

EIGE

Programme de travail annuel 2010

Adopté le 29 avril 2010

Version finale

INTRODUCTION

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

L'idée de fonder un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est évoquée pour la première fois en 1995 et un projet de proposition de création d'un tel institut est présenté lors d'un séminaire à Stockholm, en juin 1999, par le ministre suédois pour l'égalité entre les hommes et les femmes.¹

Dans le cadre de l'Agenda pour la politique sociale, adopté à Nice en décembre 2000, le Conseil européen reconnaît que la sensibilisation, les ressources communes et l'échange d'expérience sont nécessaires pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, en particulier par le biais de la création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

La Commission européenne commande une étude de faisabilité au titre de la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité des hommes et des femmes (2001-2005). Le Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs des 1-2 juin 2004², basé sur les résultats de la réunion informelle des ministres de l'égalité organisée par la Présidence irlandaise le 7 mai 2004, soutient totalement le principe de création d'un Institut européen pour l'égalité des hommes et les femmes, tout en soulignant l'importance d'une structure qui apporterait une plus-value et ne répliquerait pas les activités existantes dans ce domaine.

En juin 2004, le Conseil européen³, réfléchissant aux objectifs concernant l'égalité entre les hommes et les femmes de l'agenda de Lisbonne⁴ et tenant compte des débats antérieurs, exprime son appui en faveur de la création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et invite la Commission à mettre en avant une proposition spécifique.

Le Parlement européen demande également depuis 2002 la création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.⁵ En juin 2004, il publie un rapport sur le rôle d'un futur Institut européen pour l'égalité des hommes et des femmes.

L'Institut voit le jour quand le Parlement européen et le Conseil adoptent le règlement (CE) n°1922/2006 du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

¹ Rapport du séminaire sur un Institut européen pour l'égalité des hommes et des femmes tenu à Stockholm en juin 1999, Ministère suédois de l'industrie, de l'emploi et des communications (Stockholm, janvier 2000).

² Conseil de l'Union européenne, communiqué de presse 9507/04, p. 11.

³ Conseil européen, 17-18 juin 2004, conclusions de la Présidence, paragraphe 43.

⁴ Conseil européen, 23-24 mars 2000, conclusions de la Présidence, paragraphe 5.

⁵ Résolutions du Parlement européen P5-TA (2002)0372 du 4 juillet 2002, P5-TA (2002)0606 du 17 décembre 2004, P5-TA (2004)0023 du 14 janvier 2004 et P5-TA (2004)0167 du 10 mars 2004.

DEFIS POUR L'ANNEE A VENIR

CONTACTS AVEC LE NOUVEAU PARLEMENT EUROPEEN ET LA COMMISSION EUROPEENNE

Au cours de l'année 2010, l'Institut développera une coopération déjà établie avec le nouveau Parlement européen, en particulier la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM). Les thèmes d'intérêt du Parlement concernant le programme de travail annuel de l'EIGE et les activités communes possibles seront débattus.

Les changements au sein de la Commission poseront également de nombreux défis lorsque la nouvelle commissaire chargée de la justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté commencera à planifier et à mettre en œuvre les nouvelles stratégies. Le rôle de l'EIGE en termes de soutien du travail de la Commission et de la Commissaire sera décidé.

NOUVELLE STRATEGIE DE LA COMMISSION EUROPEENNE POUR L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 2011-2015

Le programme de travail annuel de l'EIGE vise à planifier et à mettre en œuvre des activités qui complètent certains des domaines de l'actuelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Plusieurs domaines prioritaires font partie du travail de l'EIGE, à savoir l'Indice de l'égalité des genres de l'UE, les stéréotypes et les moyens de communication de masse. L'Institut travaillera en étroite collaboration avec la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances afin de coordonner ses activités pertinentes à la nouvelle stratégie dont la publication est prévue pour l'été 2010.

CRISE FINANCIERE ET ECONOMIQUE

Malgré toutes les stratégies de reprise et les tentatives de trouver un moyen de sortir de la crise, les défis liés à l'égalité des genres demeurent, tels que l'amélioration des chances sur le marché du travail pour les femmes, le fonctionnement de la protection sociale et le vieillissement de la société.

Les possibilités d'amélioration de l'égalité des genres sont étroitement liées à la situation économique actuelle. L'égalité des genres exigera des outils et des approches permettant d'atténuer les conséquences de la crise sur les femmes et les hommes.

CREATION D'UNE NOUVELLE ORGANISATION

Le travail de création de l'Institut atteindra son point culminant en 2010. En tant qu'agence de taille relativement moindre de l'UE, l'EIGE devra faire preuve de la plus haute compétence et du plus grand professionnalisme si elle doit mettre en place tous les règlements et les documents internes nécessaires et commencer à fournir des résultats en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

TABLE DES MATIÈRES

- 1 MISSION ET FOCALISATION DE L'EIGE POUR 2010
 - 1.1 OBJECTIFS GENERAUX
 - 1.2 DOMAINES DE FOCALISATION POUR 2010
 - 1.3 APPROCHE ET METHODES DE MISE EN ŒUVRE

- 2 PROGRAMME DE TRAVAIL 2010
 - 2.1 DOMAINE DE FOCALISATION 1: CADRE INSTITUTIONNEL DE L'INSTITUT
 - 2.1.1 ASSURANCE DE L'INDEPENDANCE ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE
 - 2.1.2 ORGANES DE L'EIGE

