



Institut européen pour
l'égalité entre les hommes et les femmes

Rapport annuel de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2010



Institut européen pour
l'égalité entre les hommes et les femmes

Rapport annuel de l'EIGE 2010



Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

Numéro gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles à l'adresse internet suivante: (<http://europa.eu>).

Une fiche catalographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2011

ISBN 978-92-9218-006-5

doi:10.2839/12944

© Union européenne, 2011

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Imprimé en Belgique

Rapport annuel de l'EIGE 2010

«L'égalité entre les hommes et les femmes est essentielle pour relever les défis communs auxquels nous sommes confrontés si nous voulons garantir la croissance économique durable et l'emploi sur le long terme en Europe.»

(Conclusions de la réunion de haut niveau sur l'égalité entre les hommes et les femmes et la croissance économique, qui s'est tenue le 16 octobre, 2009) ⁽¹⁾

¹ http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/10/16/long-term_growth_requires_greater_gender_equality.html

Sommaire

Avant-propos de la présidente du conseil d'administration 6

Avant-propos de la directrice 7

Qu'est-ce que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)? 9

Vision et mission de l'EIGE 9

Quel est le contexte des activités de l'EIGE? 9

Comment le travail de l'EIGE peut-il influencer la vie quotidienne des citoyens? 10

Comment l'EIGE est-il structuré? 11

Introduction 12

Domaines d'intervention de l'EIGE 12

Le programme d'action de Pékin (BPfA) et les indicateurs de Pékin 13

Qu'est-ce que le BPfA? 13

Quel est l'engagement de l'UE dans le cadre du BPfA? 13

Le mandat de l'EIGE dans le cadre du BPfA 14

Activités menées par l'EIGE en 2010 14

Intégration de la dimension de genre 16

Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre? 16

Le travail de l'EIGE dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre 16

Indice d'égalité des genres 18

Qu'est-ce que l'indice d'égalité des genres? 18

Activités menées par l'EIGE en 2010 18

Le travail réalisé par l'EIGE pour renforcer la sensibilisation et briser les stéréotypes de genre 19

Qu'entend-on par stéréotypes de genre? 19

Le travail de l'EIGE sur l'engagement des hommes dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes 20

Lutter contre la violence fondée sur le sexe 21

Qu'est-ce que la violence fondée sur le sexe? 21

Le Centre de ressources et de documentation de l'EIGE 22

Approche de mise en œuvre 23

À quoi ressemblera le CRD? 23

Ce qui a été fait en 2010 23



Le centre de ressources «Femmes d'Europe» et le calendrier «Les femmes qui inspirent l'Europe» 2011 24

Calendrier «*Women inspiring Europe*» (les femmes qui inspirent l'Europe, en abrégé WIE) 24
Réalizations 24

Dialogue et partenariat avec, notamment, le Réseau européen sur l'égalité des genres 25

Séminaire international intitulé «Unir les efforts en faveur de l'égalité des genres dans l'UE 2010-2015» 25
Réseau européen sur l'égalité des genres 25
Réseaux et partenariats 26

Communication et relations publiques de l'EIGE 27

Grande cérémonie d'ouverture de l'Institut 27
Concours de logo de l'EIGE 28
Présence de l'Institut sur le web 29
Création de partenariats avec des experts en médias et en communication 29

Équipe de gestion 30

Finances, passation de marchés et comptabilité 30
Engagements et paiements 30
Situation des comptes 30
Marchés publics 30

Ressources humaines 31

Recrutement 31
Règles et décisions de mise en œuvre 31

Technologies de l'information et exploitation informatique 31

Audit et normes de contrôle interne 31

Annexe 5: Crédit d'engagement et de paiement 2010 - C1 (*) 32

Annexe 6: Crédit d'engagement et de paiement 2010 - C8 (*) 33

Avant-propos de la présidente du conseil d'administration

C'est avec un immense plaisir que j'ai vu l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes devenir une agence essentielle en 2010 et c'est ce message que je suis fière de faire passer dans le premier rapport annuel de l'EIGE (2010).

Au cours de sa première année d'activité, l'EIGE s'est attelé à ses principales tâches et a atteint sa vitesse de croisière au deuxième semestre 2010. Ses tâches incluaient l'élaboration et la mise à jour des indicateurs servant à enregistrer les progrès réalisés dans les domaines cruciaux du programme d'action de Pékin, le développement d'un cadre conceptuel en vue de définir un indice d'égalité des genres, le recensement de bonnes pratiques dans les politiques menées en matière d'égalité des genres (notamment des outils et méthodes pratiques) ainsi que les premiers pas de l'établissement d'un centre de documentation permettant à tout un chacun d'accéder à toutes sortes d'informations ou de sources d'information sur les politiques menées dans le domaine de l'égalité des genres à l'échelle de l'Union européenne et dans les États membres de l'Union.

Pour le Conseil d'administration également, 2010 a été une année semée de défis. C'est avec fierté que j'ai présidé les réunions qui ont permis, grâce aux efforts considérables et à l'engagement réel des membres du Conseil et du personnel de l'EIGE, de prendre d'aussi nombreuses décisions majeures en vue de définir la structure et le travail futur de l'EIGE.

Aujourd'hui, nous sommes en mesure d'affirmer que le lancement de l'Institut a été un succès et que ses perspectives d'avenir sont prometteuses. C'est avec un immense plaisir que j'ai l'honneur de vous le confirmer aujourd'hui.

L'année 2011 laisse également présager un certain nombre de nouvelles missions de taille. 2011 sera cruciale pour le développement de la raison d'être de l'Institut et de son rôle au sein de la coopération avec les acteurs importants. À cette fin, l'EIGE devra concentrer ses efforts car un Institut de faible envergure ne peut puiser sa force que dans un concept clair. L'EIGE continuera à faire son possible pour devenir le centre européen de compétence en matière d'égalité des genres au sein de l'Union européenne.

L'Institut est en voie de réaliser un relevé complet des données et ressources existantes en vue d'éviter de devoir répéter les efforts déjà réalisés. Les données et le matériel ainsi collectés seront agencés et rendus systématiquement accessibles au sein du centre de documentation de l'EIGE. L'analyse et la diffusion de ces ressources constitueront les grandes étapes suivantes. Elles permettront à l'EIGE de donner un élan notable et utile aux politiques européennes en matière d'égalité des genres.

L'EIGE n'exerce pas ses activités seul dans son coin. Aussi, je me réjouis de la coopération que nous avons mise en place l'année dernière avec d'autres partenaires et organisations, et c'est avec joie et gratitude que j'ai assisté aux nombreuses marques de soutien démontrées à l'Institut.

Bien sûr, le développement rapide de l'Institut durant l'année 2010 n'aurait pas été possible sans le travail extraordinaire et les efforts permanents des principaux acteurs impliqués. J'aimerais dès lors remercier notre directrice, Virginija Langbakk, et le personnel de l'EIGE, qui se sont donné beaucoup de mal pour rendre l'Institut opérationnel en quelques mois seulement, ainsi que tous les membres du conseil d'administration, bien évidemment, qui ont apporté leur aide et leurs encouragements dans ce processus.

Je me réjouis d'assister aux futurs développements de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et de poursuivre le travail ambitieux que nous avons commencé ensemble.

Eva M. Welskop-Deffaa

Présidente du conseil d'administration



Avant-propos de la directrice

Ce premier rapport annuel de l'EIGE présente les activités concrétisées en 2010 et la manière dont l'Institut a contribué à développer ses objectifs, c'est-à-dire à «faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une réalité pour tous, en Europe et ailleurs».

En tant qu'acteur dans le domaine de l'égalité des genres à l'échelle de l'UE, l'EIGE mène ses activités dans le cadre des politiques et initiatives européennes. Son règlement fondateur jette les bases de ses activités et lui attribue la mission de promouvoir l'égalité des genres et de relever les défis dans ce domaine au sein de l'Union européenne.

L'année 2010 a été cruciale pour l'EIGE, tant sur le plan de son développement que d'un point de vue symbolique. Durant cette année, l'Institut a effectué un périple long et crucial qui a débuté avec la pose de sa première pierre pour aboutir à l'émergence d'une agence de l'Union européenne à part entière.

Durant la période 2009-2010, marquée par des efforts intenses déployés aux fins de la création de l'agence, l'EIGE a instauré les conditions nécessaires à son indépendance administrative et financière, obtenue en juin 2010. La superbe cérémonie d'ouverture qui s'est tenue les 20 et 21 juin 2010 a constitué une étape majeure et permis de présenter le mandat et les objectifs de l'Institut à un grand nombre de parties intéressées ainsi qu'au public. C'est au cours de cette période que se sont concrétisées de nombreuses autres réalisations, détaillées dans le présent rapport.

En 2010, l'EIGE a quitté ses bureaux provisoires de Bruxelles pour intégrer son siège définitif, situé à Vilnius, en Lituanie.

Le recrutement et la mise en place des services administratifs, techniques et financiers ont été réalisés lors de ce transfert. En mars 2010, le personnel a commencé à travailler dans les nouveaux bureaux et a été rejoint par de nouveaux employés venus de l'ensemble de l'UE. Dans les mois qui ont suivi et une fois acquise l'indépendance administrative et financière de l'Institut (juin 2010), des processus ont été mis en place en vue de consolider son établissement. Le travail s'est poursuivi pour mettre en place toutes les règles nécessaires et rédiger tous les documents pertinents aux fins des procédures internes, comptables et sur le plan des ressources humaines, dans le but de garantir un fonctionnement correct et transparent à l'Institut. À cette époque, le personnel ne comptait qu'une quinzaine de personnes. À la fin de l'année, le personnel de l'Institut a connu une hausse rapide pour atteindre son objectif de 31 personnes recrutées. Notre conseil d'administration a entamé un nouveau mandat et compte neuf membres issus des États membres. En outre, durant la phase initiale, notre forum d'experts nous a apporté son soutien pour lancer nos premières activités.

Afin de créer les données de référence pour la future analyse d'impact des activités de l'Institut, l'EIGE, soutenu par la DG Emploi, affaires sociales et inclusion et son unité A3, a développé et lancé, en décembre 2010, la «seconde évaluation ex ante de l'EIGE orientée sur les objectifs et les opérations spécifiques de l'Institut». Cette évaluation fournira les pistes nécessaires à la finalisation du mandat de l'Institut et à la définition de ses missions spécifiques, ce qui lui permettra de fournir un travail de première qualité visant à améliorer l'égalité des genres en Europe.

En 2010, nous avons également contribué à sensibiliser certaines organisations dont le rôle majeur continuera de compléter nos activités futures. Afin de mettre en place des synergies, d'éviter tout double emploi et de garantir une coordination efficace de nos responsabilités envers les citoyens européens, l'EIGE a établi des relations étroites et des accords de coopération avec quatre agences de l'UE.



Depuis l'adoption du programme de travail 2010 le 29 avril (définissant une base opérationnelle pour l'EIGE) et ma nomination en qualité de directrice (16 avril 2009), d'importantes réalisations et de nombreux changements ont vu le jour. Le deuxième semestre 2010 s'est révélé particulièrement difficile car les attentes étaient nombreuses dès le premier jour et, dans le même temps, il nous fallait ériger l'Institut en tant qu'organisation pleinement opérationnelle. Je suis fière de constater que c'est la conséquence directe de l'instauration d'une structure de gestion fiable au sein des unités administratives et opérationnelles. C'est également le fruit de l'enthousiasme et de l'engagement dont ont fait preuve toutes les personnes impliquées dans l'EIGE.

La stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) adoptée le 21 septembre 2010, fournit le contexte politique des activités futures de l'Institut et jette les bases de sa mission pour les trois prochaines années.

