

Les avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes

Rapport de discussion en ligne



Les avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes

Rapport de discussion en ligne



ISBN 978-92-9218-455-1

doi:10.2839/65093

© Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2014

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

La présente publication résume les points de vue exprimés par plus de 30 personnes qui ont participé à une discussion en ligne organisée les 24 et 25 avril 2013 sur la plate-forme EuroGender (<http://eurogender.eige.europa.eu/>) de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. La publication de ce rapport s'inscrit dans le cadre du marché de services «Animation de discussions en ligne au sein d'EuroGender» (EIGE/2012/OPER/23) qui a été attribué à Cultura Lavoro srl en partenariat avec European Service Network (ESN).

Les constatations, interprétations et conclusions sont entièrement celles des auteurs et ne sauraient être attribuées, de quelque manière que ce soit, à l'EIGE. Ni l'EIGE ni une tierce personne représentant l'Institut ne peuvent être tenus pour responsables des informations contenues dans la présente publication.

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ÉLÉMENTAIRE (ECF)

Table des matières

| | |
|---|----|
| Introduction | 5 |
| Organisation | 5 |
| Participation | 6 |
| Contexte | 6 |
| Résumé | 7 |
| Contributions des experts et questions clés | 9 |
| Conclusions | 15 |
| Annexe I — Ressources | 16 |
| Annexe II — Transcription | 18 |
| Annexe III — Liste des participants | 19 |



Introduction

En avril 2013, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a lancé un nouveau projet consacré aux avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes (BGE). En mettant l'accent sur les avantages, l'EIGE cherche à soutenir un plaidoyer efficace en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'agenda politique de l'Union européenne (UE), à une époque où la crise économique et sociale retarde toute avancée.

Le projet BGE consiste en la rédaction de documents d'information et la tenue de réunions de groupes d'experts auxquelles participent à la fois des experts de renommée et des réseaux concernés par le sujet travaillant au développement d'un plaidoyer étayé par des preuves en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE. Parmi les composantes importantes du projet BGE figurait l'organisation, sur la plate-forme en ligne de l'EIGE — EuroGender —, d'une discussion en direct visant à procéder à un échange d'idées préliminaires sur les avantages présentés par l'égalité entre les hommes et les femmes dans divers secteurs et à divers niveaux.

Afin de préparer les réunions du groupe d'experts, l'EIGE a organisé une discussion en ligne sur les liens entre l'habilitation et la participation active des femmes à la société et les avantages sociaux et économiques plus larges pour les personnes individuelles, les familles, les organisations, les gouvernements et les sociétés. La discussion en ligne avait pour but de stimuler l'intérêt pour le nouveau projet de l'EIGE, d'offrir un forum de discussion entre différentes parties prenantes, de dresser la carte des principaux avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes et de déterminer les ouvrages, les arguments et les récits qui peuvent renforcer le plaidoyer en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE, dans l'actuel climat d'austérité et de fragilisation de l'État providence.

Le présent rapport résume les principaux points avancés lors des discussions, bien qu'il ne soit pas possible de refléter avec précision la diversité des points de vue. Les retranscriptions de la discussion sont disponibles en annexe II et peuvent être consultées en vue d'un examen plus approfondi.

Organisation

Préalablement aux réunions du groupe d'experts, la discussion en ligne concernant le projet BGE avait pour but de répertorier les avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE et d'examiner les approches existantes afin de conceptualiser et de mesurer certains de ces avantages. À cette fin, l'EIGE a invité des experts et des professionnels et leur a demandé de déterminer et d'évaluer les principaux avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes pour les personnes individuelles, les familles, les communautés, les entreprises, les institutions et les sociétés en faisant état d'initiatives, de politiques et de méthodologies qui ont porté leurs fruits.

Des réseaux européens actifs dans le domaine, tels que le réseau thématique sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'évaluation de la Société européenne d'évaluation (SEE), l'European Gender Budgeting Network (EGBN), la Platform for Equal and Non-Transferable Paternity Leave (PLENT), le forum d'experts de l'EIGE, la communauté européenne de pratique sur l'intégration de la dimension de genre (Gender-CoP) et les réseaux spécialisés de l'EIGE, à savoir le réseau thématique sur l'intégration de la dimension de genre, le groupe de travail de Pékin et le groupe de travail sur l'Indice d'égalité de genre, ont également été invités.

La discussion en ligne, d'une durée de deux jours, répartie en quatre sessions, s'est tenue les 24 et 25 avril 2013. Les participants ont été invités à formuler leurs observations sur plusieurs questions posées concernant les contributions de l'égalité entre les hommes et les femmes aux progrès sociaux et économiques.

- Session 1: Évaluation des avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes au cours des dernières années
- Session 2: Stratégies de plaidoyer par temps de crise
- Session 3: La dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes
- Session 4: La dimension commerciale de l'égalité entre les hommes et les femmes



Participation

La participation était représentative d'un large éventail de régions géographiques et de secteurs organisationnels de l'UE. Les participants à la discussion en ligne provenaient de la communauté académique, des organisations de la société civile, des organisateurs (EIGE et Cultura Lavoro Srl) et des réseaux d'experts.