 - 2.2 DOMAINE DE FOCALISATION 2: SOUTIEN AU TRAVAIL EN MATIERE DE RECHERCHE ET DE POLITIQUE DES INSTITUTIONS DE L'UE ET DES ÉTATS MEMBRES
 - 2.2.1 DEVELOPPEMENT DE DONNEES, DE STATISTIQUES ET D'INDICATEURS FIABLES
 - 2.2.2 DEVELOPPEMENT D'OUTILS ET DE METHODES D'INTEGRATION DES QUESTIONS D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
 - 2.2.3 COLLECTE, DOCUMENTATION ET DIFFUSION DES MEILLEURES PRATIQUES

 - 2.3 DOMAINE DE FOCALISATION 3: DOMAINES THEMATIQUES OU DE PRIORITE
 - 2.3.1 INDICE D'EGALITE DES GENRES DE L'UE

 - 2.4 DOMAINE DE FOCALISATION 4: SENSIBILISATION, TRAVAIL EN RESEAU ET COMMUNICATION
 - 2.4.1 INFORMATION INITIALE CONCERNANT L'INSTITUT POUR LES CITOYENS DE L'UE ET DIVERS GROUPES CIBLES
 - 2.4.2 DEVELOPPEMENT D'INFORMATIONS FIABLES ET COMPLETES
 - 2.4.3 ÉLIMINATION DES STEREOTYPES DE GENRE

 - 2.5 DOMAINE DE FOCALISATION 5: DIALOGUE ET PARTENARIAT
 - 2.5.1 CREATION DU RESEAU EUROPEEN SUR L'EGALITE DES GENRES
 - 2.5.2 PARTIES INTERESSEES ET PARTENAIRES

- 3 RESUME DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIERES

- 4 TABLEAU DES EFFECTIFS

- 5 SUIVI ET EVALUATION
 - 5.1 MISE EN PLACE DU SUIVI
 - 5.2 RAPPORT ANNUEL

MISSION ET FOCALISATION DE L'EIGE POUR 2010

L'égalité entre les femmes et les hommes est à la fois un droit fondamental et un principe commun de l'Union européenne. «La suppression des inégalités tenaces entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société est un travail de longue haleine, car elle suppose des changements structurels et comportementaux et une redéfinition des rôles respectifs des femmes et des hommes. La participation croissante des femmes au marché du travail est une évolution positive: elle est à l'origine d'un quart de la croissance économique annuelle depuis 1995 et apporte donc une contribution importante à la croissance économique dans l'Union ... des disparités subsistent pour ce qui est du taux d'emploi, du salaire, du temps de travail, de l'occupation de postes à responsabilités, de la prise en charge des tâches ménagères et des personnes dépendantes et du risque de pauvreté»⁶. Les études révèlent que l'égalité des genres peut être un facteur productif et que la participation des femmes dans le marché du travail favorise de nombreux avantages économiques et sociaux. Investir dans des politiques d'égalité des genres est rentable en termes d'augmentation du taux d'emploi féminin, contribution des femmes au PIB, recettes provenant des impôts et taux de fécondité durables.

L'Institut considère qu'il est important de permettre le renforcement de pouvoir et l'autonomie financière des femmes — et de rendre plus visible la contribution des femmes à la croissance économique, ainsi que de permettre le renforcement de pouvoir et l'autonomie des hommes pour une vie individuelle et familiale — et de rendre plus visible la contribution des hommes au développement des générations futures. En ce qui concerne l'Institut, cela suppose la collecte et la diffusion de l'information et des bonnes pratiques concernant, entre autres, le renforcement de pouvoir, la participation égale à la prise de décision ainsi que la prise en charge des tâches ménagères et des personnes dépendantes, la lutte contre la pauvreté et la discrimination fondée sur le sexe.

1.1 OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Les **objectifs généraux** (ou effets à long terme) du travail de l'EIGE (niveau d'impact des objectifs) sont définis ainsi dans le règlement:

Contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à 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 sensibiliser les citoyens de l'Union européenne à l'égalité entre les hommes et les femmes.

1.2 DOMAINES DE FOCALISATION POUR 2010

Durant l'année 2010, les activités de l'EIGE auront pour but d'achever rapidement la phase de création de l'agence et de lancer ses activités opérationnelles.

(i) En plus de finaliser les objectifs de dotation en effectifs et de développement de tous les documents clés de l'EIGE, la création de conditions pour le bon fonctionnement de l'agence à partir de son siège permanent figurera parmi les activités axées sur la **mise en place administrative et opérationnelle**. Dans

⁶ Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Égalité entre les femmes et les hommes — 2010, point 2.1.

le cadre du travail sur les **organes de l'EIGE**, l'organisation de la rotation du conseil d'administration et le commencement de son mandat seront organisés et la formation du forum d'experts sera achevée.

(ii) Le **soutien au travail en matière de politiques des institutions de l'UE et des États membres** constituera un deuxième domaine de focalisation pour l'année à venir. Une étude des besoins et des lacunes et un inventaire des approches et modèles existants concernant l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes auront lieu. Le travail débutera également avec les indicateurs de Pékin, en particulier en diffusant les informations sur l'utilisation des indicateurs existants et en aidant les présidences de l'UE à développer d'autres indicateurs dans les domaines restants. L'EIGE œuvrera également à aider les présidences dans d'autres domaines.

(iii) Les **domaines thématiques ou de priorité** dont l'importance a été identifiée pour le travail en matière d'égalité des genres débiteront par une analyse de la situation actuelle de l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe. Sur la base des indicateurs de Pékin et d'autres indicateurs convenus, un Indice de l'égalité des genres de l'UE sera développé en tant que concept pour une approche plus large et plus complexe aux inégalités existantes et le travail se poursuivra sur le développement d'indicateurs communs d'évaluation du processus d'égalité entre les femmes et les hommes.

