examinent le nouveau matériel d'auto-apprentissage dès qu'il est disponible.</p>			<p>soutenir le projet spécial Conseiller technique SG</p>	<p>sur le projet spécial, accompagné de documents de référence</p> <p>Tous les membres ont examiné le matériel d'auto-apprentissage au début du cycle suivant.</p>
	<p>Développer une page web et des messages pour refléter les priorités stratégiques et la valeur fondamentale de la stratégie d'inclusion du genre.</p> <p>Webinaires et médias sociaux - LinkedIn, Routes Roads, page web et présentation des modèles de PIARC qui soutiennent l'égalité hommes-femmes.</p>	ComCom	2023	Gestionnaire de communication de PIARC	Le site Internet de PIARC comporte une page sur l'égalité hommes-femmes.
	<p>Continuer à administrer une enquête sur le genre sur une base (annuelle, biannuelle) pour suivre les progrès vers les objectifs.</p> <p>Développer des supports de communication sur le statut de l'égalité hommes-femmes au sein de PIARC qui peuvent être utilisés par les membres pour communiquer et sensibiliser.</p>	PGIDT	Annuel/bi-annuel	Conseiller technique SG mais pourrait également bénéficier d'un soutien externe	Établir les progrès réalisés en matière d'inclusion du genre au sein de PIARC et communiquer et partager les résultats.
<p>1.3 Présenter et célébrer les bonnes pratiques en matière de diversité et d'inclusion des</p>	<p>Instituer une catégorie de prix pour célébrer et souligner les bonnes pratiques d'inclusion du genre dans les organes techniques et corporatifs de PIARC.</p>	Secrétariat Général et ComCom	2026 pour le congrès d'hiver à Chambéry ? 2027 - pour le congrès	PGIDT, ComCom et conseiller technique	Reconnaissance d'un contributeur exceptionnel à cet agenda

femmes au sein de PIARC et dans le secteur mondial de la route.			mondial de la route		
	Organiser des sessions en direct et des événements de mise en réseau à la CMR sur l'égalité hommes-femmes et la diversité (dans le cadre d'une planification détaillée séparée).	PGIDT	2023	Conseiller technique SG	Partager, lors d'un événement mondial, l'importance de l'inclusion et de l'égalité hommes - femmes.
	Mettre en lumière les modèles de rôle au sein de PIARC (et à l'extérieur).	PGIDT	2022 ?	Budget éventuel requis pour le matériel vidéo Chargé de communication ; Conseiller technique SG	Mettre en avant les leaders au sein de PIARC

### Priorité stratégique 2 : Créer une culture inclusive au sein de PIARC

Priorité stratégique 2 : Créer une culture inclusive au sein de PIARC					
Objectif	Tâche	Propriétaire	Intervalles de temps	Ressources	Résultats
2.1 Atteindre un équilibre entre les sexes à tous les événements de PIARC	Élaborer des lignes directrices :  Le guide bleu sera mis à jour pour soutenir l'objectif et les membres seront informés de la mise à jour.	Secrétariat Général	2023	Aucun budget requis Conseiller technique SG	Guide bleu actualisé
2.2 Créer une culture inclusive grâce à un langage inclusif	Élaborer/adopter des directives/modèles de langage inclusif à utiliser dans toute l'organisation (alignés sur les directives produites par l'ONU)  Développer un langage pour encourager les comités nationaux à procéder à des	PGIDT  SG	2023	Aucun budget requis Conseiller technique SG	Ajout aux directives linguistiques de PIARC  Utilisation lors des réunions de mi-parcours et de lancement de PIARC dans le cadre de l'accueil des nouveaux membres.



	nominations plus diversifiées au sein des organes de PIARC.				
2.3 Développer un ensemble de comportements qui reflètent la valeur fondamentale de la diversité et de l'égalité hommes - femmes.	Identifier les comportements qui appuient et soutiennent la valeur fondamentale de la diversité et de l'inclusion des sexes (avec la possibilité d'élaborer un code de conduite de PIARC pour soutenir les comportements professionnels et éthiques à l'avenir).	PGIDT	2023	Aucun budget n'est requis (ressource possible du projet spécial). Conseiller technique SG	Une liste de comportements/lignes directrices pour soutenir les membres de PIARC
2.4 Aspirer à accroître l'équilibre entre les sexes dans tous les secteurs de l'association.	L'appel à candidatures pour les CT/ GE doit être clair sur l'aspiration à un meilleur équilibre entre les sexes.  D'ici 2027, les différentes parties de PIARC devraient tendre vers un équilibre femmes-hommes d'au moins 40:60 et d'ici 2030 de 50:50. (voir tableau 1 en annexe pour une répartition plus détaillée)	Secrétariat général	Nov 2022 - février 2023, pour les prochains présidents et secrétaires des TC/ GE et les coordinateurs de thèmes stratégiques. Et en mai - juin 2023 pour les membres réguliers de TC/ GE	Aucun budget requis Conseiller technique SG	Les pays membres désignent un éventail plus diversifié de membres, de présidents et de secrétaires.