Plus de 60 personnes se sont inscrites à cet événement en ligne et 34 y ont participé, partageant leurs observations, des documents, des exemples et des expériences en rapport avec les sujets de discussion. La majorité des participants provenaient d'Espagne et d'Italie. Au total, 141 messages ont été postés par les différents participants durant la discussion. Celle-ci a été menée en anglais. De plus amples informations sur la discussion en ligne sont disponibles dans les annexes II et III.

Contexte

L'égalité entre les hommes et les femmes est une valeur à part entière et pas seulement un moyen permettant d'atteindre d'autres finalités. Et pourtant, ces dernières décennies, les politiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE ont été motivées par une multitude de préoccupations politiques associées à la participation croissante au marché de l'emploi et à la réduction des coûts sociaux.

L'UE applique une approche à deux piliers pour les politiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sur la base des besoins et intérêts spécifiques et souvent différents des femmes et des hommes. D'une part, la stratégie de l'intégration de la dimension de genre inclut la reconnaissance de ces différents besoins et intérêts dans l'ensemble des politiques, des programmes, des projets et des structures et procédures institutionnelles. D'autre part, les inégalités sont également souvent traitées par le biais de mesures propres à la dimension de genre impliquant des femmes et des hommes, soit distinctement, soit ensemble, ou par le biais de mesures conçues explicitement pour surmonter les inégalités. L'intégration de la dimension de genre peut inclure des actions sexo-spécifiques, le cas échéant.

Ces dernières années, divers acteurs de l'UE ont fait de sérieux efforts pour exploiter, en tant que stratégie de plaidoyer politique, les avantages offerts par l'égalité entre les hommes et les femmes à différents niveaux et dans différentes dimensions. Les arguments les plus fréquemment utilisés peuvent être regroupés en diverses catégories, notamment la dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes, la dimension commerciale de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises privées et la dimension personnelle à travers le travail sur les stéréotypes. Les résultats de l'égalité entre les hommes et les femmes vont au-delà des effets économiques de l'égalité d'accès des femmes au marché du travail qui tendent à dominer l'approche politique de l'UE; ils sont également concernés par le concept plus large de la qualité de vie des personnes individuelles, des sociétés, des familles et des communautés.

Dans le contexte de la crise et des changements actuels, l'égalité entre les hommes et les femmes doit susciter des discussions sur le modèle économique et social postcrise dans l'UE. Les études montrent que les mesures d'austérité et les réformes des programmes de bien-être ont une incidence sur des niveaux déjà inacceptables d'inégalité entre les hommes et les femmes. L'égalité entre les hommes et les femmes est en outre désormais perçue comme une charge pour les entreprises et un coût pour les organismes publics.

Le changement à long terme requiert toutefois des ressources et des stratégies stables pour traiter des relations de pouvoir profondément enracinées qui ne peuvent être surmontées que sur plusieurs générations. À une époque où les restrictions budgétaires et les discussions sur les mesures d'austérité dans l'UE mettent les structures et politiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes fortement sous pression, les défenseurs de l'égalité entre les hommes et les femmes doivent user d'arguments convaincants et recourir à des approches innovantes du plaidoyer et de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les arguments économiques en faveur de l'investissement dans l'égalité entre les hommes et les femmes sur la base de sa capacité à stimuler la croissance économique peuvent être un outil puissant pour les partisans et ont contribué à obtenir le soutien de plusieurs parties dans de nombreux pays ces dernières années, notamment en Irlande, en Espagne et aux Pays-Bas. L'argument économique en faveur de l'investissement dans l'égalité entre les hommes et les femmes et dans les femmes est toutefois critiqué et accusé d'accorder la priorité à la prospérité des marchés et à l'agenda néolibéral.



Cette discussion en ligne vise à faire connaître le plaidoyer et les arguments utilisés actuellement pour soutenir et supporter l'intérêt public dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Résumé

Session 1: Concevoir une évaluation collective des avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes au cours des dernières années

Introduction

En 2013, l'EIGE a consacré de l'énergie et des ressources en vue d'identifier les principaux avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes et d'en souligner la contribution au développement socio-économique dans l'UE et dans ses États membres.

Le discours sur l'égalité entre les hommes et les femmes est mis en péril et menacé par l'actuelle crise économique et financière et les mesures d'austérité courantes qui s'ensuivent. L'égalité entre les hommes et les femmes est perçue comme une conséquence — et non comme une cause — de la prospérité

Questions d'orientation

- *Quels sont, selon vous, les avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes pour les sociétés de l'UE?*
- *Comment pourrions-nous classer les avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes en groupes ou dimensions significatives?*

Principales conclusions

Les avantages qui se présentent pour la personne individuelle sont tangibles, en particulier pour la femme, et se font notamment ressentir au niveau de l'éducation, de la carrière, de l'indépendance financière et de la création de nouvelles fonctions. Ils peuvent aussi être intangibles, incluant la liberté, le choix et le bonheur. Des avantages se présentent aussi pour la société plus large, notamment en termes de développement humain et de croissance économique.