Pour soutenir la Commission européenne et les États membres, l'EIGE renforcera sa capacité interne en matière de statistiques et de recherche dans le domaine de l'égalité des genres, finalisera le développement de son centre de documentation et de ressources pour lui donner l'envergure d'un référentiel professionnel et fiable d'informations utiles, et mettra en place une série d'outils et de méthodes pertinents en vue de diffuser efficacement à l'échelle européenne et au-delà les travaux réalisés pour la promotion et l'intégration des questions d'égalité des genres.

En guise de conclusion, j'aimerais exprimer ma profonde gratitude aux membres du conseil d'administration, notamment à Eva Welskop-Deffaa, sa présidente, et à Michel Pasteel, son vice-président, aux membres du forum d'experts, à la Commission européenne, en particulier à Belinda Pyke et Daniela Bankier, ainsi qu'à la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen et à sa présidente, Eva-Britt Svensson.

J'aimerais également exprimer ma reconnaissance aux membres du personnel de l'EIGE, qui ont fait preuve d'un grand professionnalisme et d'un énorme engagement face aux nombreuses difficultés rencontrées.

Virginija Langbakk

Directrice de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Juin 2011



Qu'est-ce que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)?

L'Institut européen pour l'égalité des hommes et des femmes est mieux connu sous l'acronyme EIGE. Créé par le règlement (CE) n° 1922/2006⁽²⁾, il est devenu opérationnel en 2010. Ses activités sont décrites dans le présent rapport.

L'EIGE est une agence de régulation de droit européen établie au titre de l'ancien premier pilier de l'UE. Les agences européennes se caractérisent par leur autonomie administrative et financière. Dans le cas de l'EIGE, l'autonomie administrative est garantie par son acte constitutif ainsi que par la nomination d'un conseil d'administration et d'un directeur. Dans son fonctionnement quotidien, l'EIGE peut compter sur d'autres services habituellement fournis par la Commission européenne pour la réalisation de tâches qui ne relèvent pas de sa mission principale (comme le recrutement de personnel, la gestion financière et des ressources humaines, et les services médicaux de la Commission).

L'EIGE se voit confier des missions spécifiques telles que décrites à l'article 3 du règlement portant création de l'Institut.

L'EIGE a pour principaux objectifs de contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la renforcer, y compris l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques

communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent, et à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, et de sensibiliser les citoyens de l'Union européenne à l'égalité entre les hommes et les femmes, en fournissant une assistance technique aux institutions communautaires, en particulier à la Commission, et aux autorités des États membres⁽³⁾.

Vision et mission de l'EIGE

L'égalité entre les hommes et les femmes est à la fois un droit fondamental et un principe commun de l'Union européenne.

La vision de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes consiste à **faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une réalité pour tous, en Europe et ailleurs.**

Pour devenir le centre de compétence dans le domaine de l'égalité des genres en Europe, l'EIGE a commencé à collecter les connaissances, l'expertise et les informations, outils et méthodes disponibles en matière d'égalité entre les femmes susceptibles de contribuer à l'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le futur.

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes redoublera d'efforts pour devenir le centre européen de compétence en matière d'égalité des genres

Quel est le contexte des activités de l'EIGE?

Comme le précise l'étude de faisabilité commandée par le Parlement européen sur le «Rôle d'un futur Institut européen du genre»⁽⁴⁾, en dépit du fait que l'égalité entre les femmes et les hommes a toujours été un des principes essentiels de l'Union européenne, il existe un déficit démocratique manifeste et démontré en ce qui concerne la sous-représentation des femmes dans les processus décisionnels de l'Union européenne et le respect de leurs droits.

INÉGALITÉ 10

Le fait d'avoir des enfants affecte le taux d'emploi des femmes et des hommes différemment. La participation des femmes au marché du travail chute en moyenne de 12 %, alors que celle des hommes augmente de 9,1 %⁽⁵⁾

Malgré les engagements fermes des instances de l'UE, de nombreux citoyens estiment que l'action publique ne répond pas aux attentes des femmes en tant que citoyennes.

Malgré les progrès significatifs réalisés eu égard aux objectifs de Lisbonne, les infrastructures et les mesures envisagées ne sont pas

² Règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

³ Article 2 du règlement (CE) n° 1922/2006.

⁴ Rôle d'un futur Institut européen du genre, n° d'id.: IPOL/C/IV/2003/16/03.

⁵ Les 100 inégalités de l'EIGE pour la 100^{ème} Journée internationale de la femme («ftn38») <http://www.eige.europa.eu/100-international-womens-day-100-inequalities-remain#ftn38>.

encore mises en place dans tous les États membres afin de garantir la pleine participation des femmes à la vie publique, ce qui oblige de nombreuses femmes ayant un niveau d'éducation élevé à quitter leur travail en raison de leurs difficultés à concilier travail et vie familiale.

Aujourd'hui, l'UE et ses États membres doivent faire face à de nouveaux défis, tels que l'évolution démographique, l'élargissement, l'immigration et la récession économique, qui affectent les hommes et les femmes différemment. Les demandes de responsabilisation au regard du respect des engagements incluent souvent la perspective de l'égalité des genres, ce qui ne se reflète pas toujours dans les mesures prises en faveur des femmes par l'Union européenne.

En tant qu'instance indépendante de l'UE, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes développera et mettra à la disposition de l'Union européenne et de ses États membres des données et informations, des outils et méthodes, des meilleures pratiques et des démarches en vue d'intensifier et d'accélérer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de politiques et des directives axées sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Grâce à son savoir-faire spécialisé et aux informations collectées, il servira de référence fiable et objective à l'ensemble des utilisateurs.

Comment le travail de l'EIGE peut-il influencer la vie quotidienne des citoyens?

... un exemple ...

Andrea et Andrea ont étudié ensemble les sciences économiques à l'université. Quelques années après l'obtention de leur diplôme, ils se sont revus. Il a appris qu'elle s'était mariée et qu'elle avait un fils. Lui aussi s'était marié et il avait une fille. Étant donné qu'ils avaient étudié et travaillé dans le même domaine, il lui a suggéré de participer à une formation en gestion très importante organisée par son entreprise, mais Andrea a décliné l'invitation car elle devait s'occuper de son fils⁶). Andrea s'est rendu compte de la

⁶ Inégalité 16: Les femmes salariées

EIGE

chance qu'il avait de n'avoir pris qu'un congé parental de courte durée⁷), car cela lui a permis de participer à l'ensemble des formations et des cours qui ont assuré l'évolution rapide de sa carrière⁸).

Andrea lui a dit qu'elle aurait sans doute besoin de changer de travail⁹) et qu'elle pourrait même lancer sa propre activité¹⁰). Ils ont discuté de leurs vies professionnelles et familiales, réalisant qu'ils avaient tous deux rêvé d'améliorer leur potentiel et de faire carrière, d'avoir un autre enfant et de passer plus de temps en famille. En même temps, il y avait comme un parfum amer d'injustice dans l'air...

La parentalité affecte beaucoup plus les femmes, qui continuent à assumer une part disproportionnée des responsabilités familiales. Malgré les tendances récentes démontrant le rôle plus actif des femmes sur le marché du travail et la prise en charge de plus en plus grande des tâches ménagères et familiales par les hommes, il existe toujours un déséquilibre lié aux emplois féminins et masculins. Les principaux motifs de partage du travail entre les hommes et les femmes ainsi que le déséquilibre lié à leurs activités constituent les obstacles majeurs à l'égalité des genres et à la mise en œuvre de politiques équilibrées de conciliation entre les hommes et les femmes.

Dans la plupart des cas, la durée du congé parental des hommes est plus courte, réduisant dès lors son impact sur le marché du travail. Les femmes courent beaucoup plus de

passent en moyenne 39 heures par semaine à effectuer des tâches ménagères et familiales, contre 26 heures pour les hommes

⁷ Inégalité 15: 84 % des hommes ayant un ou plusieurs enfants, ou dont la femme/partenaire attend un enfant, n'ont ni pris ni envisagé de prendre un congé parental. Presque toutes les mères éligibles font usage de leur droit au congé parental, ce qui aggrave le fossé entre les hommes et les femmes.

⁸ En 2010, on comptait seulement 3 % de femmes à la présidence d'entreprises et 12 % dans les conseils d'administration.

⁹ Davantage d'hommes que de femmes déclarent ouvertement qu'ils préfèrent le statut d'indépendant: c'est le cas d'environ 50 % des hommes, contre environ 40 % de femmes.

¹⁰ Les femmes chefs d'entreprise ne représentent que 33,2 % des femmes indépendantes.

risques de mettre un frein à leur carrière et de gagner moins bien leur vie. Elles rencontrent de nombreux problèmes lors de leur réinsertion professionnelle. Certaines reprennent leur travail à temps partiel alors que d'autres doivent quitter le marché du travail.

Les politiques de conciliation sont destinées à permettre tant aux hommes qu'aux femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle. À long terme, elles devraient permettre de garantir un meilleur équilibre démographique¹¹). Elles sont prises en compte dans le travail réalisé par l'EIGE en vue de soutenir la mise en œuvre de telles politiques, de bonnes pratiques et de méthodes d'intégration de la dimension de genre.

À PROPOS DES DROITS

Mêmes perspectives, mêmes droits, valeurs européennes communes¹²); peu importe la différence, aucune inégalité ne peut subsister¹³); peu importe le nom que l'on porte, on a le droit de recevoir le même traitement ou d'être différent¹⁴).

¹¹ La recherche a démontré qu'il existe un lien direct entre le taux d'emploi des femmes et le nombre d'enfants, «Reconciliation between work, private and family life in the European Union», Eurostat, 2009

¹² Article 2 du traité sur l'Union européenne.

¹³ Article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

¹⁴ Tout le monde a le droit d'apprécier leur insignifiance, article 21 de la Constitution de la République d'Užupis, Vilnius, Lituanie.

Comment l'EIGE est-il structuré?

L'EIGE est devenu opérationnel de facto en juin 2010. Le même mois, l'EIGE a obtenu son indépendance administrative et financière en tant qu'agence européenne autonome. L'inauguration officielle de l'EIGE a eu lieu les 20 et 21 juin 2010. À cette occasion, diverses manifestations ont été organisées dans sa ville d'accueil, Vilnius, en Lituanie.

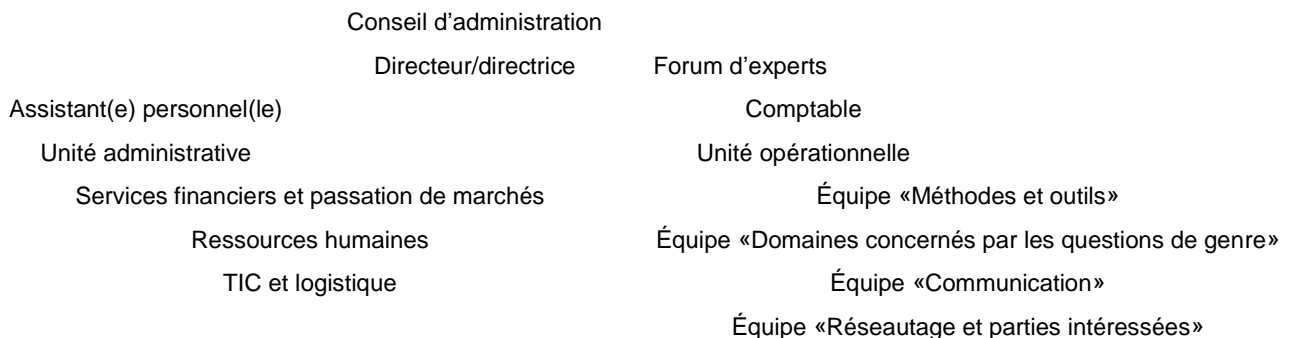
La structure de l'Institut se fonde sur le mandat et les missions définis dans le règlement portant création de l'agence ainsi que sur les objectifs adoptés par le conseil d'administration de l'Institut dans son programme de travail annuel. L'ensemble des tâches et activités liées au travail réalisé dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes sont réalisées au sein de l'unité opérationnelle, constituée d'équipes spécialisées, chargées de différents domaines d'intervention, comme le montre le schéma ci-dessous.