### Priorité stratégique 3 : pratique technique

<b>Priorité stratégique 3</b>	<b>Les rapports et produits de PIARC doivent refléter la diversité des usagers du transport routier.</b>				
<b>Objectif</b>	<b>Tâche</b>	<b>Propriétaire</b>	<b>Intervalle de temps</b>	<b>Ressources</b>	<b>Résultats</b>
3.1 Les rapports et produits de PIARC doivent refléter la diversité des usagers du	Les aspects d'inclusion de genre et de diversité doivent être pris en compte lors de l'élaboration de nouveaux termes de référence pour	PGIDT	Pour être prêt pour le cycle 2024-2027 Début 2022	Équipe PGID et conseiller technique SG	Le prochain plan stratégique met clairement l'accent sur l'inclusion de la

transport routier.	les CT et GE de PIARC. Cela ne signifie pas que tous les termes de référence doivent contenir des perspectives de genre et de diversité, mais ils doivent être pris en compte dans la phase de rédaction.				dimension de genre dans le développement du travail des CT/FT.
	Rédiger et publier des produits techniques en s'assurant qu'ils ont pris en compte les aspects liés au genre.	TCS, GES, PGIDT	A partir de 2024	Aucun budget externe requis Positionner l'équipe PGID comme une ressource pour aider si nécessaire)	Liste de contrôle au début des rapports publiés par le CT, prenant en compte les questions transversales dont l'égalité hommes-femmes fera partie.
3.2 S'assurer que les rapports et produits techniques de PIARC sont réalisés par une équipe intégrant la dimension de genre.	Élargir la diversité des CTs (voir 2.4)	Secrétariat Général	En service à partir de 2023/24	Aucun budget externe requis Conseiller technique SG	Les auteurs et les présentateurs des rapports de PIARC évitent d'être exclusivement des hommes.
	Liaison dans chaque CT pour être le point de référence en matière de genre et d'inclusion	Secrétariat Général	En service à partir de 2023/24	Aucun budget externe requis Conseiller technique SG	Nommé chef de file pour le genre et l'inclusion

### Ressources

La mise en œuvre de la stratégie nécessite les ressources suivantes :

1. Maintien de l'équipe PGID : Confirmer l'équipe PGID au Comité exécutif et l'aligner sur les commissions à partir du prochain cycle exécutif (2024).
2. Soutien du Secrétariat Général.
3. Un conseiller technique dont une partie du temps est consacrée au soutien de l'équipe.

Un point essentiel est que des ressources sont nécessaires pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie. Il est absolument essentiel de disposer de ressources dédiées au sein du Secrétariat général de PIARC pour mettre en œuvre la stratégie.

## **SUIVRE ET MESURER LES PROGRÈS**

L'équipe de la PGID suivra et mettra à jour les progrès de chacun des objectifs à chaque réunion. L'équipe élaborera un rapport d'avancement annuel qui sera présenté au Conseil.

## ANNEXE

L'annexe comprend le contexte, les définitions et les aspirations

### Contexte

Les transports, y compris les routes, ne sont pas neutres du point de vue du genre. Dans de nombreuses sociétés, il est communément admis que les habitudes et les besoins de déplacement des femmes diffèrent de ceux des hommes, principalement en raison de conditions différentes dans la vie quotidienne et de valeurs et priorités différentes. Des recherches répétées suggèrent qu'en général, les femmes donnent la priorité aux questions de protection personnelle et de bien-être dans le système de transport (telles que la sécurité, la sûreté, le confort, la courtoisie et l'hygiène), tandis que les hommes se préoccupent davantage de questions telles que la rapidité des déplacements, souvent au détriment du service ou de la sécurité personnelle. Pourtant, les politiques et stratégies routières ne tiennent souvent pas compte du genre et ne reconnaissent pas les besoins et priorités de tous les usagers. Les différentes valeurs, besoins et priorités des différents groupes doivent être pris en compte dans la planification, la conception, l'entretien et la construction des transports et des infrastructures.

En 2018, les femmes représentaient moins de 20% de la main-d'œuvre mondiale du transport. Dans l'UE, la même année, la participation moyenne des femmes dans la main-d'œuvre totale était de 46 %, mais dans la main-d'œuvre liée au transport de 22 %. Pour garantir un système de transport inclusif qui répond aux besoins de tous les usagers, il faut une multitude de perspectives et la contribution des femmes professionnelles est essentielle (ITF, World Bank). Une perspective de genre et de diversité doit être incluse dans toutes les parties du système de transport.

### Définitions (Les définitions sont traduites des définitions officielles)

Vous trouverez ci-dessous les définitions de plusieurs termes qui représentent les concepts fondamentaux qui sous-tendent le travail de la PGIDT. La PGIDT a modelé les définitions sur celles utilisées par les Nations Unies, en particulier ONU Femmes, pour deux raisons. Premièrement, les définitions de l'ONU sont bien établies et ont servi de modèle à d'autres organisations internationales. Deuxièmement, ONU Femmes a la mission expresse d'aborder l'égalité des sexes et est véritablement un leader dans le domaine de la diversité et de l'inclusion des sexes. L'égalité des sexes - qui vise à réaliser l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles - est l'un des 17 objectifs de développement durable des Nations Unies.