Session 2: Stratégies de plaidoyer par temps de crise: comment traiter l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'actuel agenda politique?

Introduction

Certains des principaux moyens pour aborder la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes sont fondés sur: a) l'éthique (les femmes représentent plus de 50 % de la population de l'UE), b) les droits (les inégalités sociales touchent essentiellement les femmes et les filles) et c) des résultats avérés (l'investissement dans la femme a prouvé qu'il augmente le bien-être social et la croissance économique).

Il existe un besoin urgent de renforcer le plaidoyer en faveur de l'égalité. Bien que cette valeur soit traitée à la fois comme une question relevant des droits fondamentaux et comme une ressource économique et un moteur du bien-être, le climat économique actuel a relégué aux oubliettes l'égalité entre les hommes et les femmes. La discussion s'est concentrée sur l'importance d'utiliser les avantages économiques de l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que stratégie pour promouvoir et préserver les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes et les institutions qui en ont la charge.

Questions d'orientation

- *Avez-vous l'impression que le discours portant sur les droits n'est plus suffisamment efficace pour plaider en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE?*
- *Comment l'égalité entre les hommes et les femmes est-elle perçue actuellement selon vous dans le contexte de la crise économique?*
- *Comment se manifeste le lien entre l'égalité entre les hommes et les femmes et l'actuelle crise économique et financière?*
- *De quel plaidoyer fondé sur des preuves a-t-on besoin concernant l'égalité entre les hommes et les femmes?*



Principales conclusions

Les stratégies de plaidoyer doivent évoluer de façon à s'adapter aux nouvelles politiques et aux nouveaux procédés politiques. Les objectifs de plaidoyer doivent être développés de manière à traiter les lacunes dans la mise en œuvre des politiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, l'absence de demande publique dans ce domaine et la nécessité de disposer de nouveaux instruments pour progresser vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Le rôle de la société civile dans le plaidoyer doit être soutenu et développé davantage. La capacité du plaidoyer à porter ses fruits est fonction de la base de preuves sur laquelle il se fonde. La base formée par l'éthique et les droits demeure essentielle pour le plaidoyer.

Session 3: La dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes

Introduction

La dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes souligne les avantages économiques plus vastes qui relient les personnes, les entreprises, les régions et les nations. Elle reconnaît le coût de l'inégalité sur le bien-être et commence à voir dans l'égalité entre les hommes et les femmes un investissement: un facteur productif dont il peut être tiré parti en exploitant le plein potentiel productif de la main-d'œuvre, une condition préalable au développement démographique durable et une augmentation des contributions nettes aux systèmes fiscaux, garantissant ainsi des gains financiers aux pouvoirs publics.

Questions d'orientation

- *Selon vous, la participation des femmes au marché du travail doit-elle être la principale raison de l'investissement dans l'égalité entre les hommes et les femmes?*
- *Comment et dans quelle mesure l'égalité entre les hommes et les femmes est-elle associée à la croissance économique?*
- *Que pensez-vous du recours à la démographie en tant qu'argument pour accroître l'investissement public dans l'égalité entre les hommes et les femmes?*
- *Quels sont les points forts et les points faibles de la dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes?*
- *De quel plaidoyer fondé sur des preuves en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes a-t-on besoin?*

Principales conclusions

La dimension économique est liée à la participation des femmes au marché du travail et à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Elle peut s'exprimer en termes d'esprit d'entreprise et d'exploitation du plein potentiel de talents et de créativité dans la société. Elle inclut des aspects démographiques et des aspects liés aux soins et à la prise en charge. Il existe un risque que la dimension économique soit utilisée pour déplacer l'accent politique des avantages vers la réduction des coûts. Aussi est-il nécessaire d'élargir le concept de produit intérieur brut (PIB) si celui-ci doit être utilisé comme étalon pour mesurer les progrès.

Session 4: La dimension commerciale de l'égalité entre les hommes et les femmes

Introduction

La dimension commerciale de l'égalité entre les hommes et les femmes se concentre sur les mesures prises dans le domaine de l'égalité en tant que réponse à un besoin commercial et qu'outil de gestion essentiel, l'égalité se trouvant au cœur même de la stratégie organisationnelle. Les défenseurs de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des entreprises privées apportent la preuve qu'un taux plus élevé d'occupation des femmes peut améliorer la prise de décision, améliorer la valeur d'actionnariat et réduire la prise de risques dans une entreprise.

La dimension commerciale de l'égalité entre les hommes et les femmes peut également comporter des avantages non financiers tels qu'une meilleure gouvernance, la cohésion et la créativité stimulée par la diversité sur le lieu de travail.