(iv) La **sensibilisation, la création de réseaux et la communication** constitueront un quatrième domaine de focalisation qui aura pour objet d'augmenter la sensibilisation initiale concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et l'Institut à divers niveaux. Afin de marquer le début du fonctionnement de l'EIGE, un concours de logo aura lieu et le logo gagnant sera présenté lors de la manifestation officielle d'ouverture. De façon importante, une stratégie de communication externe sera développée afin d'aider les parties intéressées et la presse à comprendre les questions d'égalité entre les hommes et les femmes. En ce qui concerne la lutte contre les conceptions stéréotypées des rôles de la femme et de l'homme, le travail débutera par l'analyse des effets de ces stéréotypes dans le cadre de la situation actuelle de l'égalité des genres en Europe. Une étude sera menée sur les normes et les schémas culturels qui, contrairement au droit international, européen et des États membres, persistent à associer les femmes à la reproduction et les hommes à la vie publique et des meilleures pratiques seront mises en avant concernant les mesures concrètes destinées à éliminer ces stéréotypes. Un groupe d'action composé de journalistes et d'experts des médias et de la communication ainsi qu'un groupe de ressources formé de jeunes seront créés pour assister l'Institut dans cette tâche.

(v) Un **dialogue et partenariat** seront développés avec des réseaux existants et en collaboration avec les principales parties intéressées. Les activités dans le cadre de ce domaine de focalisation donneront de l'élan à la création du Réseau européen sur l'égalité des genres.

1.3 APPROCHE ET METHODES DE MISE EN ŒUVRE

Destiné à rendre compte des opérations et des activités de l'Institut et à en faire le suivi, le programme de travail est fondé sur la méthode universellement admise de la gestion axée sur les résultats (GAR).

Le suivi de l'avancement se fera par le biais d'indicateurs développés à tous les niveaux pour lesquels des données de ligne de base seront établies pendant la première année d'activité de l'Institut.

Au cours de ses premières années d'activité, notamment lors du recrutement du nouveau personnel, l'EIGE analysera tous les risques possibles et développera un système de gestion des risques efficace destiné à être intégré dans les normes de contrôle interne.

Conformément au règlement, l'Institut doit mener à bien ses tâches dans le cadre des compétences de l'UE et à la lumière des objectifs adoptés et des domaines de priorité identifiés 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 le programme de travail de la Commission, y compris son travail en matière de statistiques et de recherche.

Aux fins de la production de résultats à moyen terme et de résultats immédiats, les équipes de l'EIGE seront liées, sur le plan opérationnel, aux activités d'autres équipes de l'EIGE (de manière interne, tout le long de diverses activités et de divers projets), contribuant ainsi à des éléments livrables conjoints et à la génération d'un environnement d'apprentissage commun.

2. PROGRAMME DE TRAVAIL 2010

Ce programme de travail décrit les activités pour 2010 et les ressources humaines et financières nécessaires pour les mettre en œuvre. Les objectifs à long et moyen terme (objectifs au niveau des impacts et des résultats) constitueront la structure du programme pluriannuel de l'Institut.

Pour pouvoir atteindre ses objectifs généraux, l'Institut organisera son travail autour de domaines d'activité définis, qui fourniront les résultats immédiats et contribueront ainsi à atteindre les objectifs de résultats à moyen terme.

2.1 DOMAINE DE FOCALISATION 1: CADRE INSTITUTIONNEL DE L'INSTITUT

Ce domaine est de la plus haute priorité pour l'année 2010 pour l'EIGE car il crée toutes les conditions préalables à son futur travail. Il aboutira en 2011, quand tout le personnel aura été recruté, les documents administratifs et internes auront été développés et adoptés, tous les organes et les réseaux seront fonctionnels et l'Institut sera devenu visible en tant que centre européen pour l'égalité des hommes et des femmes, développant et utilisant les méthodes et les outils nécessaires et diffusant les meilleures pratiques.

Tout au long de 2010, ce domaine consistera en un certain nombre d'activités décrites ci-dessous.

2.1.1 ASSURANCE DE L'INDEPENDANCE ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE

Résultat de l'activité: principales conditions établies pour le plein fonctionnement de l'Institut

Les mesures entrant dans cette activité intègrent le développement de l'Institut et la création de tous les documents administratifs et opérationnel restants, les règles internes, le programme de travail pour 2010 et le programme de travail à mi-parcours, les politiques et les stratégies internes, notamment les dispositions restantes de mise en œuvre du statut du personnel. Le recrutement pour les postes restants — conformément au tableau des effectifs de 2009 — sera finalisé. L'effectif 2010 devrait être en place d'ici la fin de l'année. La formation du personnel et l'amélioration des compétences auront lieu, en particulier dans les domaines de l'égalité des genres et du travail et fonctionnement des organismes de l'Union européenne.

Cette activité finalisera les procédures restantes afin d'assurer une indépendance totale, à savoir l'approbation du budget annuel, le recrutement du comptable et la mise en place des systèmes de comptabilité financière nécessaires. Elle comprendra également les relations avec le pays d'accueil, l'entrée en vigueur de l'accord de siège et le développement de procédures supplémentaires pour la mise en œuvre de conditions destinées à assurer le bon fonctionnement de l'Institut. L'aménagement des locaux, dont l'approvisionnement et l'installation des équipements, sera également finalisé.