- **Le genre** fait référence aux attributs sociaux et aux opportunités associés au fait d'être un homme ou une femme et aux relations entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons, ainsi qu'aux relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et sont appris par des processus de socialisation. Ils sont spécifiques au contexte et au temps et peuvent changer. Le genre détermine ce qui est attendu, autorisé et valorisé chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les responsabilités attribuées, les activités entreprises, l'accès et le contrôle des ressources, ainsi que les possibilités de prise de décision. Le genre fait partie d'un contexte socioculturel plus large. <sup>1</sup>
- **L'égalité des genres** fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront identiques, mais que les droits, les responsabilités et les opportunités des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en considération, en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité

---

<sup>1</sup> [OSAGI Intégration de la dimension de genre - Concepts et définitions \(un.org\)](https://www.un.org/fr/development/desa/equality/2017/05/01/osagi-integration-de-la-dimension-de-genre-concepts-et-definitions)

entre les sexes n'est pas une question réservée aux femmes, mais devrait concerner et impliquer pleinement les hommes comme les femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est considérée à la fois comme une question de droits de l'homme et comme une condition préalable et un indicateur du développement durable centré sur les personnes.<sup>2</sup>

- **L'équité entre les sexes** est le processus consistant à être juste envers les hommes et les femmes, les garçons et les filles, et surtout l'égalité des résultats. Elle fait référence à un traitement différentiel qui est juste et qui s'attaque positivement à un préjugé ou à un désavantage qui est dû aux rôles ou aux normes de genre ou aux différences entre les sexes. L'équité garantit que les femmes et les hommes, les filles et les garçons ont des chances égales, non seulement au départ, mais aussi à l'arrivée. Il s'agit d'un traitement juste et équitable des deux sexes qui tient compte des besoins différents des hommes et des femmes, des barrières culturelles et de la discrimination (passée) du groupe spécifique. Pour parvenir à l'équité entre les sexes, les organisations peuvent recourir à des mesures spéciales temporaires pour compenser les préjugés ou la discrimination historiques ou systémiques.<sup>3</sup>
- **La diversité** fait référence à la variété d'expériences, de cultures et d'attributs physiques qui incluent, sans s'y limiter, la race, la langue, l'orientation sexuelle, l'âge, la culture, le statut socio-économique, le sexe, la religion, la perspective, la capacité, l'expérience, ainsi que la pratique ou la qualité de l'inclusion ou de l'implication de personnes issues de différents milieux sociaux et ethniques, de sexes différents, d'orientations sexuelles différentes, etc. L'inclusion est la pratique ou la politique consistant à fournir un accès égal aux opportunités et aux ressources pour les personnes qui pourraient autrement être exclues ou marginalisées, telles que les personnes souffrant de handicaps physiques ou mentaux et les membres d'autres groupes minoritaires.
- **La discrimination directe** fait référence à un traitement différent explicitement fondé sur le sexe et la différence de genre.<sup>4</sup>
- **La discrimination indirecte** fait référence à des critères qui sont formellement neutres du point de vue du genre mais qui, dans la pratique, ont un impact négatif disproportionné sur les femmes.<sup>5</sup>
- **Le parti pris conscient** fait référence à des attitudes biaisées dont vous êtes conscient.
- **Les préjugés inconscients** font référence à des attitudes biaisées qui fonctionnent en dehors de votre conscience.

## Aspirations

### Aspirations pour un meilleur équilibre entre les sexes dans toutes les parties de l'association.

	Aujourd'hui (chiffre réel de référence)	Cycle suivant	Cycle suivant
	2022	2024-2027	2028-2031
1. Conseil	15/85 (49/305)*	30/70	40/60
2. Excom	20/80 (5/20)	40/60	50/50
3. les commissions	30/70 (19/47)	40/60	50/50

<sup>2</sup> [OSAGI Intégration de la dimension de genre - Concepts et définitions \(un.org\)](#)

<sup>3</sup> [OSAGI Intégration de la dimension de genre - Concepts et définitions \(un.org\)](#)

<sup>4</sup> [Infographie : Droits humains des femmes | ONU Femmes - Siège](#)

<sup>5</sup> [Infographie : Droits humains des femmes | ONU Femmes - Siège](#)

4.TC/ GE	20/80 (245/952)	40/60	50/50
5.chaises TC/ GE	15/85 (3/18)	40/60	50/50
6.TC/ GE sec	25/75 (15/47)	40/60	50/50
7. SG	60/40 (10/6)	50/50	50/50

\*(Le tableau indique le pourcentage de femmes/hommes (nombre réel de femmes/hommes)).

Les aspirations ne sont pas des objectifs contraignants et ne s'appliquent pas au niveau des candidatures nationales, ni à un groupe ou une partie spécifique de l'organisation (comme un comité technique individuel). Au contraire, les progrès accomplis dans leur réalisation constituent un indicateur de la réussite de la mise en œuvre de la stratégie et permettent de décider en connaissance de cause si des actions supplémentaires sont nécessaires.