Questions d'orientation

- *La performance boursière, le retour sur investissement, un moindre ratio d'endettement, un meilleur rapport prix/valeur enregistrée et une meilleure croissance moyenne sont la base de la dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes. Quelle est, selon vous, la fiabilité des études actuelles portant sur la dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes?*
- *Que pensez-vous de l'utilisation d'autres paramètres «non financiers» tels que l'environnement de travail, la gouvernance, la créativité, etc., en tant que preuves pour exprimer la dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes?*



Principales conclusions

La dimension économique a été exprimée, entre autres, en termes de profit amélioré, de performance, d'innovation, de recrutement, d'environnement de travail et d'image. Les constatations tirées des études montrent en revanche de façon prédominante une corrélation — plutôt qu'un lien de cause à effet — entre l'égalité entre les hommes et les femmes, d'une part, et les résultats des entreprises, d'autre part. La notion de concrétisation de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise à laquelle il est fait référence dans certaines études est limitée. La dimension économique comporte des dangers. En effet, elle risque d'être trop restrictive, de stéréotyper les femmes et les hommes et, du fait de l'importance qu'elle accorde à la différence, de ramener à une vision essentialiste de la femme et de l'homme.

Contributions des experts et questions clés

Session 1: Concevoir une évaluation collective des avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes au cours des dernières années

Cette session a été consacrée à l'examen des avantages que les personnes individuelles, les familles, les communautés, les environnements commerciaux, les institutions et les sociétés de l'UE ont tirés de l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle a également examiné comment classer ces avantages et comment les regrouper en catégories utiles.

Les défis et les difficultés rencontrés par l'EIGE à la suite de l'actuelle crise économique et financière et des mesures d'austérité subséquentes ont constitué le point de départ de la discussion. Sur la scène publique, l'égalité entre les hommes et les femmes semble, en réalité, découler de plus en plus du bien-être vécu en période de prospérité.

Ce sont les personnes individuelles qui ont profité des avantages les plus immédiats et les plus tangibles de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces avantages ont été initialement cités en utilisant des termes couvrant des aspects concrets tels que l'éducation, la carrière, la dépendance financière et les nouveaux rôles.

« Parmi les aspects à prendre en considération, citons les avantages suivants: la vie sociale, l'éducation, la carrière en termes de promotion, de salaire et de catégorie et la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. »
Fondation des familles monoparentales Isadora Duncan

« L'égalité entre les hommes et les femmes permet surtout, à un certain niveau, de garantir l'indépendance financière des uns et des autres et de limiter la dépendance personnelle à l'intérieur d'une relation et, par extension, au sein de la société. Cette indépendance relative permet d'effectuer de meilleurs choix quant à l'orientation professionnelle, au style de vie, etc. » Bettina Braun

« L'égalité entre les hommes et les femmes en Europe a contribué à remettre en question les rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes. Bien qu'il subsiste d'importantes inégalités entre les hommes et les femmes, les femmes ont augmenté leur participation à la vie politique et au marché du travail, ce qui leur permet d'avoir plus d'influence dans l'élaboration des politiques publiques, ainsi qu'un meilleur accès aux ressources économiques et à leur contrôle. » Julia Espinosa

Les avantages ont également été cités dans des termes moins tangibles tels que liberté, choix et bonheur.

« Quand je regarde ma propre vie et quand je la compare à celle de ma mère, je peux aisément dire que je jouis d'une plus grande liberté et d'un plus grand choix. » Priya Alvarez

« Dans les pays où l'approche de l'égalité entre les hommes et les femmes est renforcée, les femmes sont plus heureuses. Pour moi, le bonheur est un grand avantage. » Barbara Leda Kenny

Ces avantages individuels ont été perçus comme étant essentiellement acquis aux femmes, mais des avantages ont également été suggérés pour les hommes.

« Tout le mouvement en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes doit permettre aux hommes comme aux femmes de jouir de la liberté d'expression interne dans un environnement sûr et respectueux. » Alexandrina Satnoianu



“ *«Les hommes profitent de l'égalité entre les hommes et les femmes en ce sens qu'elle leur permet de ne pas s'arrêter aux idées traditionnellement reçues concernant la masculinité.»* Carla Fronteddu

Le débat a également mis l'accent sur les avantages plus larges, allant au-delà de la personne individuelle. Les privilèges tels que la liberté, le choix et les capacités ont orienté le débat vers les avantages que présente l'égalité entre les hommes et les femmes pour le développement humain. Le débat n'a pas ignoré la contribution de l'égalité entre les hommes et les femmes à la croissance économique.