Afin de créer les données de référence pour la future évaluation de l'impact des activités de l'EIGE, une évaluation ex ante sera diligentée au début de l'année 2010.

Le jour de son indépendance administrative et financière totale, l'EIGE prévoit une manifestation d'ouverture officielle qui servira d'activité notable de sensibilisation. Le Parlement européen, la Commission, les États membres, le Conseil de l'Europe et autres parties intéressées concernées seront invités à célébrer le démarrage officiel du travail de l'EIGE.

Indicateurs de résultats: règles internes de l'EIGE adoptées par le conseil d'administration au deuxième trimestre 2010; programme de travail annuel pour 2010 adopté d'ici le premier trimestre 2010; programme de travail à mi-parcours pour 2010-2012 adopté d'ici le premier trimestre 2010; dispositions de mise en œuvre restantes pour le statut du personnel adoptées d'ici le quatrième trimestre 2010; système informatique ICS en place d'ici octobre 2010; système de classement et d'archivage administratif développé et opérationnel d'ici le deuxième trimestre 2010; intranet et site web opérationnels d'ici le troisième trimestre 2010; mise en place du personnel recruté en 2009 d'ici le deuxième trimestre 2010; plan d'établissement de 2010 achevé d'ici le troisième trimestre 2010; comptable nommé par le conseil d'administration et recruté d'ici la fin du premier trimestre 2010; compte de l'EIGE ouvert d'ici le deuxième trimestre 2010; liaison s-TESTA et comptabilité d'exercice ABAC opérationnelles d'ici le deuxième trimestre 2010; bureaux restants aménagés d'ici le deuxième trimestre 2010; relations et procédure de collaboration avec le pays d'accueil entièrement fonctionnelles d'ici la fin 2010; évaluation ex ante diligentée d'ici le deuxième trimestre 2010.

2.1.2 ORGANES DE L'EIGE

Résultat de l'activité: **organes de l'agence entièrement opérationnels d'ici la fin 2010**

Conseil d'administration

Cette activité comprendra l'organisation des réunions du Conseil d'administration et couvrira les frais d'interprétation connexes. En mai 2010, aura lieu une rotation des États membres et le conseil entamera son nouveau mandat en élisant le président et le vice-président du conseil d'administration.

Forum d'experts

Le forum d'experts, établi en décembre 2009, lancera ses deux premiers groupes de travail et développera les méthodes de travail et les moyens de conseiller sur les futurs thèmes de recherche, les enquêtes et les études de faisabilité. Le travail débutera également sur l'identification des canaux convenant à la diffusion de l'information à tous les États membres, aux partenaires sociaux et aux autres partenaires concernés. La participation du forum d'experts aux campagnes, aux tables rondes et aux séminaires pendant la mise en œuvre du programme de travail à mi-parcours sera également déterminée.

Indicateurs de résultats: nouveau conseil d'administration opérationnel d'ici la fin du deuxième trimestre 2010; rôle du forum d'experts en matière de collecte et de diffusion de l'information défini d'ici la fin du deuxième trimestre 2010; deux premiers groupes de travail créés d'ici le troisième trimestre 2010; décision concernant une étude ou une recherche pertinente prise d'ici la fin du troisième trimestre 2010.

Ressources humaines (2010)

Domaine de focalisation 1: cadre institutionnel de l'Institut

Agents temporaires AD	Agents temporaires AST	END ⁷	Agents contractuels CA	Effectif	%	Intitulé de budget 1 'PERSONNEL'
5	3		3,25	11,25	33%	970000

⁷ Expert national détaché

2.2 DOMAINE DE FOCALISATION 2: SOUTIEN AU TRAVAIL EN MATIERE DE RECHERCHE ET DE POLITIQUE DES INSTITUTIONS DE L'UE ET DES ÉTATS MEMBRES

2.2.1 DEVELOPPEMENT DE DONNEES, DE STATISTIQUES ET D'INDICATEURS FIABLES

Résultat de l'activité: certaines conditions de base créées pour le travail avec des données et des indicateurs fiables

Durant l'année 2010, l'EIGE commencera le travail préparatoire en vue de recueillir les données, les informations et les statistiques existantes. Débutera le rassemblement de l'information sur la recherche sociale sexospécifique existante. Des contacts seront établis avec Eurostat et toutes les autres institutions de recherche et universitaires et les formes de collaboration feront l'objet de débats. Dans un souci d'éviter la duplication, des discussions initiales auront lieu avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

L'Institut apportera un soutien technique au Conseil dans le prolongement du programme d'action de Pékin et tout particulièrement en matière de diffusion et de mise à jour des indicateurs. La première tâche de l'Institut sera d'assurer la visibilité des indicateurs par le biais de son site web, de présenter une analyse des sources de données existantes et de mettre à jour progressivement les données pour les indicateurs (si réalisable).

Durant l'année 2010, l'EIGE examinera les indicateurs existants adoptés antérieurement par le Conseil et les statistiques existantes, afin de donner des avis sur la mise à jour et l'amélioration des indicateurs existants, en commençant par examiner les indicateurs antérieurs (sur l'égalité salariale) avec la présidence belge en 2010. L'EIGE entamera des débats et la planification de soutien aux présidences en vue d'une participation au développement d'indicateurs et d'information d'analyse comparative.