Au 31 décembre 2010, l'EIGE employait 23 agents temporaires et 6 agents contractuels. À la fin de la phase de mise en place, l'Institut prévoit de renforcer ses ressources humaines en augmentant son personnel et en accueillant des experts nationaux détachés, pour atteindre un total de 45 personnes en 2012.

La gestion de l'Institut est confiée au directeur ou à la directrice, qui travaille en étroite collaboration avec le **conseil d'administration**. Le conseil d'administration est composé de 18 représentants des États membres et d'un membre représentant la Commission. Alors que les représentants des États membres sont nommés par le Conseil de l'Union européenne sur la base d'une proposition de chaque État membre concerné, la Commission nomme directement son représentant au conseil d'administration. Les membres du conseil d'administration sont désignés de manière à garantir à ce dernier un niveau de

compétence optimal et à lui permettre de cumuler un large éventail de compétences utiles et transdisciplinaires dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes. La durée de leur mandat est de trois ans. Ils sont désignés en alternance selon l'ordre de rotation de la présidence du Conseil.

Outre le conseil d'administration, l'EIGE peut également compter sur un **forum d'experts**, composé de membres d'instances compétentes spécialisées dans les questions d'égalité des genres au niveau des États membres de l'Union européenne, de partenaires sociaux à l'échelle européenne et d'organisations non gouvernementales au niveau communautaire. Le forum d'experts constitue un mécanisme d'échange d'informations sur les questions d'égalité de genre et la mise en commun des connaissances. Il veille à ce que l'Institut et les instances compétentes des États membres coopèrent étroitement.



Introduction

Pendant les six premiers mois de l'année (du 1^{er} janvier au 15 juin 2010), la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, qui parraine l'EIGE, a assumé la responsabilité de la gestion financière (fonction d'ordonnateur) pour le compte de l'Institut, en particulier pour les dépenses de personnel et les frais administratifs. Au cours de cette période, la DG Emploi, affaires sociales et inclusion a effectué des paiements pour un montant total de 846 876,91 EUR. Il y a lieu de tenir compte du fait que, le 1^{er} mars 2010, le personnel de l'EIGE a quitté les bureaux provisoires de Bruxelles pour intégrer le siège permanent de l'Institut, situé à Vilnius, en Lituanie.

Domaines d'intervention de l'EIGE

Comme l'indique le règlement fondateur, l'EIGE a défini ses priorités et activités concrètes dans le cadre des compétences de l'UE et en fonction des objectifs retenus et des domaines prioritaires recensés dans son programme annuel. Le programme de travail de l'Institut doit être conforme aux priorités de l'UE dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes et au programme de travail de la Commission, y compris ses travaux statistiques et de recherche.

Tout au long de l'année, l'Institut a mis tout en œuvre pour garantir l'exécution rapide de la phase d'établissement de l'agence. Aux fins de son autonomie administrative et financière, l'Institut s'est préparé à mettre en œuvre de manière rapide et efficace son programme de travail annuel 2010. Pour démarrer sa mission dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes et commencer des activités concrètes, le programme de travail annuel 2010 a été adapté pour se focaliser sur quelques domaines clés.

Le soutien aux politiques des institutions de l'UE et des États membres a été concentré sur les travaux réalisés à l'aide des **indicateurs de Pékin** et sur l'assistance apportée aux Présidences du Conseil de l'UE dans la poursuite du développement des indicateurs dans les domaines en suspens. Les activités portant sur les méthodes et les outils relatifs à **l'intégration de la dimension de genre** ont été lancées.

La création d'un **indice d'égalité des genres de l'UE** a constitué un autre dossier – un **domaine thématique** – portant sur les travaux de conceptualisation d'une démarche à la fois plus large et plus complexe en vue d'évaluer le processus d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les actions de sensibilisation, de mise en réseau et de communication ont porté sur la sensibilisation initiale à l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'Institut lui-même, à plusieurs niveaux. Le **dialogue et le partenariat** se sont concentrés sur l'établissement du réseau européen sur l'égalité entre les hommes et les femmes et sur l'identification de parties intéressées désireuses de se joindre aux efforts visant à améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe.

Après l'adoption (le 29 avril 2010) du programme de travail annuel 2010 et plus particulièrement durant les 3^e et 4^e trimestres 2010, le personnel de l'Institut a déployé des efforts considérables afin d'accélérer la mise en œuvre des activités de l'Institut.

INÉGALITÉ 16

Les femmes salariées passent en moyenne 39 heures par semaine à effectuer des tâches ménagères et familiales, contre 26 heures pour les hommes ⁽¹⁵⁾

Afin de commencer la collecte des premières données et informations pertinentes dès juin 2010, l'Institut a concentré ses efforts sur l'élaboration d'un mandat et d'un cahier de charges techniques relatifs aux études prévues et aux accords-cadres futurs, augmentant radicalement le nombre des études lancées. Dans la période limitée de six mois qui a fait suite à l'adoption du programme de travail annuel 2010, ayant acquis son indépendance administrative et financière, l'Institut a engagé 65 % et versé 26 % de tous les crédits (ressources) disponibles.

En outre, l'EIGE a jeté les bases d'un domaine d'intervention pilote supplémentaire visant à lutter contre la violence fondée sur le genre, qui sera développé en 2011.

L'Institut a commencé à élaborer des approches visant à améliorer la visibilité de la contribution des femmes à la croissance économique et de la contribution des hommes au renforcement de l'égalité des genres.

¹⁵ Feuille de route: «Reconciliation between work, family and private life (2011)», DG Emploi, affaires sociales et inclusion, unité G.2, Type d'initiative CWP
http://ec.europa.eu/governance/impact/planned_ia/docs/2011_empl_01_6_work_family_private_life_en.pdf

Le programme d'action de Pékin (BPfA) et les indicateurs de Pékin

Qu'est-ce que le BPfA ?

La quatrième conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin (Chine) en 1995, a adopté la Déclaration et le Programme d'action de Pékin pour l'égalité, le développement et la paix, également connus sous le nom de «Programme d'action de Pékin» (BPfA). Celui-ci définit des objectifs et des actions stratégiques à mettre en œuvre par la communauté internationale, les gouvernements nationaux et la société civile pour promouvoir et renforcer la condition féminine, et parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes⁽¹⁶⁾. Ces objectifs et actions ont été répartis dans 12 «domaines critiques» dans lesquels l'émancipation des femmes doit être renforcée: la pauvreté, l'éducation et la formation, la santé, la violence à l'égard des femmes, les conflits armés, l'économie, le pouvoir et les responsabilités de décision, les mécanismes institutionnels de promotion de la femme, les droits de l'homme, les médias, l'environnement et les petites filles.

Le BPfA définit ces objectifs comme «un aspect des droits de l'homme et une condition de la justice sociale», qui «ne doivent pas être considérés comme intéressant exclusivement les femmes». Les 27 États membres de l'UE ont signé le document et ont dès lors reconnu leur responsabilité de prendre les mesures requises pour mettre en œuvre le BPfA.

Les domaines critiques définis dans le programme d'action de Pékin:

- Les femmes et la pauvreté (A) (3 indicateurs)
- L'éducation et la formation des femmes (B) (3 indicateurs)

- Les femmes et la santé (C) (3 indicateurs)
- La violence à l'égard des femmes (D) (3 indicateurs)
- Les femmes et les conflits armés (E) (4 indicateurs)
- Les femmes et l'économie (F) (18 indicateurs)
- Les femmes, le pouvoir et la prise de décision (G) (18 indicateurs)
- Les mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion des femmes (H) (3 indicateurs)
- La petite fille (L) (3 indicateurs)

Domaines cruciaux pour lesquels aucun indicateur n'a encore été développé:

- Les droits humains des femmes (I)
- Les femmes et les médias (J)
- Les femmes et l'environnement (K)

Quel est l'engagement de l'UE dans le cadre du BPfA ?

Bien que la responsabilité de la promotion des femmes incombe en premier lieu aux gouvernements nationaux, l'Union européenne s'est impliquée dans la formulation de la Déclaration de Pékin et soutient ses États membres dans leurs démarches. En décembre 1995, le Conseil de l'Union européenne a salué l'initiative de Pékin et s'est engagé à réaliser le suivi annuel du BPfA⁽¹⁷⁾. En 1998, le Conseil a convenu que l'évaluation annuelle de la mise en œuvre du BPfA comprendrait une proposition concernant un ensemble simple d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs et d'indices de référence. Jusqu'en 2010, des indicateurs ont été développés dans 9 des 12 domaines critiques

du BPfA⁽¹⁸⁾.

INÉGALITÉ 13

Environ 30 % des femmes en âge de travailler, qui ont des responsabilités familiales, sont économiquement inactives ou travaillent à temps partiel en raison du manque d'accès à des services de prise en charge des enfants et d'autres personnes dépendantes⁽¹⁹⁾

Pour rendre compte de l'avancée de la mise en œuvre du BPfA à l'échelle de l'UE, deux rapports de synthèse ont été rédigés: «Pékin + 10 — Progrès accomplis au sein de l'Union européenne», le rapport de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne (2005) et «Pékin + 15: le programme d'action et l'Union européenne», le rapport de la présidence suédoise (2010)⁽²⁰⁾.

¹⁶ Lettre de mission (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/lat1.htm#concern>).

¹⁷ Conclusions du Conseil, 5 octobre 1995 (http://www.consilium.europa.eu/ue/docs/cms_data/docs/pressdata/en/la/017a0003.htm).

¹⁸ Un aperçu de ces rapports est disponible sur l'Internet (<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=fr>).

¹⁹ Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2010, Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, unité G1 (manuscrit terminé en décembre 2009).

²⁰ <http://ec.europa.eu/social/mai.n.jsp?catId=765&langId=en>

Le mandat de l'EIGE dans le cadre du BPfA

L'une des missions principales de l'EIGE est la collecte, l'analyse et la diffusion d'informations et de données objectives, fiables et comparables sur l'égalité entre les hommes et les femmes. La stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) décrit le rôle de l'EIGE comme celui d'aider la Commission et les États membres à faire rapport au niveau européen des indicateurs requis par le programme d'action de Pékin dans des domaines particulièrement cruciaux et à mettre en place d'autres indicateurs le cas échéant. L'EIGE a également pour rôle de fournir un soutien technique à chacun des pays qui assume la présidence du Conseil de l'UE, par l'élaboration d'un rapport sur le domaine crucial du BPfA retenu.

Sur la base de ce mandat, l'EIGE est devenu un nouvel acteur institutionnel impliqué dans les processus d'analyse des progrès réalisés dans les différents domaines définis par le BPfA au sein de l'UE, d'actualisation et d'amélioration des indicateurs existants, et de développement de nouveaux indicateurs. Toutefois, pour plusieurs domaines cruciaux, les indicateurs validés par l'UE ne couvrent pas l'ensemble des objectifs stratégiques du BPfA, et des données statistiques ne sont pas toujours disponibles à l'échelle européenne ou nationale.

Activités menées par l'EIGE en 2010

Priorités pour 2010:

- Démarrer la collecte d'informations sur les indicateurs et les statistiques existants dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE et de bonnes pratiques eu égard aux méthodes de mise en œuvre des travaux avec les indicateurs de Pékin.
- Développer la procédure de soutien technique en faveur des futures présidences du Conseil de l'UE et établir des contacts avec les principales parties intéressées.