“ *«Le premier avantage de l'égalité entre les hommes et les femmes est sa contribution au développement humain. Des actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe ont permis d'élargir le choix, les capacités et les libertés dont jouissent les femmes et les hommes. Les actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes ont placé la personne individuelle, ses besoins et ses intérêts au cœur du processus législatif.»* Julia Espinosa

“ *«La plus grande participation des femmes à la vie économique dans les États membres et en particulier dans certaines régions a contribué positivement à la croissance économique et au développement humain.»* Tindara Addabbo

Des nouveaux défis pour l'égalité entre les hommes et les femmes ont été reconnus. Il est difficile de conserver les avantages acquis et il faut s'attendre à des revers. Les progrès ont créé de nouveaux contextes qui comportent à leur tour de nouveaux défis pour les femmes et pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

“ *«Quand on regarde l'impact des récentes mesures d'“austérité” dans l'UE, on constate que l'élaboration de politiques qui ne tiennent pas compte du sexe et que les hypothèses fondées sur le sexe concernant le rôle et la vie des hommes et des femmes touchent davantage les femmes.»* Angela O'Hagan

“ *«Ma génération rencontre de nouveaux défis et renégocie parfois ce que nous pensions acquis et réglé. En Italie, où je vis, toutes les réductions effectuées dans les mesures de bien-être ces dernières années et le discours politique des autorités publiques disaient aux femmes: “Retournez dans vos chaumières! Faites le ménage, éduquez vos enfants et occupez-vous de vos parents!”»* Chiara Fattori

Session 2: Stratégies de plaidoyer par temps de crise: comment traiter l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'actuel agenda politique?

Cette session était axée sur la nécessité de renouveler la stratégie de plaidoyer, sur l'efficacité des approches fondées sur les droits, sur les perceptions réelles de l'égalité entre les hommes et les femmes par temps de crise économique et financière et sur le besoin d'adopter un plaidoyer basé sur des preuves.

Certains des principaux moyens pour aborder la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes sont fondés sur: a) l'éthique (les femmes représentent plus de 50 % de la population de l'UE), b) les droits (les inégalités sociales touchent essentiellement les femmes et les filles) et c) des résultats avérés (l'investissement dans la femme a prouvé qu'il augmente le bien-être social et la croissance économique).

Il apparaît urgent de plaider en faveur de l'égalité. Les coûts et les priorités économiques étant le principal argument pour laisser l'égalité entre les hommes et les femmes de côté, le recours aux avantages économiques de cette égalité comme stratégie pour promouvoir (et préserver) l'égalité entre les hommes et les femmes semble être un bon modèle. Dans ce cadre, l'égalité est traitée non seulement comme une question de droit fondamental, mais aussi comme une ressource économique et un moteur du bien-être.

Le changement limité, lorsqu'il s'agit de déterminer comment l'égalité entre les hommes et les femmes est perçue, et la mesure dans laquelle les processus d'élaboration des politiques visant à faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes sont mis en œuvre ont été perçus comme d'importants éléments contextuels du plaidoyer.

“ *«L'égalité entre les hommes et les femmes est toujours perçue comme un coût et non comme un investissement.»* Carla Fronteddu

“ *«L'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un prérequis pour le développement des décisions politiques qui se concentrent sur les politiques d'ajustement. Elles comptent sur l'“effet de retombée”: si notre PIB augmente, les données relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes s'amélioreront automatiquement. L'égalité entre les hommes et les femmes est donc un objectif secondaire.»* Julia Espinosa

“ *«Pour apporter une petite pierre à l'édifice de l'élaboration d'une nouvelle stratégie de plaidoyer, il serait peut-être bon d'insister sur certaines des exigences déjà accomplies.»* Victoria Sánchez Esteban



Vu sous un autre angle, le changement majeur a été perçu comme un élément contextuel important du plaidoyer. De nouveaux processus politiques ont vu le jour et de nouvelles politiques sont poursuivies dans un cadre de crise économique et financière. Il est indispensable que les stratégies de plaidoyer évoluent afin d'être conformes au contexte modifié.

«Il existe de nouveaux instruments politiques basés sur la délibération, la coordination et l'orchestration en ligne et en temps réel de la participation multiple et des parties prenantes. Ces instruments exigent un alignement entre les niveaux multiples de gouvernement et les processus de cogouvernance. [...] Les militants de l'égalité entre les hommes et les femmes doivent faire preuve d'une plus grande vivacité pour arrêter de nouveaux agendas, créer de nouveaux centres de travail et de partage des connaissances en réseau et élaborer des pratiques sociales novatrices.» Liisa Horelli

«Les gouvernements se concentrent aujourd'hui sur la réduction des dépenses. Il est essentiel, pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes, d'investir davantage de fonds publics dans l'économie des soins et de libérer le potentiel des femmes en faveur du marché du travail.» Priya Alvarez

Les objectifs du plaidoyer doivent également être réexaminés à la lumière de ce contexte modifié. L'absence de demande publique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes a été perçue comme un problème, tout comme l'absence d'outils nouveaux pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le processus politique. Les objectifs en ce qui concerne ces problèmes semblent se renforcer mutuellement.

«Le rapport de l'ENEG [European Network of Experts on Gender Equality] et le rapport du LEF [Lobby européen des femmes] sur l'impact de la crise sur les femmes, même s'ils présentent certaines divergences, concordent sur la nécessité d'inscrire l'égalité entre les hommes et les femmes au budget en tant qu'outil de pré-évaluation.» Barbara Leda Kenny

«Le plaidoyer doit présenter des preuves aux décideurs politiques, tout comme il doit autoriser une nouvelle base de valeurs dans la société afin de réaliser cette demande publique.» Niall Crowley

«Si nous devons changer la base de valeurs à partir de laquelle on discute de l'égalité entre les hommes et les femmes, je pense que cela fait absolument partie du changement dans le plaidoyer et constitue l'une des raisons pour lesquelles il est si important d'analyser le budget et le processus d'élaboration de politiques en tenant compte de la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes.» Angela O'Hagan

Il a également été souligné que les objectifs du plaidoyer doivent tenir compte des processus politiques plus complexes, en particulier au niveau de l'UE.