Indicateurs de résultats: formes et domaines de collaboration avec Eurostat et la DG EMPL définis d'ici la fin du deuxième trimestre 2010; examen des informations et des statistiques existantes lancé d'ici la fin du deuxième trimestre 2010; étude des besoins et des difficultés de mise en œuvre d'ici la fin 2010; méthodes de travail avec les indicateurs de Pékin conçues d'ici la fin du troisième trimestre 2010; groupe de travail sur les indicateurs de Pékin établi d'ici la fin du deuxième trimestre 2010; premières informations sur les indicateurs de Pékin existants publiées sur le site web d'ici la fin du quatrième trimestre 2010; assistance à la présidence belge d'ici la fin du quatrième trimestre 2010 et, par la suite, aux présidences successives.

2.2.2 DEVELOPPEMENT D'OUTILS ET DE METHODES D'INTEGRATION DES QUESTIONS D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Résultat de l'activité: travail avec les outils et les méthodes initialisé

Suivant les conclusions du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO)⁸, qui préconisent une approche systématique de la stratégie d'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes - intégrant en particulier l'application efficace de politiques d'évaluation de l'impact selon le genre, le développement de statistiques décomposées par sexe, l'utilisation d'indicateurs pour mesurer le progrès et des programmes de formation destinés à développer des compétences en matière de questions de genre - l'EIGE commencera son travail sur plusieurs fronts. Elle entamera une étude des besoins et des difficultés de l'exercice et des approches réussies existantes ainsi que des outils pour l'intégration de la perspective des femmes et des hommes utilisés par les organismes

⁸ 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. 2980ème session du CONSEIL EMPLOI, POLITIQUE SOCIALE, SANTÉ ET CONSOMMATEURS, Bruxelles, 30 novembre 2009

de l'UE, les États membres et les organisations de la société civile. Les toutes premières meilleures pratiques seront présentées aux parties prenantes lors d'un séminaire d'information organisé à Bruxelles pour la Commission, les États membres, le Parlement européen et autres organisations intéressées en décembre 2010. Afin de soutenir les présidences dans leurs efforts d'intégration de la perspective des genres dans l'ensemble de la stratégie Europe 2020, l'EIGE aidera au développement d'indicateurs et d'informations d'analyse comparative.

Les synergies dans le développement de méthodes, d'outils et de manuels seront également débattues avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Indicateurs de résultats: étude sur les méthodes et les outils existants lancée d'ici la fin du deuxième trimestre 2010; premiers résultats présentés aux parties prenantes d'ici la fin 2010; discussions avec les présidences lancées d'ici la fin du deuxième trimestre 2010; actions communes identifiées avec les agences d'ici la fin décembre 2010.

2.2.3 COLLECTE, DOCUMENTATION ET DIFFUSION DES MEILLEURES PRATIQUES

Résultat de l'activité: **conditions de base créées pour la collecte, la documentation et le partage des meilleures pratiques**

Durant l'année 2010, les premières mesures seront prises pour mettre en place des ressources de documentation accessibles au public. Un inventaire de la recherche disponible en Europe et une collecte des meilleures pratiques des États membres et des collectivités locales seront lancés par l'Institut. Le travail sera mis en route pour identifier les méthodes de travail les plus efficaces et concevoir un cadre technique pour la création d'une base de données électronique de ressources en ligne, un centre de documentation pour les meilleures pratiques nationales et une bibliothèque de matériels disponibles sur l'égalité des hommes et des femmes (en particulier concernant la littérature dite «littérature grise»).

Des organismes de recherche et des universités seront contactés en vue d'une collaboration efficace et d'un futur échange. La collaboration en matière de diffusion des matériels et des informations pertinents sera établie avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Indicateurs de résultats: inventaire de la recherche existante lancé d'ici la fin du troisième trimestre 2010; premières meilleures pratiques recueillies dans des zones sélectionnées d'ici la moitié du troisième trimestre 2010; systèmes de documentation des meilleures pratiques accessibles au public à Vilnius d'ici la fin du quatrième trimestre 2010; premiers débats sur les domaines de recherche d'ici le quatrième trimestre 2010; matériel et logiciel pour le centre de ressources électroniques en ligne acquis d'ici la moitié du troisième trimestre 2010; premiers matériels de la bibliothèque à la disposition du public d'ici la fin du quatrième trimestre 2010; décisions sur la diffusion des meilleures pratiques à travers les agences conclues d'ici la fin du troisième trimestre 2010; contacts établis avec au moins 27 organismes nationaux de recherche d'ici la fin 2010.

RESSOURCES HUMAINES (2010)

Domaine de focalisation 2: soutien au travail en matière de recherche et de politique des institutions de l'UE et des États membres

Agents temporaires AD	Agents temporaires AST	END	Agents contractuels CA	Total	%	Intitulé de budget 'PERSONNEL'
4,25	2,75	1	1	9	26%	590 000

2.3 DOMAINE DE FOCALISATION 3: DOMAINES THEMATIQUES OU DE PRIORITE

2.3.1 INDICE D'EGALITE DES GENRES DE L'UE

Résultat de l'activité: structure de base développée pour l'Indice d'égalité des genres de l'UE

Durant l'année 2010, œuvrant en collaboration avec la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances et Eurostat, l'Institut continuera à développer un concept pour un Indice d'égalité des genres de l'UE, fondé sur les indicateurs de Pékin renouvelés et d'autres indicateurs convenus dans le but d'évaluer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie publique et familiale au sein des États membres de l'UE.

Au début de l'année, un groupe de travail sera établi afin d'assister l'Institut dans son travail. Durant l'année 2010, l'EIGE commencera le travail préparatoire sur l'Indice, en utilisant l'expérience des indices nationaux existants, en analysant et en discutant leurs composantes et en y apportant des modifications le cas échéant. Les sources de données existantes et futures pour la mise à jour de l'Indice seront également inventoriées et analysées.