Afin d'instaurer les conditions nécessaires pour travailler avec des données fiables et de disposer

d'informations de base sur les indicateurs existants et les bonnes pratiques eu égard aux méthodes de mise en œuvre du BPfA, l'EIGE a lancé diverses études en 2010.

L'une d'elles s'est penchée sur la rationalisation et l'harmonisation des indicateurs et des statistiques existants en matière d'égalité des genres dans l'Union européenne. Une autre a eu pour objet l'identification et la collecte de bonnes pratiques et de méthodes de mise en œuvre des indicateurs du BPfA dans l'UE. Les premiers résultats de ces études ont mis au jour des différences considérables dans la disponibilité des données entre les différents domaines cruciaux du BPfA. Un rapport détaillé sur la disponibilité, la qualité et la comparabilité des données, ainsi que sur l'examen

INÉGALITÉ 36

Seulement 13 % des instituts d'enseignement supérieur et 9 % des universités sont dirigés par des femmes ⁽²¹⁾.

INÉGALITÉ 52

En matière de prise de décision, les femmes n'occupent actuellement que 35 % des postes supérieurs au sein des ministères ⁽²²⁾.

INÉGALITÉ 57

En 2010, on comptait seulement 3 % de femmes à la présidence d'entreprises et 12 % dans les conseils d'administration ⁽²³⁾.

²¹ «She figures 2009 — Statistics and indicators on gender equality in science», Commission européenne, direction générale de la recherche, unité Communication (EUR 23856 EN).

²² Base de données sur les femmes et les hommes dans la prise de décision: faits saillants (quatrième trimestre 2010) (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&caTid=89&newsId=965&furtherNews=yes>), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=965&furtherNews=yes>

²³ «Business and finance — Largest quoted companies», Commission européenne, données de la DG Emploi, affaires sociales et inclusion (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&lan>

des différents indicateurs existants en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sera rendu public en 2011.

En 2010, l'EIGE a coopéré avec certains partenaires clés dans le cadre de la collecte de données et d'indicateurs en matière d'égalité des genres. La Commission européenne a éclairé l'équipe de recherche de l'Institut sur le soutien à apporter par l'EIGE aux présidences du Conseil de l'UE et le développement de l'indice de l'égalité des genres de l'UE. L'EIGE a également évalué le travail fourni au niveau du suivi de la progression de l'égalité entre genres en utilisant les indicateurs d'égalité des genres avec la Commission économique pour l'Europe des Nations unies (CEE-ONU) et a rejoint le groupe de travail sur les indicateurs d'égalité des genres mis en place par la CEE-ONU.

Le travail fourni par l'EIGE en ce qui concerne l'analyse, la mise à jour et l'amélioration des indicateurs de Pékin a été débattu au cours de plusieurs réunions d'experts. Dans le cadre de sa mission de soutien aux présidences du Conseil, l'EIGE a

établi des contacts et discuté de stratégies de soutien avec les futures présidences polonaise (de juillet à décembre 2011) et danoise (de janvier à juin 2012).

Le conseil d'administration de l'EIGE a mis en place un premier groupe de travail du forum

d'experts en juin 2010, avec pour mission de soutenir l'EIGE dans le développement d'informations fiables, harmonisées et de qualité, nécessaires à la fourniture de cette aide.



«Les femmes et l'environnement» sera le thème de la présidence danoise de janvier à juin 2012.

Intégration de la dimension de genre

Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre ?

L'intégration de la dimension de genre est une stratégie visant à intégrer les questions d'égalité entre les genres dans l'ensemble des politiques et programmes des institutions de l'Union européenne et des États membres. Au sein de l'Union européenne, selon la définition utilisée par le Conseil de l'Union européenne, cette notion est définie comme «la (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques»²⁴.

Le Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (EPSCO)⁽²⁵⁾ plaide en faveur d'une approche systématique de la stratégie d'intégration de la dimension de genre en prévoyant, en particulier, l'application effective d'une analyse de l'impact des politiques selon le genre, le développement de statistiques réparties par sexe, l'utilisation d'indicateurs visant à mesurer le progrès réalisé, et des programmes de formation visant à développer l'expérience dans le domaine de l'égalité des genres.

Priorités pour 2010:

- Commencer à travailler sur les outils, les méthodes et les bonnes pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre

L'EIGE a entamé sa mission visant à «mettre au point, analyser, évaluer et diffuser des outils méthodologiques destinés à favoriser l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent, et à favoriser l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des institutions et organes de l'Union»⁽²⁶⁾ à travers la mise en œuvre de tâches en utilisant un certain nombre d'outils et de méthodes d'intégration de la dimension de genre.

Parmi les différents **outils et méthodes** utilisés dans le développement et la mise en œuvre de politiques d'intégration de la dimension de genre⁽²⁷⁾, on peut trouver les instruments suivants: bonnes/meilleures pratiques, ouvrages et rapports, communautés de pratique, consultations, cours, leçons et séminaires, bases de données, programmes d'orientation, manuels, outils d'analyse et d'évaluation, réseaux et mise en réseau, observatoires, services à la demande, recherche et collecte de données, normes minimales, formation, formation des formateurs et matériel de formation, espaces de discussion en ligne et sites internet thématiques, approche de l'égalité des droits/des droits des femmes, analyse fondée sur le genre, budgétisation selon la perspective de genre, analyse/évaluation de l'impact selon le genre, intégration de la dimension de genre dans le cycle d'un projet,

approche croisée, analyse et évaluation, approche multipartite.

Dans le rapport élaboré à la demande de la Commission européenne⁽²⁸⁾, une **bonne pratique** se définit comme «toute action, outil ou méthode visant à intégrer les dispositions de l'article 16 (de manière implicite ou explicite) dans le [programme opérationnel] et/ou toute étape de sa mise en œuvre». L'étude démontre qu'il existe un certain modèle d'intégration susceptible d'être défini comme une bonne pratique, par opposition à des solutions partielles ou exclusivement formelles.

Le travail de l'EIGE dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre

En 2010, afin de définir les priorités dans le cadre du travail sur les outils et les méthodes, l'EIGE a entamé un processus de consultations avec les parties intéressées⁽²⁹⁾ et commandé un certain nombre de documents de référence⁽³⁰⁾. Ces documents ont révélé qu'à long terme, le travail sur les outils et méthodes utilisés en matière d'égalité des genres et d'intégration de la dimension de genre devrait inclure les volets suivants:

La prise en compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions de l'Union constitue la caractéristique principale du principe d'«intégration» adopté par la Commission. Cela ne signifie pas qu'il s'agit simplement de rendre les programmes et les ressources de l'Union plus accessibles aux femmes, mais plutôt qu'il convient de mobiliser simultanément les instruments juridiques, les ressources financières et les capacités analytiques et organisationnelles de l'Union afin d'introduire, dans tous les domaines, une volonté de construire des relations équilibrées entre les hommes et les femmes⁽³¹⁾.

²⁴ *Conclusions du Conseil sur l'égalité entre les hommes et les femmes: consolidation de la croissance et de l'emploi – contribution à la stratégie de Lisbonne pour l'après-2010*, 2 980^e session du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs, Bruxelles, 30 novembre 2009.

²⁵ COM(96) 67 final.

²⁶ Article 3, paragraphe 1, point b) du règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

²⁷ La liste a été établie par le programme Prages, «Guidelines for gender equality programmes in science», 2009.

²⁸ «Study on the translation of Article 16 of Regulation (EC) No 1083/2006 on the promotion of gender equality, non-discrimination and accessibility for disabled persons, into cohesion policy programmes 2007–2013 co-financed by the ERDF and the Cohesion Fund», 2009.

²⁹ Ce processus a été mis en œuvre à travers des consultations avec les membres du forum d'experts de l'EIGE et l'organisation de réunions avec des spécialistes en matière d'intégration de la dimension de genre à Vilnius.

³⁰ Trois documents de référence ont été publiés: «Gender and Intersectionality», «Gender Training» et «Gender mainstreaming into European Structural Funds».

³¹ *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes — Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des «bonnes pratiques»*, rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1998.

Collecte d'outils et de méthodes: en particulier les outils et méthodes utilisés par les institutions de l'UE et les États membres; créer un système et actualiser constamment son contenu, rechercher et accéder à des informations en matière d'intégration de la dimension de genre (base de données en la matière); établir des liens et échanger constamment des informations avec les fournisseurs/utilisateurs des outils et méthodes, et consolider les bases de données (système «à guichet unique» pour l'intégration de la dimension de genre).

Traitement de l'information: développer une méta-méthodologie pour classer et évaluer les outils et les méthodes; analyser l'utilisation et l'efficacité des méthodes sélectionnées; réaliser des études comparatives sur la base d'une recherche qualitative et quantitative; créer des modifications, des solutions personnalisées et de nouveaux modèles, et analyser les processus d'intégration de la dimension de genre.

Diffusion de l'information: promouvoir les informations sur les outils existants et les rendre accessibles aux utilisateurs via le site web ou par l'intermédiaire d'un réseau de praticiens, des réunions et des publications; diffuser des outils nouveaux ou personnalisés, instaurer et coordonner le réseau de partage de pratiques constitué de professionnels de l'intégration de la dimension de genre.

En 2010, l'EIGE s'est attelé aux tâches susmentionnées en menant les actions suivantes: a) le développement d'un concept/système de collecte, de traitement et de diffusion d'informations faisant partie intégrante du Centre de ressources et de documentation de l'EIGE; b) la préparation de la collecte d'informations sur les outils et méthodes, et les bonnes pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre et d'égalité des genres; et c) le lancement du travail sur les outils et méthodes et les bonnes pratiques dans quelques domaines prioritaires définis.

Le personnel de l'EIGE a commencé à recenser les outils d'intégration de la dimension de genre développés par/pour les institutions de l'UE et les États membres (manuels, boîtes à outils et lignes d'orientation sur l'intégration de la dimension de genre) par la collecte d'informations pertinentes et l'élaboration d'une deuxième évaluation ex ante. Les résultats de cette étude seront exploités plus avant en 2011. À cette même fin, des documents de référence ont été élaborés dans trois domaines (formation aux questions de genre, genre et discrimination multiple, et intégration de la dimension de genre dans les fonds structurels européens).

Sur la base des documents ainsi élaborés et des consultations avec un groupe d'experts internationaux proposés par le forum d'experts de l'EIGE, il a été décidé de se focaliser sur la formation aux questions de genre (en tant qu'outil lié à l'intégration de la dimension de genre) et sur l'établissement de critères de base pour le travail futur sur les bonnes pratiques.

Une «Étude sur l'utilisation de «bonnes pratiques» en guise d'outil aux fins de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et les programmes des institutions de l'UE et des États membres» a été demandée⁽³²⁾. Les résultats de cette étude permettront d'appuyer le processus de développement de la méthode prévue pour 2011, laquelle devrait être présentée aux parties intéressées par l'activité de l'EIGE à un séminaire d'information organisé en novembre 2011 à Bruxelles avec la participation de la Commission européenne, des États membres, du Parlement européen et d'autres organisations concernées.

En outre, trois domaines pilotes supplémentaires ont été sélectionnés dans le cadre de la collecte d'informations liées aux outils et méthodes et aux bonnes pratiques.

1. Le domaine de la «Conciliation du travail et de la vie familiale» en vue de soutenir la recherche sur le suivi des indicateurs de Pékin dans le domaine retenu par la présidence polonaise.
2. «La violence fondée sur le sexe», en mettant particulièrement l'accent sur un outil de collecte et d'analyse des informations par l'intermédiaire d'observatoires.
3. La collecte d'informations sur les acteurs et les bonnes pratiques dans le domaine des «hommes et de la masculinité», considéré comme un thème transversal, afin de compléter le travail futur de l'EIGE.