«Il est nécessaire de plaider en faveur de l'intégration d'une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes dans le semestre européen en partant de l'approche des résultats prouvés de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les domaines socio-économiques. Une approche fondée sur l'éthique et sur les droits doit également être promue et doit servir de base à notre plaidoyer.» Irene Rosales

D'aucuns ont souligné la nécessité de soutenir et de développer davantage le rôle de la société civile dans le plaidoyer. Ce rôle implique de contribuer au changement culturel en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et à la mise en œuvre des procédés politiques en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

«La société civile devrait être associée au processus de budgétisation en tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes et avoir son mot à dire. C'est parce qu'il n'en a pas été tenu compte et parce que la société civile a été écartée du processus de prise de décision qu'un modèle de développement qui est toujours caractérisé par de fortes inégalités entre les hommes et les femmes a vu le jour. [...] Il faudrait rechercher un moyen d'écouter et de plaider pour que la voix de la société civile soit entendue.» Tindara Addabbo

«Nous devrions nous préoccuper de la société civile et de la qualité de l'impulsion en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes qui en émane. La société civile est aussi l'une des victimes de la crise. La crise a affaibli la voix des femmes dans plusieurs associations. Il faut redynamiser ce domaine afin qu'il dispose de ressources et qu'il puisse également évoluer et bien fonctionner en cette période très difficile.» Niall Crowley

L'éthique et la base de droits du plaidoyer ont été considérées comme des éléments vitaux. Il a également été admis que le plaidoyer doit se concentrer sur les priorités politiques actuelles et doit créer une dimension fondée sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans ces politiques. Il a cependant été souligné que le plaidoyer doit se concentrer sur l'ensemble des problèmes qui composent le programme pour l'égalité entre les hommes et les femmes. De nouvelles façons de présenter l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que moteur du changement dans une économie et une société plus larges ont été suggérées.



«Le discours sur les droits doit encore beaucoup évoluer, ce qui s'explique en partie, selon moi, par le fait qu'il n'a pas été parfaitement compris ou qu'il n'a pas été dûment exploité dans nos campagnes.» Angela O'Hagan

«S'il est nécessaire de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans les nouveaux processus de prise de décision politique puisqu'elle détermine l'agenda et les priorités politiques, il existe également un besoin d'aller au-delà de ces priorités économiques et de plaider en faveur de l'inclusion de nouvelles perspectives et de nouvelles priorités. Dans le cas contraire, il existe un risque que certains objectifs importants de l'agenda féministe soient irrémédiablement laissés en dehors de l'agenda politique.» Irene Rosales

«Nous devrions modifier la façon dont nous plaidons pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Le modèle idéal qui nous a amenés à la crise était basé sur l'inégalité et l'exclusion, et le pouvoir politico-économique était dominé par l'homme. L'égalité entre les hommes et les femmes — et l'égalité au sens large — pourrait être avancée comme moteur du changement.» Barbara Leda Kenny

Le public auquel s'adresse le travail de plaidoyer a été considéré comme étant formé grosso modo des décideurs politiques et de la population en général. Un appel à se concentrer spécifiquement sur les hommes a été lancé.

«Lorsque je plaide pour l'égalité entre les hommes et les femmes, je constate qu'il existe un vaste public cible qui est souvent oublié: la gent masculine. Les hommes devraient percevoir les avantages clairs que l'égalité entre les hommes et les femmes leur offre.» Dimitris Tsoutsias

L'impact du plaidoyer dépend essentiellement de la base de preuves sur laquelle il se fonde. L'importance des données concernant l'inégalité entre les hommes et les femmes, de la façon dont cette inégalité freine le développement humain et influence les capacités humaines, de la façon dont les firmes qui disposent d'un bon système en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ont traversé la crise et de la dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes a été soulignée.

«Nous avons besoin de données fondées sur des preuves concernant les inégalités croissantes entre les hommes et les femmes dans les pays de l'UE et le défi énorme qu'elles représentent pour le développement socio-économique de ces pays. Nous devons montrer à quel point les inégalités entre les hommes et les femmes influencent notre vie quotidienne et limitent les capacités de l'homme, de même que les possibilités de sortie de crise.» Julia Espinosa

«Il peut être important de recueillir des preuves visant à montrer comment les firmes et les institutions qui respectent l'égalité entre les hommes et les femmes et qui appliquent des politiques capables d'améliorer encore cette égalité [...] ont réagi face à la crise.» Tindara Addabbo

Session 3: La dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes

Cette session était axée sur la participation des femmes au marché du travail en tant que raison principale encourageant l'investissement dans l'égalité entre les hommes et les femmes, sur le lien entre l'égalité entre les hommes et les femmes et la croissance économique, sur la démographie en tant qu'argument d'investissement dans l'égalité entre les hommes et les femmes, sur les points forts et les points faibles de la dimension économique et sur le plaidoyer fondé sur des preuves qui apparaît nécessaire.

La dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes souligne les avantages économiques plus vastes qui relient les personnes, les entreprises, les régions et les nations. Elle reconnaît le coût de l'inégalité sur le bien-être et commence à voir dans l'égalité entre les hommes et les femmes un investissement: un facteur productif dont il peut être tiré parti en exploitant le plein potentiel productif de la main-d'œuvre, une condition préalable au développement démographique durable et une augmentation des contributions nettes aux systèmes fiscaux, garantissant ainsi des gains financiers aux pouvoirs publics.

La dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes a été perçue comme étant essentiellement liée à la participation des femmes au marché du travail et à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Elle a également été exprimée en termes d'esprit d'entreprise et d'exploitation du plein potentiel de talents et de créativité dans la société.

«Un lien peut être établi entre l'impact positif découlant de l'égalité entre les hommes et les femmes pour la croissance économique et l'impact positif découlant d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes sur la participation des femmes au marché du travail et une utilisation plus efficace de leurs compétences.» Tindara Addabbo

«La participation des femmes au marché du travail est généralement utilisée comme argument pour prouver que l'égalité entre les hommes et les femmes (réduisant, dans ce cas, les écarts dans les taux d'emplois) augmente la part du gâteau (le PIB global d'un pays), ce qui éveille l'intérêt des décideurs politiques pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle représente un solide argument.» Giovanni Razzu



«Lorsqu'il s'agit d'esprit d'entreprise ou de nouvelles initiatives, limiter le talent à celui des hommes est simplement cela: un talent limité. Il peut y avoir tant de bonnes idées, de bons progrès et d'innovations rentables en libérant le talent et la créativité des femmes.» Priya Alvarez

La dimension économique a été perçue comme un ensemble à composantes multiples dont la principale est le marché du travail. La démographie est une autre composante importante. La composante «soins et prise en charge» de la dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes est liée à la composante «démographie».

«Un [argument en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes] qui m'apparaît particulièrement intéressant, tant dans ses "bonnes" que dans ses "moins bonnes" composantes, concerne le taux de fertilité croissant et la démographie saine. Selon certaines personnes, la véritable crise de l'UE trouve son origine dans le déficit démographique à la base de la pyramide de la population, et ce déficit va être source d'énormes difficultés au niveau des systèmes publics tels que le système de santé et le système des pensions.» Priya Alvarez

«Chacun doit être pris en charge à un moment ou un autre de sa vie. Une répartition plus efficace des activités de prise en charge stimulerait l'économie. Il serait plus efficace de partager les activités de prise en charge.» Cristina Castellanos

Les participants ont souligné la difficulté de présenter l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que dimension économique. Il existe un risque que l'accent politique soit déplacé vers la réduction des coûts plutôt que vers les avantages. Si l'on ne se concentre pas sur le droit d'être pris en charge, la participation au marché du travail risque de devenir une exigence. La dimension économique pourrait se révéler sans intérêt si les écarts entre les hommes et les femmes sont faibles par rapport au niveau de participation des femmes au marché au travail.

«Citant Rubery et Rafferty [...], vu que la politique du gouvernement de coalition consiste actuellement à réduire le soutien actif offert aux mères qui travaillent et vivent en couple, il ne reste plus, dans la dimension économique, pour promouvoir un meilleur taux d'emploi des femmes, qu'à réduire les dépenses de bien-être en augmentant la pression sur tous les parents isolés élevant un enfant de plus de cinq ans pour qu'ils se mettent à la recherche d'un emploi. Il s'agit d'un exemple de la nature unilatérale de l'approche où le droit de travailler est devenu une obligation de travailler sans droit complémentaire à s'occuper des siens.» Tindara Addabbo

«Dans certains pays où les écarts ne sont pas grands, les calculs de l'avantage économique résultant de la réduction des écarts pourraient ne pas procurer d'avantages importants, étant donné qu'il existe un risque que l'intégration d'un plus grand nombre de femmes évince les hommes du marché du travail.» Giovanni Razzu

Quoi qu'il en soit, la dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes a été perçue comme importante.

«La discussion de la dimension économique permet de s'adresser à des personnes qui n'auraient autrement jamais prêté une oreille attentive à un discours portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Pour amener une personne à commencer à penser à l'égalité entre les hommes et les femmes, alors qu'elle ne le ferait d'ordinaire pas [...], la dimension économique est utile d'un point de vue stratégique, mais elle a ses limites. Les personnes ne sont pas des ressources humaines et l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas un instrument de l'économie.» Regina Frey

Des problèmes particuliers ont été définis en rapport avec la croissance économique. Le PIB est un concept étroit et pose problème sous l'angle de la durabilité. Plusieurs des personnes qui ont contribué à la discussion ont invoqué la nécessité d'élargir le concept du PIB en tant que mesure du progrès. Il a toutefois été souligné que le PIB demeure le concept dominant.