Indicateurs de résultats: travail sur l'Indice d'égalité des genres de l'UE établi d'ici la fin du deuxième trimestre 2010; inventaire des sources de données existantes et futures lancé d'ici le troisième trimestre 2010; cadre de travail futur sur l'Indice d'égalité des genres de l'UE développé d'ici la fin 2010.

RESSOURCES HUMAINES (2010)

Domaine de focalisation 3: domaines thématiques ou de priorité

Agents temporaires AD	Agents temporaires AST	END	Agents contractuels CA	Total	%	Intitulé de budget 'PERSONNEL'
3,5	0,75	1	0,75	6	18%	350 000

2.4 DOMAINE DE FOCALISATION 4: SENSIBILISATION, TRAVAIL EN RESEAU ET COMMUNICATION

2.4.1 INFORMATION INITIALE CONCERNANT L'INSTITUT POUR LES CITOYENS DE L'UE ET DIVERS GROUPES CIBLES

Résultat de l'activité: citoyens de l'UE sensibilisés à la mission et au travail de l'Institut

2.4.1.1 Développement d'une stratégie de la communication

Durant l'année 2010, l'Institut développera une stratégie de communication à long terme qui, en ayant à l'esprit l'objectif d'accessibilité généralisée, présentera les mesures détaillées planifiées pour les activités de sensibilisation, de travail en réseau et de communication, en externe à toutes les parties prenantes et à tous les utilisateurs, et en interne, au personnel. Les canaux et véhicules de communication conçus pour atteindre les États membres le plus efficacement possible, par exemple par le biais de représentations de la Commission européenne et du Parlement européen dans les États membres, seront recherchés et identifiés.

(i) La composante de communication externe de la stratégie visera à définir les groupes cibles, à identifier les besoins et les intérêts des groupes sélectionnés, à ajuster les méthodes d'information et de communication en conséquence, à sélectionner les canaux de communication et à traiter le retour d'information pour approfondir les connaissances. Il commencera également à planifier les contacts avec

les parties intéressées et les formes de travail en réseau afin de renforcer la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'échange des meilleures pratiques.

Assurer que, dès le début, l'Institut génère une présence médiatique dynamique en ligne, fera partie intégrale des fonctions de la communication externe.

(ii) La partie interne de la stratégie servira de lignes d'orientation internes afin d'aider le personnel dans le processus de mise en œuvre des activités planifiées, de définition des résultats à communiquer, de formulation du message et de sélection des canaux de communication.

En septembre 2010, l'Institut s'efforcera d'être présent au salon présentant toutes les agences qui aura lieu au Parlement européen.

2.4.1.2 Concours européen pour le logo de l'EIGE

Un concours de sélection du logo de l'Institut sera la première campagne de l'EIGE, ciblant non pas les sociétés conceptrices professionnelles mais les citoyens européens, et en particulier les artistes, les étudiants et les jeunes. Les participants seront en mesure de tester leur talent artistique et leur vision d'un monde dans lequel la participation des femmes et des hommes est équilibrée en évoquant par des mots (slogan) ou une image (logo) les valeurs que l'égalité des genres représente en Europe. Le concours présentera l'Institut comme un centre européen pour le travail en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, favorisera la sensibilisation aux questions devant être traitées par l'Institut et encouragera la création d'un symbole dynamique et représentatif pour l'Institut.

Le logo sera utilisé sur les articles de papeterie, les brochures et autres matériels accessoires de l'EIGE dont le matériel audiovisuel, la signalisation et le web.

Le concours commencera au début de l'année et se terminera durant le printemps 2010. Le créateur du logo gagnant sera invité à participer à la manifestation d'ouverture officielle de l'EIGE, à l'occasion de laquelle le logo sera lancé.

Indicateurs de résultats: stratégie de communication développée d'ici la fin 2010; communication interne intégrée dans le programme de travail d'ici le deuxième trimestre 2010; premières formes de travail en réseau établies d'ici le deuxième trimestre 2010; nombre de concurrents; nombre de communiqués de presse concernant le concours pour le logo; lancement officiel du logo d'ici la fin du deuxième trimestre 2010.

2.4.2 DEVELOPPEMENT D'INFORMATIONS FIABLES ET COMPLETES

Résultat de l'activité: outils de base développés pour des informations complètes sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Développement du site web de l'EIGE

Dès le tout début de l'année 2010, l'EIGE œuvrera à la conception du cadre de base et au développement de systèmes techniques pour un site web, qui devrait être adapté aux besoins des divers groupes cibles. Le cadre de base comprendra des formats pour les conversations et les débats en ligne et des formats pour recueillir les réactions. D'ici la fin de l'année, les premiers messages vidéo à propos de l'Institut, son rôle et son mandat seront créés pour diverses ONG et divers autres utilisateurs. Le travail de création de systèmes sera engagé afin de recueillir et de diffuser les informations électroniques, notamment les communiqués de presse, le suivi médiatique des coupures, les lecteurs web. Le site web sera mis à jour régulièrement avec de nouveaux dispositifs techniques et de nouvelles caractéristiques.