³² «Study on the use of 'good practice' as a tool for mainstreaming gender into policies and programmes of the EU institutions and Member States»

Indice d'égalité des genres

Qu'est-ce que l'indice d'égalité des genres?

Un suivi efficace de l'égalité des genres fondé sur une série d'indicateurs communs est essentiel pour les décideurs européens ainsi que pour renforcer la sensibilisation des citoyens européens à cette thématique. De tels indicateurs peuvent permettre de déterminer des tendances en matière d'égalité des genres ainsi que les points forts et faibles d'une situation nationale, et faciliter la comparaison entre les pays. Pour obtenir un aperçu général sur une question complexe et pluridimensionnelle telle que l'égalité des genres, divers indicateurs peuvent également être combinés pour former une seule et même valeur: l'indice d'égalité des genres.

La Commission a lancé pour la première fois l'idée d'un indice d'égalité des genres dans le document intitulé «Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010)»⁽³³⁾. La Commission contrôle activement les progrès réalisés et évalue la situation en cours dans le domaine de l'égalité des genres.

INÉGALITÉ 97

La rémunération horaire moyenne dans 24 États membres de l'Union européenne est de 8,58 EUR pour les femmes et de 10,43 EUR pour les hommes⁽³⁴⁾

Le développement d'un indice d'égalité des genres et la mission de l'EIGE ont été intégrés dans le plan d'action de la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015.

Activités menées par l'EIGE en 2010

Priorités pour 2010:

- Créer une structure de base pour l'indice d'égalité des genres
- Établir des contacts avec les principales parties intéressées dans ce domaine

Durant le deuxième semestre 2010, l'Institut a lancé une première recherche aux fins du développement du cadre conceptuel et de la structure de base de l'indice⁽³⁵⁾. Les premiers résultats de la recherche ont abouti à une discussion sur la méthodologie, les principales caractéristiques et les éléments à prendre en compte dans le processus d'élaboration d'un indicateur composite de l'égalité des genres.

- choix des dimensions;
- pondération des dimensions;
- disponibilité des données harmonisées

L'étude a fait le point sur d'autres indices d'égalité des genres (tels que l'indice d'inégalités de genre du PNUD⁽³⁶⁾, l'indice d'écart entre les sexes du Forum économique mondial, l'indice d'équité entre les sexes de Social Watch, l'indice d'égalité des genres proposé en 2003), en se focalisant sur la définition (implicite) de l'égalité des genres, la sélection des dimensions et des indicateurs, la méthodologie utilisée et les derniers résultats.

Il convient d'obtenir un large consensus si l'on souhaite atteindre une vision commune sur la manière de mesurer l'égalité des genres. Dès lors, comme le prévoient les programmes de travail de l'EIGE⁽³⁷⁾, l'Institut a établi des contacts avec les États membres et organisé deux réunions d'experts. Une attention particulière a été accordée à l'expérience antérieure acquise au niveau de la recherche mondiale menée aux fins du développement d'indices d'égalité des genres. Une part importante du travail a consisté à débattre du cadre conceptuel de l'indice d'égalité des genres, en particulier ses dimensions et ses composantes, ainsi que des procédures nécessaires à l'établissement d'un cadre de travail pour le développement futur d'un tel indice.

³⁵ La recherche se base en partie sur l'étude de faisabilité et une note d'analyse intitulée «Towards a European Union Gender Equality Index», réalisées par la Commission européenne en 2003. Voir Plantenga et al., «Towards an EU Gender Equality Index — Feasibility study commissioned by and presented to the European Commission», Utrecht School of Economics/UMIST, 2003.

³⁶ Programme des Nations unies pour le développement (<http://www.beta.undp.org/undp/fr/home.html>).

³⁷ Les programmes annuel et à moyen terme, ainsi que les tâches définies dans la stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015

³³ COM(2006) 92 final.

³⁴ Enquête sur la structure des salaires, 2006

Le travail réalisé par l'EIGE pour renforcer la sensibilisation et briser les stéréotypes de genre

Qu'entend-on par stéréotypes de genre?

Lutter contre les stéréotypes de genre est difficile mais nécessaire car c'est l'une des principales causes de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Le combat visant à éliminer les comportements stéréotypés fondés sur le genre ne sera un succès que s'il est mené à différents niveaux et par différents acteurs. Il est nécessaire d'examiner régulièrement les attitudes des gens, de définir les «moteurs» possibles du changement et les obstacles susceptibles de freiner l'évolution en la matière. Ces informations sont primordiales pour développer des méthodes et approches efficaces visant à venir à bout des notions extrêmement réduites véhiculées par les concepts traditionnels de «féminité» et de «masculinité».

BESOIN DE CHANGEMENT

... il est important que l'indice d'égalité des genres intègre cette vision globale de l'égalité des genres et se réfère à différents domaines (économiques ou non). L'égalité entre les hommes et les femmes présuppose qu'un changement s'opère dans la vie des femmes mais aussi des hommes en promouvant une égalité plus grande dans la répartition du travail, qu'il soit rémunéré ou non. Par ailleurs, il ne fait aucun doute qu'une répartition égale du travail (rémunéré ou non) n'est pas suffisante. Pour être complet, le concept de l'égalité des genres doit également tenir compte de la dimension politique et de la notion d'intégrité physique ⁽³⁸⁾

³⁸ Plantenga et al., «Study for the development of the basic structure of a European Union Gender Equality Index», 2011 (à paraître).

Priorités pour 2010:

- Collecter des informations de base sur les stéréotypes de genre en Europe en rapportant des cas vécus
- Dresser la liste des organisations masculines engagées dans la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Au départ, le programme de travail à moyen terme (2010-2012) prévoyait de lutter contre les stéréotypes de genre chez les jeunes et de sensibiliser ces derniers à la problématique de l'égalité des genres en les impliquant dans des modules de formation dans les États membres sélectionnés. En raison de l'importance accordée aux domaines de focalisation et d'un manque de ressources humaines, cette activité a été ajustée pour soutenir le travail de recherche dans le cadre de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin. Les travaux à fournir sur les stéréotypes de genre et sur les hommes et la masculinité ont été intégrés dans les activités de l'EIGE en tant que thématiques transversales.

Afin d'évaluer la persistance de comportements stéréotypés et d'idées préconçues fondés sur le genre, l'EIGE a lancé en 2010 une étude visant à collecter des cas vécus dans les États membres de l'UE. Ces témoignages permettront à l'EIGE d'analyser la manière dont les idées reçues fondées sur le genre influencent la vie des gens. Les chercheurs veilleront à définir les systèmes de croyances, les modèles et règles de conduite qui renforcent les stéréotypes de genre, y compris les différences entre pays et l'évolution de la situation dans le temps. L'étude se focalisera en particulier sur les «moteurs» du changement observé dans les attitudes des gens vis-à-vis des questions de genre et tentera de recenser les principaux

facteurs qui ont

STÉRÉOTYPES DE GENRE

... les stéréotypes de genre sont présents à chaque étape de notre vie. Ils forgent notre comportement et nos choix. Ils apparaissent dès notre enfance et sont véhiculés par les attentes de nos parents, la littérature, la télévision, l'école. Ils prédéterminent et renforcent le rôle que tiendront les filles et les garçons. Plus tard, les stéréotypes conditionneront les jeunes filles — mais également les jeunes garçons — dans leur choix d'études et de carrière.

Ces stéréotypes jouent le rôle d'un renforcement positif — ou négatif — durant toute la vie (ou un cycle de vie), enfermant filles et garçons, hommes et femmes, dans des rôles, des fonctions et des identités qui ne leur permettent pas de tirer profit de leur propre potentiel, leurs propres aspirations et ambitions.

En outre, les stéréotypes de genre ne limitent pas seulement le choix de vie d'un individu, ils influencent également les décisions prises par les acteurs économiques, par exemple en ce qui concerne la capacité des femmes d'occuper des postes à haute responsabilité, de devenir chefs d'entreprises ou ingénieurs. Belinda Pyke, ancienne directrice d'«Égalité entre hommes et femmes, action contre la discrimination et société civile - Commission européenne» ⁽³⁹⁾

contribué à briser les modèles stéréotypés fondés sur le genre. L'EIGE publiera le rapport final de cette étude à l'automne 2011.

³⁹ Rapport sur la conférence intitulée «Elimination of gender stereotypes: mission (im)possible?» 2008 (http://www.uem.gov.si/fileadmin/ue.m.gov.si/pageuploads/Gender-Stereotypes_conference_report.pdf).

Pour obtenir de l'aide en vue de l'élaboration d'une stratégie dans ses travaux sur les stéréotypes de genre, l'EIGE a consulté, à diverses occasions, son forum d'experts (composé d'experts européens) au cours d'une réunion organisée à Vilnius. Tous ont souligné l'importance des travaux sur les stéréotypes de genre et du rôle de l'EIGE en tant que source efficace d'informations dans ce domaine. La réunion a permis de lancer un réseau thématique d'experts dans le domaine des stéréotypes de genre, voué à faire partie intégrante du futur réseau européen dans le domaine de l'égalité des genres.

INÉGALITÉ 86

Les femmes sont plus souvent appréciées pour leur apparence et ont plus de chances d'être mises en avant si elles sont jeunes; 79 % des femmes représentées dans les médias ont 34 ans tout au plus ⁽⁴⁰⁾.

Le travail de l'EIGE sur l'engagement des hommes dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes

Dans son programme à moyen terme 2010-12, l'Institut a décidé de souligner le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité des genres, en incluant les hommes au cœur de cette problématique en tant que thématique transversale dans l'ensemble des domaines couverts par l'Institut.

Les participants à la réunion d'experts, organisée sur le thème des hommes et de la masculinité, en novembre 2010, à Vilnius, ont souligné l'importance du rôle de l'EIGE dans la promotion de l'implication des hommes, la collecte et la diffusion d'informations dans ce domaine, et la mise à disposition d'une plate-forme d'échange d'informations, de méthodes, de pratiques et de contacts.

En novembre 2010, l'EIGE a lancé une *Étude approfondie sur l'engagement des hommes en faveur de l'égalité des genres dans le cadre des domaines d'intervention de l'EIGE*, centrée sur la définition des acteurs clés dont l'activité peut contribuer à un engagement plus efficace des hommes dans la promotion de l'égalité des genres.

Cette étude a également analysé les approches spécifiques utilisées et les données produites par ces acteurs dans l'ensemble des 27 États membres de l'UE. Ceux-ci incluent des pouvoirs publics, des centres de recherche, des chercheurs, des organisations de la société civile, leurs réseaux, des partenaires sociaux et des organismes connexes, des experts, des formateurs et des journalistes actifs au niveau européen et national.



⁴⁰ Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de la Commission européenne, avis sur l'action «En finir avec les stéréotypes de genre dans les médias», janvier 2011.

Lutter contre la violence fondée sur le sexe

Qu'est-ce que la violence fondée sur le sexe ?

Pendant longtemps, la violence à l'égard des femmes (susceptible de toucher l'ensemble des citoyennes, autrement dit les femmes et petites filles), n'a pas été considérée comme un problème digne d'intérêt et les femmes ont dû se débrouiller seules. Certaines normes sociales et culturelles vont même jusqu'à avaliser et justifier ce type de violence.

INÉGALITÉ 64

En Europe, des milliers de femmes sont tuées chaque année par leur partenaire ou leur ex-partenaire ⁽⁴¹⁾

Sur la base du principe, confirmé dans la charte des femmes (mars 2010) de l'Union européenne, selon lequel la violence à l'égard des femmes constitue l'une des violations des droits de l'homme les plus répandues, l'EIGE estime que l'éradication de ce type de violence doit figurer parmi les principales priorités des communautés européenne et internationale.