Indicateurs de résultats: site web préliminaire lancé en début d'année et cadre final pour le site web développé d'ici la fin 2010; proportion d'abonnés au bulletin électronique d'ici la fin 2010; nombre cumulé mensuel de clics par mois d'ici la fin 2010; nombre cumulé mensuel d'impressions par mois d'ici la fin 2010; nombre cumulé annuel de téléchargements de documents d'ici la fin 2010; nombre cumulé

annuel de téléchargements de communiqués de presse à la rubrique presse d'ici la fin 2010; premiers messages vidéo développés d'ici la moitié du troisième trimestre 2010; table ronde au sujet de la nouvelle stratégie de la Commission d'ici la fin 2010.

2.4.3 ÉLIMINATION DES STEREOTYPES DE GENRE

Résultat de l'activité: l'EIGE commence à développer des modèles sur l'élimination des stéréotypes de genre

2.4.3.1 Création des groupes de ressources

L'activité commencera par le rassemblement d'un groupe d'action de journalistes et d'experts des médias et de la communication afin de consolider l'impact des efforts de communication de l'Institut. Le groupe d'action conseillera l'EIGE et son équipe de communication sur les meilleurs moyens de diffuser l'information et d'initialiser des débats sur des questions sélectionnées dans les États membres. Les experts du groupe seront également invités à conseiller l'EIGE en matière de développement d'approches personnalisées portant sur les manifestations de sensibilisation et les débats ciblant des groupes spécifiques et des États membres individuels.

D'ici la fin de l'année, des faiseurs d'opinion réputés seront conviés à participer à une table ronde présentant la nouvelle stratégie de la Commission pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

2.4.3.2. Ciblage des jeunes

Une partie du travail de l'EIGE couvrira une activité au niveau de l'ensemble de l'UE visant à identifier et à éliminer un certain nombre de stéréotypes de genre. En raison de la complexité de la tâche, en particulier en ce qui concerne les différences culturelles, sociales et religieuses qui existent en Europe, un groupe cible, à savoir les jeunes, sera sélectionné pour la première période à mi-parcours.

Afin de créer un changement durable et de pouvoir comparer les similarités et les différences parmi les pays européens, une étude initiale sera menée, qui portera sur les normes et les schémas culturels, y compris la langue, et sociaux qui déterminent les concepts asymétriques d'hommes et de femmes et les rôles/identités des genres dans la société, en particulier le concept de jeunes hommes et de jeunes pères dans la société. L'étude se concentrera au départ sur deux pays pour s'étendre progressivement à d'autres États membres.

Un groupe de travail chargé d'aider à la planification et au suivi du travail sera créé au printemps 2010.

L'activité même débutera à petite échelle en sélectionnant un groupe de jeunes dans deux pays pilotes pour la période d'essai initiale. Deux groupes d'adolescents (filles et garçons) qui seront les futurs attachés de genre seront identifiés, avec l'aide d'organismes nationaux et d'autres institutions pertinentes. Pour commencer, les participants seront initiés à l'étude des normes culturelles et sociales ayant un impact sur les rôles des genres et, conjointement avec le personnel de l'EIGE, développeront des moyens de contribuer à la collecte des observations sur les normes et schémas sociaux concernant les rôles des hommes et des femmes. En parallèle, les groupes seront formés aux notions de base de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'Union européenne.

Une première réunion de bilan sera planifiée d'ici la fin 2010 afin de comparer les résultats des deux cultures.

Indicateurs de résultats: groupe d'action composé de journalistes et d'experts des médias et de la communication établi d'ici le deuxième trimestre 2010; nombre de participants au groupe d'action; nombre de manifestations d'information organisées par le groupe d'action; premier suivi des médias lancé d'ici la fin 2010; groupe de travail sur les pilotes créé d'ici la fin du deuxième trimestre 2010; étude

portant sur les normes et les schémas culturels et sociaux lancée d'ici le troisième trimestre 2010; première rencontre des groupes pilotes d'ici la fin du troisième trimestre 2010.

RESSOURCES HUMAINES (2010)

Domaine de focalisation 4: Sensibilisation, travail en réseau et communication

Agents temporaires AD	Agents temporaires AST	END	Agents contractuels CA	Total	%	Intitulé de budget 'PERSONNEL' 1
1,75	1,25		0,5	3,5	10%	270 000

2.5 DOMAINE DE FOCALISATION 5: DIALOGUE ET PARTENARIAT

Cette activité mettra l'accent sur la mise en place d'une collaboration opérationnelle avec diverses parties intéressées à différents niveaux.

2.5.1 CREATION DU RESEAU EUROPEEN SUR L'EGALITE DES GENRES

Résultat de l'activité: conditions créées pour un réseau de partage de compétence et d'expérience

Cette activité commencera par une étude de faisabilité sur les types efficaces de réseau électronique, à partir de laquelle les méthodes du réseau seront conçues.

Un groupe d'action sur les réseaux utiles et efficaces sera établi d'ici la fin de juin 2010 et aidera l'EIGE à identifier les contacts et les canaux permettant de joindre les organisations et les organismes pertinents et les moyens de recueillir les connaissances et de les mettre en commun.

Les méthodes d'utilisation du réseau et ses partenaires afin de diffuser efficacement l'information utile entreront dans le cadre de ce travail.

L'EIGE fera usage de la base de données de la DG EMPL, des canaux de communication du conseil d'administration, du forum d'experts et de diverses organisations afin de joindre les membres potentiels du réseau.

Indicateurs de résultats: étude de faisabilité sur les types efficaces de réseau électronique lancée à la fin du deuxième trimestre 2010; groupe d'action réseau créé d'ici la fin du deuxième trimestre 2010; premier inventaire des membres potentiels du réseau effectué d'ici la fin du troisième trimestre 2010; définition d'outils TI de base pour le réseau électronique achevée d'ici la fin du troisième trimestre 2010.

2.5.2 PARTIES INTERESSEES ET PARTENAIRES

Résultat de l'activité: premier partenariat établi à travers l'Europe

L'Institut établira des contacts avec ses principales parties intéressées pour le futur dialogue et la relation de travail en réseau. La collaboration sera convenue avec (i) le nouveau Parlement européen et ses comités concernés, (ii) la Commission européenne, en particulier la DG EMPL mère, (iii) les États membres et les organismes nationaux concernés. Les formes de collaboration, les actions conjointes possibles, les manifestations et autres activités seront débattues et définies.

Des séminaires et des réunions avec le Parlement européen, et en particulier avec la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, seront organisés durant lesquels sera présenté l'avancement de la mise en œuvre du programme de travail de l'EIGE et seront décidées les formes de collaboration.

Des formes concrètes de collaboration avec les autres agences de l'UE seront également déterminées et convenues.

Une étude sera lancée en 2010 afin de répertorier les parties intéressées et les acteurs au niveau européen ainsi que les futurs acteurs de pays tiers; cette étude fera également l'inventaire des intérêts et des besoins des parties intéressées individuelles quant au travail sur l'égalité des genres.

Aux fins des efforts de mise en commun et de la connaissance pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, l'EIGE créera un groupe de travail avant la fin de l'année 2010 qui entreprendra la planification et la mise en œuvre des manifestations de plus grande envergure.

L'EIGE développera un bulletin électronique qui sera distribué à toutes ses parties intéressées et à tous ses partenaires pour l'information régulière et la diffusion de renseignements importants.

Indicateurs de résultats: bulletin électronique créé d'ici la fin 2010; groupe de travail concernant la collaboration avec les parties intéressées établi d'ici la fin 2010; inventaire des parties intéressées et des acteurs lancé d'ici le troisième trimestre 2010; séminaires avec la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres durant le deuxième et le quatrième trimestre 2010; mémorandum d'entente ou autres formes de collaboration établis avec les principales parties intéressées d'ici la fin du troisième trimestre 2010; plans de collaboration convenus avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne d'ici la fin du troisième trimestre 2010.

RESSOURCES HUMAINES (2010)

Domaine de focalisation 5: dialogue et partenariat

Agents temporaires AD	Agents temporaires AST	END	Agents contractuels CA	Total	%	Intitulé de budget 'PERSONNEL' 1
1,5	1,25	1	0,5	4,25	13%	240 000

3 RESUME DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIERES

ACTIVITÉS			Projet de budget préliminaire 2010				Fraction de budget	
			2 420 000	1 020 000	3 500 000	6 940 000		
			INTITULÉ 1 Personnel	INTITULÉ 2 Infrastructure	INTITULÉ 3 Exploitation	Budget total		
Domaine de focalisation 1: cadre institutionnel de l'Institut	33%	11,25	970 000	331 000	428 000	1 729 000	25%	
Domaine de focalisation 2: soutien technique au travail en matière de politiques des institutions de l'UE et des États membres	26%	9	590 000	201 000	847 000	1 638 000	24%	
Domaine de focalisation 3: domaines thématiques ou de priorité	18%	6	350 000	119 000	120 000	589 000	8%	
Domaine de focalisation 4: sensibilisation, travail en réseau et communication	10%	3,5	270 000	92 000	1 425 000	1 787 000	26%	
Domaine de focalisation 5: dialogue et partenariat	13%	4,25	240 000	82 000	460 000	782 000	11%	
RÉSERVE⁹				195 000	220 000	415 000	6%	
Totaux		100%	34	2 420 000	1 020 000	3 500 000	6 940 000	100%
Projet de budget 2010								

⁹ Les fonds de la réserve sont gelés jusqu'à décision ultérieure par le conseil d'administration lors de sa prochaine réunion.

4 TABLEAU DES EFFECTIFS

Groupe/grade de fonctions	Tableau des effectifs 2009 autorisé	Tableau des effectifs 2010 demandé	Tableau des effectifs modifié par décision du conseil d'administration du 19 fév. 2010
AD16			
AD15			
AD14			
AD13	1	1	1
AD12			
AD11	1	1	1
AD10	1	1	1
AD9			1
AD8	2	2	3
AD7	2	2	2
AD6		1	1
AD5	5	8	8
TOTAL AD	12	16	18
AST11			
AST10			
AST9	1	1	
AST8	1	1	
AST7			
AST6	2	2	2
AST5	2	3	3
AST4	2	2	2
AST3			

AST2			
AST1			
TOTAL AST	8	9	7
TOTAL AD/AST	20	25	25

Personnel externe: agents contractuels

Groupe de fonctions	2009	2010
GF IV	2	2
GF III	1	2
GF II	2	2

5 SUIVI ET EVALUATION

5.1 MISE EN PLACE DU SUIVI

L'Institut adoptera l'approche du suivi basé sur les résultats pour collecter et analyser l'information sur le progrès de la mise en œuvre du programme de travail. Des informations et des données de ligne de base seront rassemblées et des indicateurs et des cibles seront développés pour fournir à la direction et aux principales parties intéressées des indications du progrès de la mise en œuvre.

Un système de suivi sera développé par chaque équipe et consolidé par les deux unités en un plan unique utilisé pour les normes de contrôle interne.

5.2 RAPPORT ANNUEL

D'ici la fin 2010, le premier rapport annuel décrivant les résultats immédiats accomplis sera préparé et présenté au conseil d'administration et à toutes les autres parties intéressées concernées.