Priorités pour 2010:

- Démarrer la collecte des premières données relatives à la violence fondée sur le sexe

Le contexte politique de cette mission est défini dans la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2010-2015. L'un des quatre domaines prioritaires mentionnés dans la stratégie est la dignité, l'intégrité et la fin des violences fondées sur le sexe. C'est dans ce cadre que l'Institut a commencé à préparer le terrain en vue de contribuer à la mise en œuvre de ce volet de la stratégie.

VIVIANE REDING

⁴¹ Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, avis sur «La stratégie de l'Union européenne relative à la violence à l'égard des femmes et des filles», 7 décembre 2010

«Parallèlement aux travaux que nous avons entrepris sur le plan de la justice pénale, des mesures spécifiques seront prises en vue de promouvoir l'autonomisation des femmes, la sensibilisation ainsi que la collecte et l'analyse de données statistiques sur la violence. (...) lors de mon passage à Vilnius, j'ai demandé, en particulier, à l'Institut pour l'égalité de nous fournir des données fiables à ce sujet» ⁽⁴²⁾.

Les progrès réalisés dans plusieurs États membres dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes ne réduisent pas nécessairement la portée de la violence à l'égard des femmes ni le risque d'expansion de certaines formes de violence (telles que les mutilations génitales féminines, le harcèlement, etc.). À la suite d'une initiative de l'Espagne, soutenue par le Conseil de l'Union européenne dans ses conclusions en vue de la création d'un observatoire européen de la violence envers les femmes ⁽⁴³⁾, l'EIGE s'est déclaré prêt à accueillir en son sein un tel observatoire européen de la violence envers les femmes.

Dans le cadre des domaines pilotes concernés par la collecte de meilleures pratiques, d'informations sur les ressources existantes et de données disponibles, les travaux relatifs à la violence fondée sur le sexe ont démarré avec, pour but, de renforcer le domaine crucial visé par les indicateurs de Pékin. Une étude relative à l'établissement d'un relevé des ressources existantes sur la violence sexuelle à l'égard des femmes dans l'Union européenne a été lancée en vue de collecter les ressources disponibles et de les

rendre accessibles par l'intermédiaire du centre de ressources et de documentation de l'EIGE. L'étude fournira un relevé des ressources, outils, méthodes et acteurs existants liés à la question de la violence sexuelle dans les domaines de la prévention et de la protection. Les résultats de l'étude seront publiés au cours du deuxième semestre 2011.

En novembre, un groupe d'experts en provenance d'un certain nombre d'États membres a débattu du rôle de l'EIGE dans le cadre de la stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 et a apporté son soutien aux États membres dans leur lutte contre la violence à l'égard des femmes. Il a souligné la nécessité de pouvoir s'appuyer sur des données harmonisées à l'échelle de l'UE et sur une orientation méthodologique aux fins de la collecte de telles données et informations.

Comme convenu dans un accord officiel de coopération signé par le directeur de l'agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) et la directrice de l'EIGE, en novembre 2010, l'EIGE a démarré sa mission de soutien en faveur de la FRA dans le cadre d'une enquête menée à l'échelle de l'UE sur la violence à l'égard des femmes, en mettant à sa disposition son expertise et les informations dont il dispose sur les questions de genre. En 2010, l'EIGE s'est uni à la FRA pour lancer un contrat-cadre conjoint aux fins de la collecte de données et la fourniture d'autres services, qui favoriseront une recherche efficace et rentable et faciliteront la collecte de données dans le futur.

VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

Le programme d'action de Pékin (1995), approuvé par l'ensemble des États membres de l'UE, précise que la «violence à l'égard des femmes traduit des rapports de force historiques entre les hommes et les femmes, qui ont abouti à la domination des femmes par les hommes et à la discrimination envers les femmes, et freiné la promotion des femmes».

⁴² Discours de M^{me} Viviane Reding, vice-présidente de la Commission européenne, lors de la conférence organisée par la Commission européenne sur la violence à l'égard des femmes, Bruxelles, 25 novembre 2010.

⁴³ Conclusions du Conseil concernant l'éradication de la violence à l'égard des femmes dans l'Union européenne, CL10-048EN.

Le Centre de ressources et de documentation de l'EIGE

À l'heure actuelle, un grand nombre d'informations sur différents thèmes liés à l'égalité entre les hommes et les femmes sont dispersées aux quatre coins de l'Europe et du monde entier et peuvent être rassemblées de manière avantageuse au sein du Centre de ressources et de documentation (CRD) de l'Institut. Cela pourra se faire grâce à un tel centre, qui comprendra une bibliothèque physique, un centre de ressources en ligne et un réseau électronique qui facilitera la communication avec une communauté de pratique active. Le CRD de l'EIGE servira de plate-forme ouverte permettant aux utilisateurs d'accéder à un nombre considérable d'informations et de ressources en matière d'égalité entre les hommes et les femmes de manière centralisée.

Dans le souci d'éviter le chevauchement des efforts relatifs aux ressources et aux réseaux existants, et afin de promouvoir les futurs échanges d'informations, d'expériences et de meilleures pratiques, l'EIGE cherche à travailler en étroite collaboration avec des organisations et des centres de recherche et de documentation établis dans le domaine de l'égalité des genres, comme Aletta et le *Women Information Network Europe* (WINE).



Une bibliothèque physique comprendra un centre de ressources en ligne et un réseau électronique (image d'archives).

Collecte**Traitement****Production****Diffusion**

Approche de mise en œuvre

Le Centre de ressources et de documentation de l'Institut jouera un rôle central dans l'hébergement et la diffusion de toutes les informations collectées. Les équipes chargées des parties intéressées et de la communication contribueront aux résultats en développant une stratégie de communication externe et en adaptant les formes et les canaux de diffusion des informations en fonction des différentes parties intéressées et des citoyens européens.

À quoi ressemblera le CRD?

L'acquisition des **collections imprimées de l'EIGE** a démarré en se procurant des ressources de base telles que des ouvrages, des périodiques, du matériel de référence, des articles, de la législation et de la littérature dite «grise» (généralement des rapports scientifiques publiés par des agences et des organisations gouvernementales, que l'on trouve difficilement ailleurs) sur plusieurs thématiques de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'objectif consiste à rendre l'ensemble de cette collection publiquement consultable et disponible au moyen du catalogue global en ligne hébergé sur le site internet de l'EIGE. Le catalogue global en ligne fera partie du Centre de ressources et de documentation en ligne.

Le **Centre de ressources et de**

documentation en ligne présentera plusieurs autres fonctionnalités, dont une base de données d'experts (hommes et femmes), du matériel de formation, des méthodes/outils/lignes d'orientation, des études de cas, des meilleures pratiques ainsi qu'une base de données reprenant les coordonnées des partenaires au projet. Une collection de ressources électroniques, telles que des références statistiques et bibliographiques avec souscription payante, viendra également s'ajouter au Centre de ressources et de documentation en ligne. Les avis de marchés correspondants pourraient bien être lancés en 2010.

Parallèlement à ces types d'informations, l'EIGE a commencé à développer ses propres collections, et les résultats de l'ensemble des

Les efforts de sensibilisation, de réseautage et de communication de l'EIGE créeront une plate-forme d'échange d'informations et de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Priorités pour 2010:

- Développement du concept et des conditions techniques relatifs au CRD
- Développement du centre de ressources «Femmes d'Europe» et du calendrier «Les femmes qui inspirent l'Europe» 2011

travaux futurs de l'EIGE sur le plan de l'analyse des données seront intégrés dans le CRD.

Ce qui a été fait en 2010

En 2010, le cadre conceptuel du Centre de ressources et de documentation a été développé. L'établissement de ce cadre fait suite à une étude commanditée qui a répertorié les besoins concrets et les attentes existantes parmi les parties intéressées au sujet du Centre de ressources et de documentation de l'EIGE. Cette étude recensera également les instances nationales concernées, comme les centres universitaires et de recherche, les organisations de la société civile ou d'autres institutions pertinentes, qui utilisent et produisent des statistiques dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes et d'autres matériaux utiles.



Le centre de ressources «Femmes d'Europe» et le calendrier «Les femmes qui inspirent l'Europe» 2011

Les femmes contribuent de manière significative au développement de notre société, mais ce rôle n'est pas toujours visible. Afin de donner des exemples positifs d'attitudes non stéréotypées aux femmes de tous horizons et de mettre en valeur la réussite et les accomplissements des femmes, qui peuvent en inspirer d'autres, l'EIGE a mis en place son centre de ressources «Femmes d'Europe».

Dans le cadre de sa mission consistant à diffuser des informations relatives à des exemples positifs d'attitudes non stéréotypées chez les hommes et les femmes de tous horizons, à présenter ses découvertes et ses initiatives visant à faire connaître et encourager ce type de réussite, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, l'Institut a commencé à rassembler les résultats de ses recherches en vue de constituer le centre de ressources «Femmes d'Europe». Ce centre de ressources contiendra des informations sur des femmes issues des quatre coins de l'Europe, capables de servir de modèles à suivre, de sources d'inspiration pour les parties intéressées et les partenaires, lorsqu'une démonstration de réussite s'impose, comme lors de témoignages ou d'interventions d'experts et de conférenciers. Au fil du temps, plus cette activité grandira, plus le centre de ressources «Femmes d'Europe» deviendra partie intégrante du Centre de ressources et de documentation de l'Institut, en évoquant des cas vécus et en suscitant la reconnaissance des accomplissements des femmes européennes.

Calendrier «*Women inspiring Europe*» (les femmes qui inspirent l'Europe, en abrégé WIE)

En vue de mettre en valeur les accomplissements et la visibilité des femmes européennes, l'EIGE a lancé un appel à nominations pour son centre de ressources et son premier calendrier: «*Women inspiring Europe 2011*».

Parmi les femmes nommées au sein du centre, 12 ont été sélectionnées pour figurer dans le calendrier «*Women inspiring Europe — 2011*», qui a été largement distribué dans l'Europe entière. Cette initiative est également visible sur la page d'accueil de l'EIGE et a été soulignée lors de la Journée internationale de la femme.

Afin d'améliorer la visibilité de la contribution des femmes au développement de la société en général et de présenter les modèles à suivre du calendrier WIE, un séminaire a été organisé à Bruxelles en décembre 2010.

Réalisations

Cinq procédures de passation de marchés ont été clôturées, lesquelles ont abouti à l'acquisition de mobilier de bibliothèque, au catalogue global en ligne, à des souscriptions électroniques à des publications académiques sur des questions de genre, à l'accès à des ouvrages, et à l'accès à la littérature dite «grise» traitant de questions de genre.

Une étude de faisabilité sur les types efficaces de réseaux électroniques a été lancée.

Viviane Reding, vice-présidente de la Commission, et Eva-Maria Welskop-Deffaa, présidente du conseil d'administration de l'EIGE



Deux femmes du calendrier: Cristina Gallach (Espagne) et Stanimira Hadjimitova (Bulgarie)



Dialogue et partenariat avec, notamment, le Réseau européen sur l'égalité des genres

Priorités pour 2010:

- Répertoire les parties intéressées
- Développer le concept et les conditions techniques relatifs au Réseau européen sur l'égalité des genres
- Réseautage et partenariats

La mise en commun des efforts réalisés et des connaissances acquises en vue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes est essentielle pour l'EIGE. La mise en place d'une coopération et de partenariats efficaces avec les parties intéressées à différents niveaux et l'instauration des conditions nécessaires à la création d'un réseau en vue de partager des compétences et des expériences figuraient parmi les priorités pour l'année 2010.

À cette fin, l'Institut a commencé à **répertorier les parties intéressées** par le lancement de l'«Étude recensant les parties intéressées et les acteurs à l'échelle européenne et les acteurs futurs dans les pays tiers dans le cadre des travaux en matière d'égalité des genres: inventaire de leurs intérêts et de leurs besoins, ainsi que ceux de chacune des parties intéressées.

Séminaire international intitulé «Unir les efforts en faveur de l'égalité des genres dans l'UE 2010-2015»

Afin de discuter avec les États membres de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 et de la contribution de l'EIGE au plan de mise en œuvre, l'EIGE a organisé, le 22 novembre, un séminaire technique intitulé «Unir les efforts en faveur de l'égalité des genres dans l'UE 2010-2015». Des instances nationales, principalement des organismes de lutte pour l'égalité des genres et des bureaux nationaux de statistiques, ainsi que les agences de l'UE intéressées ont discuté des approches pertinentes susceptibles de faire progresser les travaux en matière d'égalité des genres.

Viviane Reding, vice-présidente de la Commission chargée de la justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté, a ouvert le séminaire en présentant les défis et les domaines prioritaires de la stratégie. La participation du CEDEFOP, d'Eurofound, de la FRA, d'Eurostat et de l'OCDE ont ouvert la voie à une coopération étroite dans plusieurs domaines.

Réseau européen sur l'égalité des genres

Le Réseau électronique européen sur l'égalité des genres est une «communauté de pratiques» de plus en plus grande créée pour encourager l'échange d'informations et de données pertinentes dans le domaine de l'égalité des genres entre les partenaires de l'Institut.



E. M. Welskop-Deffaa (présidente)



V. Langbakk (directrice), VP. V. Reding et E. M. Welskop-Deffaa (présidente)

À cette fin, l'EIGE a entrepris de déterminer les conditions requises aux fins d'un tel réseau électronique destiné au partage des compétences et des expériences, en vue de servir de plate-forme aux différentes parties intéressées leur permettant de communiquer, de recenser et de partager informations pertinentes, méthodes, meilleures pratiques et publications, et de trouver d'éventuels partenaires de coopération.

Pour obtenir des exemples concrets de réseaux efficaces, une «Étude de faisabilité sur les types efficaces de réseaux électroniques» a été lancée fin 2010. Cette étude fournira une analyse de plusieurs réseaux existant à l'échelle européenne et de leurs facteurs de réussite.

DES RÉSEAUX THÉMATIQUES ONT ÉTÉ FONDÉS EN 2010 DANS LES DOMAINES SUIVANTS:

- la violence fondée sur le genre,
- l'intégration de la dimension de genre,
- les hommes et les questions de masculinité,
- les stéréotypes de genre,
- les indicateurs de Pékin,
- l'indice d'égalité des genres de l'UE,
- le groupe d'action des journalistes, et
- le réseau sur les réseaux utiles et efficaces.

Ces réseaux thématiques seront virtuels et mettront en commun les expertises de ces professionnels et de ces organisations qui travaillent dans le domaine de

l'égalité des genres. Les réseaux contribueront à toucher un grand nombre de membres dans chaque groupe thématique, facilitant ainsi les discussions et l'échange d'informations. Par ailleurs, les participants à ces réseaux thématiques virtuels seront à même de partager plus rapidement leurs informations au sein même de leurs propres réseaux.

Réseaux et partenariats

Durant l'année 2010, de premiers contacts ont été établis avec l'Organisation internationale du travail (OIT), l'OCDE et les Nations unies (CEE-ONU). L'Institut a reçu des visiteurs en provenance des parlements nationaux de plusieurs États membres, notamment de Suisse, d'Allemagne et de Lituanie, ainsi que des associations européennes féminines. Le mandat de l'Institut a été présenté à tous les ambassadeurs de l'UE dans le pays d'accueil. Les premiers visiteurs extérieurs à l'UE (l'Ukraine, par exemple) ont également trouvé un moyen de rejoindre le nouvel Institut. Le personnel clé de l'EIGE a participé à un certain nombre de séminaires et de conférences sur le thème de l'égalité des genres.

Deux accords de coopération ont été signés en novembre 2010 à Vilnius: l'un avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et l'autre avec l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA). Un autre contrat-cadre de coopération entre l'Agence européenne de la santé et de la sécurité au travail (EU-OSHA) a été signé en 2010 par un échange de lettres.

Communication et relations publiques de l'EIGE

Les actions de sensibilisation ont habituellement pour objectif de faire connaître les avancements et les bonnes pratiques, mais également de changer les comportements sociaux, de briser les stéréotypes de genre et de dévoiler le fossé qui sépare les hommes et les femmes. Pour une agence nouvellement créée, ce défi constitue un processus de longue haleine jonché de difficultés d'ordre culturel, contextuel et linguistique impliquant l'ensemble des États membres.

Pour se lancer dans cette mission, l'Institut a développé une stratégie de communication et a, parallèlement, dépensé beaucoup d'énergie à sensibiliser les parties intéressées sur la présence et le rôle de l'EIGE.

Priorités pour 2010:

- Sensibiliser les citoyens à la mission et au travail de l'Institut par l'intermédiaire de relations publiques, de manifestations, de son site web et du développement d'une stratégie de communication
- Créer des partenariats avec les médias et des experts en communication

À la suite de l'adoption du programme de travail annuel 2010, les travaux sur le plan de la communication ont porté leurs premiers fruits, avec la grande cérémonie d'ouverture, le concours européen pour le logo de l'Institut, un début de présence en ligne, des réunions de concertation avec des journalistes, des relations publiques dans le pays d'accueil et les prémices du développement d'une stratégie de communication. Afin d'examiner les conditions requises à cette fin et de développer un concept adéquat pour mettre au point une stratégie interne et externe efficace, une procédure d'appel d'offres a été lancée vers la fin de l'année 2010 pour la «Fourniture d'une assistance relative au développement d'une stratégie de communication en faveur de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes».

Grande cérémonie d'ouverture de l'Institut

Les 20 et 21 juin, au cœur de Vilnius, près de 3 000 personnes locales et invités venus de toute l'Europe ont pu assister à l'inauguration officielle de l'Institut, au cours de laquelle ont été organisés un concert en plein air et une conférence, ouverte par la Présidente de la République de Lituanie, Dalia Grybauskaitė.

Pendant le concert, un concours a été lancé pour la création du logo officiel de l'Institut

Au cours de la cérémonie d'ouverture, l'Institut ainsi que ses travaux futurs ont été présentés au public par une série d'animations vidéo sur grand écran et des

jeux de questions-réponses ou interactifs. Des représentants du Parlement européen, de la Commission européenne, des États membres, des agences de l'UE intéressées et d'organisations de la société civile ont été invités à une conférence au cours de laquelle le rôle de l'EIGE dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes a été présenté.



La directrice de l'EIGE et le directeur de la FRA signent des accords de coopération.



La directrice de l'EIGE et le directeur d'Eurofound signent des accords de coopération.

L'inauguration de l'EIGE a débuté sous la forme d'une campagne promotionnelle locale un mois avant la cérémonie officielle. Le thème «Être égal ne signifie pas être identique» a été développé comme slogan visuel pour présenter le concept d'égalité entre les hommes et les femmes à la population locale, peu accoutumée aux travaux de l'Institut. Une série d'entretiens télévisés et radiophoniques a assuré la promotion des activités d'inauguration.

Concours de logo de l'EIGE

Au cours du premier trimestre 2010, l'Institut a programmé et mis en œuvre une campagne à l'échelle européenne en vue de proposer aux étudiants en communication graphique et visuelle de créer son logo officiel. Des facultés et des écoles ont été recensées dans les 27 États membres, et des affiches et des brochures ont été distribuées à des concepteurs et à des organisations de la société civile.

Le logo reflète, d'une part, l'égalité entre les hommes et les femmes grâce aux deux personnes représentées, mais il reflète également l'appartenance de l'EIGE à l'Union européenne grâce à la présence des étoiles. En atteignant les étoiles, on pourrait dire que le nouvel institut tente d'atteindre la perfection», déclare Guillaume Danjou, l'enseignant français qui a créé le logo.

La chaîne de télévision Euronews a couvert l'événement, et la presse locale et européenne s'est fait l'écho des principes et du mandat de l'Institut. La campagne a voulu être aussi simple et univoque que possible, à travers le slogan «We need a logo» (nous recherchons un logo). La campagne a bénéficié d'un retentissement accru grâce aux médias, à Facebook et à certains blogs bruxellois raliés à la cause de l'égalité des genres. Le concours de logo a permis de recueillir des milliers de propositions et, à l'échéance du 1^{er} septembre, l'EIGE avait le choix entre plusieurs logos dignes d'intérêt. À la suite d'une procédure de présélection impliquant l'ensemble des membres du personnel de l'EIGE, un jury restreint composé d'une

sélection d'experts dans les domaines du design, de l'égalité des genres et de la gestion des marques, s'est réuni à Vilnius à la mi-septembre. Après une procédure de sélection longue et difficile, Guillaume Danjou, professeur dans une école primaire des Pyrénées françaises, a remporté le concours de logos de l'EIGE. Le logo vainqueur a été dévoilé à Vilnius le 22 novembre 2010 lors d'un séminaire international de l'EIGE inauguré par la vice-présidente de la Commission européenne, Viviane Reding. Le vainqueur ainsi que la deuxième finaliste ont reçu leur prix devant une foule de spectateurs et de journalistes locaux. Regarder la vidéo à l'adresse suivante: www.youtube.com/eurogender



Le 20 juin, au cœur de Vilnius, près de 3 000 personnes locales et invités venus de toute l'Europe ont pu assister à l'inauguration officielle de l'Institut.

Présence de l'Institut sur le web

La présence de l'Institut sur le web constitue l'une des plates-formes les plus importantes pour la présentation de l'EIGE à l'Europe et au monde entier. Déjà avant l'adoption du programme de travail annuel 2010, l'Institut s'était préparé au lancement du premier site internet provisoire (version 1.0) avant son inauguration. Durant les mois qui ont suivi, une nouvelle version a été développée en interne (version 1.1) avant la conclusion d'un marché de services pour le développement de la version 2.0, prévue avant la fin de 2010.

Au cours de l'année, le site internet a constamment été mis à jour avec des informations concernant les activités de l'Institut, les dernières nouvelles, les événements, des supports multimédia, les offres d'emploi et les procédures d'appel d'offres.

À côté de son site internet, qui a principalement favorisé une communication à sens unique, l'Institut a immédiatement développé une présence dynamique au sein des réseaux sociaux, ce qui a facilité le dialogue direct avec les citoyens. À travers les réseaux sociaux, l'Institut a pu transmettre avec enthousiasme ses principaux messages et interagir avec ses «fans» au quotidien. L'Institut s'est engagé activement sur Facebook (<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>), Twitter (<http://twitter.com/eurogender>), YouTube (<http://www.youtube.com/euro-gender>) et LinkedIn (<http://www.linkedin.com/com-pany/european-institute-for-gender-equality>) et a partagé une grande quantité de contenu multimédia et d'informations. Bien qu'il soit encore jeune et relativement peu connu, l'Institut connaît une base de «fans» de plus en plus grande ainsi qu'un taux élevé de réactions.



Création de partenariats avec des experts en médias et en communication

Pour transmettre de manière efficace des informations et des faits en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, avec l'aide de multiplicateurs, une base de données relative aux médias a été créée dans le but de toucher 4 000 à 5 000 personnes actives dans les médias.

Afin d'avoir recours à des multiplicateurs pour transmettre les messages en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, un groupe d'action de journalistes a été créé au sein de l'EIGE et s'est réuni à Vilnius et à Bruxelles en 2010. Par ailleurs, quatre réunions régionales ont été programmées pour obtenir des informations dignes d'intérêt de la part du personnel des médias et d'organismes de communication en vue de cerner les besoins et d'obtenir des informations aux fins de la future stratégie de communication.

L'EIGE a entamé une analyse médiatique par l'intermédiaire de Google Analytics en 2010 et a démarré un dialogue avec le Centre commun de recherche (CCR) sur le suivi futur des travaux. Grâce à un appui externe, les premières activités de l'Institut ont été analysées et elles ont démontré qu'il a déjà bénéficié d'une bonne couverture médiatique en 2010. La sensibilisation des médias à l'EIGE a été la plus forte en Lituanie, ce qui est normal étant donné que ce pays accueille le siège de l'Institut.



Équipe de gestion

Au cours de ses six premiers mois d'activité, l'équipe de gestion de l'Institut a travaillé sur les priorités suivantes:

- créer un cadre administratif et financier autonome en vue de la future maturité de l'Institut;
- implanter l'Institut dans son pays d'accueil;
- développer un sentiment d'appropriation et les compétences nécessaires au sein du personnel pour la mise en œuvre du programme de travail.

Les principaux défis récents de l'équipe de gestion ont été les suivants: i) offrir à l'Institut son propre environnement de travail en consolidant les ressources humaines dans une équipe efficace, par le développement d'un sentiment d'appropriation des programmes de travail annuel et à moyen terme au sein du personnel, le développement de structures de travail efficaces et la description détaillée des tâches et des fonctions de chaque membre; ii) développer une structure administrative efficace, incluant l'élaboration de règles internes (mission, formation, stages, information de base sur les normes de contrôle interne et la gestion des risques, système de classement et d'archivage, etc.); iii) développer des procédures financières et comptables (circuits financiers, procédures de paiement et d'engagement, etc.); iv) gérer les ressources humaines (développer les modalités d'exécution nécessaires à la mise en application du règlement du personnel, un plan pluriannuel pour la politique du personnel, programmer et mettre en œuvre le recrutement du nouveau personnel, une politique de formation linguistique et autres, etc.).

Finances, passation de marchés et comptabilité

Entre le 15 juin et le 31 décembre 2010, le responsable du département «Finances, passation de marchés et comptabilité» a traité les priorités suivantes:

- développer des procédures et des processus (mission, télécommunications, gestion des plaintes, marchés, cadre d'enregistrement, TVA, travail comptable de qualité, conciliation bancaire, cycle de paiement, engagement et paiements);
- développer des systèmes de calcul pour le remboursement des frais de mission ainsi que ceux des experts et des candidats;
- mettre en œuvre la décision du conseil d'administration (1^{er} octobre 2010) sur les fonds gelés;
- faciliter la mission de la Cour des comptes (membres et équipes de la CCE) et la visite de l'OLAF.

Lors de la révision du projet de budget 2010, le conseil d'administration a souligné deux déséquilibres budgétaires: l'un sous le Titre II, d'un montant de 195 000 EUR, et l'autre sous le Titre III, d'un montant de 220 000 EUR, menant à un déséquilibre total de 415 000 EUR. En octobre 2010, le conseil d'administration a unanimement décidé de ne pas allouer de fonds gelés à l'Institut.

Engagements et paiements

De juin à décembre 2010, l'EIGE a procédé à 102 engagements, incluant des détachements depuis la DG Emploi, affaires sociales et inclusion à la date butoir du 15 juin 2010 et les nouveaux engagements de l'EIGE après l'obtention de son indépendance administrative et financière. L'Institut a procédé à 390 paiements, dont des

régularisations de paiement (⁴⁴).

Situation des comptes

À la fin de la période de référence (31 décembre 2010), le solde bancaire s'élevait à:

3 661 233,90 EUR auprès d'ING et

1 527 941,47 LTL et
499 998,39 EUR auprès de SEB

L'EIGE a reçu trois virements financiers de la part de la Commission européenne pour un montant total de 5 678 123,09 EUR (respectivement 2 593 123,09 EUR de 2 000 000,00 EUR et de 1 085 000,00).

Marchés publics

Les marchés publics lancés par l'EIGE sont basés sur le principe de la mise en œuvre la plus économique, la plus efficace et la plus performante.

Au cours de la période de référence, on relève 63 appels d'offres lancés et contrats signés pour des marchés de services, pour un montant total engagé de 1 974 626 EUR (voir annexe IV).

La majeure partie (85 %) des marchés conclus (1 628 122 EUR) concernaient des services d'assistance pour des activités opérationnelles de l'Institut. La partie restante, à savoir 292 504 EUR (15 %) concerne la fourniture de biens et services à l'appui d'activités administratives.

⁴⁴ Voir annexe 5: exécution du budget

Ressources humaines

Durant l'année 2010, les priorités de l'Institut sur le plan des ressources humaines ont été les suivantes:

- développer et mettre en œuvre une procédure de recrutement adéquate
- assurer la gestion des ressources humaines
- développer et adopter les modalités d'exécution prévues pour la mise en application du règlement du personnel
- développer des politiques internes pertinentes

Recrutement

À la fin de l'année, outre six agents contractuels, l'EIGE avait garanti le recrutement définitif de 23 agents temporaires, soit le chiffre exceptionnel de 92 % du tableau d'effectifs prévu ⁽⁴⁵⁾, et des règles prévisionnelles relatives au détachement des premiers experts nationaux ont été préparées.

Règles et décisions de mise en œuvre

Les règles de mise en œuvre suivantes ont été approuvées par le conseil d'administration de l'EIGE en 2010, conformément aux obligations de l'Institut énoncées à l'article 110 du règlement du personnel:

- (a) l'engagement et l'emploi d'agents temporaires;
- (b) l'engagement et l'emploi d'agents contractuels;
- (c) l'évaluation du directeur ou de la directrice de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes;
- (d) les cadres intermédiaires à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes;
- (e) les dispositions générales d'exécution du règlement du personnel, couvrant des aspects comme le transfert des droits à pension, l'allocation de foyer, les enfants à charge, le lieu d'origine, l'allocation scolaire, le congé parental, le congé familial, l'absence pour maladie ou accident, le

remboursement des soins médicaux, les congés annuels, les activités et les tâches effectuées en dehors des bureaux, le congé de convenance personnelle, les critères applicables au classement en grade et en échelon lors de la nomination ou de l'engagement, et le temps partiel;

- (f) les règles de mise en œuvre de l'article 43 sur l'évaluation du personnel; et
- (g) une décision sur la création d'un comité du personnel. En outre, un certain nombre d'autres décisions et politiques internes ont été introduites, à savoir:
 - (h) des règles sur l'engagement et l'emploi d'experts nationaux et d'experts nationaux détachés dans des formations professionnelles à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes;
 - (i) la politique de stages de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes; et
 - (j) la flexibilité des horaires dans le contexte de la politique du temps de travail de l'Institut.

Technologies de l'information et exploitation informatique

En 2010, l'EIGE s'est focalisé sur les priorités suivantes:

- créer une infrastructure informatique
- effectuer la connexion S-TESTA avec la Commission européenne;
- installations de vidéoconférence;
- construire le centre de données de l'EIGE (première phase)

Avant et pendant le transfert de son siège à Vilnius, l'Institut a acquis de toutes nouvelles infrastructures, dont l'installation et la configuration d'un réseau et de serveurs. Il a également aménagé les postes de travail de tous les employés et installé les équipements connexes (imprimantes, photocopieurs, téléphones, etc.).

Audit et normes de contrôle interne

Les 9 et 10 novembre 2010, des représentants de l'OLAF ont visité l'EIGE et ont octroyé une première séance de formation au personnel. Un accord de coopération entre l'OLAF et l'EIGE est en cours d'élaboration. Son adoption, par le conseil d'administration de l'EIGE, est prévue pour le premier trimestre 2011.

La première inspection de la Cour des comptes a eu lieu du 6 au 10 décembre 2010. L'audit a principalement concerné la passation de marchés, les finances et les ressources humaines.

⁴⁵ Voir annexe 6: tableau des effectifs

Annexe 5: Crédit d'engagement et de paiement 2010 - C1 (*)

Titre officiel du budget	Source de financement	Engagement				Paiement			
		Crédit d'engagement disponible (EUR)	Montant de l'engagement accepté (EUR)	Engagement exécuté (EUR)	% des engagements	Crédit de paiement disponible (EUR)	Demande de paiement acceptée (EUR)	Paiement exécuté (EUR)	% des paiements
A-1	C1	2 033 935,01	1 117 446,14		54,94 %	2 033 935,01	1 000 393,01	0,00	49,19 %
		2 033 935,01	1 117 446,14		54,94 %	2 033 935,01	1 000 393,01	0,00	49,19 %
A-2	C1	584 884,15	503 223,38		86,04 %	584 884,15	169 544,05	0,00	28,99 %
		584 884,15	503 223,38	0,00	86,04 %	584 884,15	169 544,05	0,00	28,99 %
B0-3	C1	3 280 000,00	2 184 420,54		66,60 %	3 280 000,00	355 505,34	0,00	10,84 %
		3 280 000,00	2 184 420,54		66,60 %	3 280 000,00	355 505,34	0,00	10,84 %
Total		5 898 819,16	3 805 090,06	0,00	64,51 %	5 898 819,16	1 525 442,40	0,00	25,86 %

(*) C1 — Crédits définitifs de l'exercice — crédits 2010

Source: ABAC Data warehouse

Annexe 6: Crédit d'engagement et de paiement 2010 - C8 (*)

Titre officiel du budget	Source de financement	Engagement				Paiement			
		Crédit d'engagement disponible (EUR)	Montant de l'engagement accepté (EUR)	Engagement exécuté (EUR)	% des engagements	Crédit de paiement disponible (EUR)	Demande de paiement acceptée (EUR)	Paiement exécuté (EUR)	% des paiements
A -1	C8	2 027 698,67	0,00		0,00 %	2 027 698,67			
		2 027 698,67	0,00	0,00	0,00 %	2 027 698,67			
A -2	C8	658 709,02	395 139,44		59,99 %	658 709,02	31 763,49	0,00	4,82 %
		658 709,02	395 139,44		59,99 %	658 709,02	31 763,49	0,00	4,82 %
Total		2 686 407,69	395 139,474	0,00	14,71 %	2 686 407,69	31 763,49	0,00	1,18 %

(*) C8: Report automatique — crédits 2009

Source: ABAC Data warehouse

Commission européenne

Rapport annuel de l'EIGE 2010

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2010 — 33 pp. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-9218-006-5

doi:10.2839/12944

Faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une réalité pour tous, en Europe et ailleurs, telle est la vision de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

À propos d'EIGE

L'EIGE est une agence européenne qui apporte un soutien à l'UE et à ses États membres dans leurs efforts de promotion de l'égalité des genres, de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et de sensibilisation aux questions d'égalité.

L'Institut a pour tâches de collecter et d'analyser des données comparables sur l'égalité entre les hommes et les femmes, de mettre au point des outils méthodologiques destinés, notamment, à favoriser l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques, de faciliter l'échange de meilleures pratiques et le dialogue entre les parties intéressées, et de sensibiliser les citoyens de l'Union.

Les organes de l'Institut sont le conseil d'administration (organe de décision), le forum d'experts (organe consultatif), le directeur ou la directrice (organe exécutif), et son personnel. Le conseil d'administration adopte les programmes de travail annuel et à moyen terme, ainsi que le budget de l'Institut. Le forum d'experts aide le directeur/la directrice à garantir l'excellence et l'indépendance des activités de l'Institut. En tant que représentant(e) légal(e) de l'Institut, le directeur/la directrice est responsable de la gestion courante et de la mise en œuvre du programme de travail.

Le budget de l'Institut pour la période 2007-2013 s'élève à 52,5 millions d'euros. L'Institut a employé une trentaine de personnes en 2010.



EIGE - Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Švitrigailos 11M, LT-03228 Vilnius, Lituanie

Tél. +370 5 239 4140

Fax: +370 5 239 2163

Courriel: eige.sec@eige.europa.eu

Site internet: www.eige.europa.eu



789292*180065