«Le modèle actuel de croissance économique n'est pas durable et nous devons réfléchir à la façon d'en générer un plus durable et équitable. Dans ce cas, il pourrait être intéressant d'inclure dans la dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes la contribution économique du travail non rémunéré exécuté par des femmes.» Julia Espinosa

«La dimension économique devrait porter sur le défi que représente l'écart par rapport au PIB et rechercher des indicateurs alternatifs et additionnels de bien-être social et économique qui permettraient de se rendre compte de la contribution du travail non rémunéré des femmes aux résultats économiques.» Angela O'Hagan

«Malgré tous les problèmes que représente le PIB, je crains fort qu'il reste incontournable pendant un moment encore en tant qu'indicateur clé (du moins pour les décideurs politiques et les économistes). Utilisons-le donc, en particulier le PIB par tête. En Europe, ce sont les pays nordiques qui ont le PIB le plus élevé. Ce PIB est même l'un des plus élevés au monde. Pour moi, la situation est claire: tout a à voir avec une utilisation plus efficace de leur principale ressource: le capital humain.» Cristina Castellanos



Session 4: La dimension commerciale de l'égalité entre les hommes et les femmes

Cette session était axée sur les études en cours concernant la dimension commerciale, la qualité des preuves pour une meilleure performance des entreprises et l'utilisation de paramètres commerciaux non financiers tels que l'environnement de travail, la gouvernance et la créativité.

La dimension commerciale de l'égalité entre les hommes et les femmes se concentre sur les mesures prises dans le domaine de l'égalité en tant que réponse à un besoin commercial et qu'outil de gestion essentiel, l'égalité se trouvant au cœur même de la stratégie organisationnelle. Les défenseurs de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des entreprises privées apportent la preuve qu'un taux plus élevé d'occupation des femmes peut améliorer la prise de décision, améliorer la valeur de l'actionnariat et réduire la prise de risques dans une entreprise.

La dimension commerciale de l'égalité entre les hommes et les femmes peut également comporter des avantages non financiers tels qu'une meilleure gouvernance, la cohésion et la créativité stimulée par la diversité sur le lieu de travail.

La dimension commerciale de l'investissement dans l'égalité entre les hommes et les femmes a fait l'objet de nombreuses études et il a été fait référence à un certain nombre d'entre elles dans la discussion.

«L'étude [Crédit Suisse] conclut que les entreprises dont le conseil d'administration compte une femme ou plus ont enregistré une meilleure rentabilité moyenne des capitaux investis, un moindre endettement, une meilleure croissance moyenne et de meilleurs multiples prix/valeur au cours des six dernières années (de 2005 jusqu'en 2012).» Susi Billingsley

«Les résultats [Torchia, Calabro & Huse] donnent à penser que le fait d'atteindre une masse critique, allant d'une femme voire deux femmes (quelques jetons) à trois femmes au moins (minorité cohérente), permet d'améliorer le niveau d'innovation au sein d'une entreprise.» Susi Billingsley

«Les travaux de recherche que j'ai menés en Pologne ont montré six éléments clés encourageant la mise en œuvre de politiques en matière de gestion de la diversité et de l'égalité des traitements dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes: former de nouveaux pools de recrutement, retenir le personnel talentueux et expérimenté, réagir aux attentes des actionnaires, soigner l'image, accroître l'efficacité au travail et l'esprit créatif de l'équipe et assurer une meilleure ambiance de travail.» Magdalena Gryzko

On a constaté que des paramètres non financiers jouaient un rôle important dans la concrétisation des avantages économiques tirés de l'égalité entre les hommes et les femmes et dans la consolidation et la traduction dans les faits de l'engagement vis-à-vis de l'égalité entre les hommes et les femmes.

«Les paramètres non financiers sont très importants, car l'environnement de travail devrait attirer et motiver chacun, devrait traiter chacun avec dignité et devrait encourager la diversité et l'inclusion. En général, cependant, l'environnement et la gouvernance ne sont pas favorables à la femme.» Jurgita Pecuriene

«Les mesures visant à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes qui améliorent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée peuvent encourager un plus grand nombre de parents à reprendre le chemin du travail après la naissance de l'enfant [...] Cela aura essentiellement une incidence sur le profil professionnel des femmes, réduisant les coûts de roulement pour les entreprises.» Tindara Addabbo

«Les études portant sur les paramètres non financiers sont solides et mettent davantage l'accent sur la satisfaction de l'emploi coassociée à des systèmes instaurant un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et des politiques en matière d'égalité. Les résultats sont renforcés par un corpus de recherche plus large qui relie la satisfaction de l'emploi à la fidélité et la productivité.» Niall Crowley

Des questions ont été soulevées dans le débat sur la question de savoir si la dimension commerciale avait été établie de manière convaincante dans les travaux de recherche menés à ce jour. Les constatations tirées des études indiquent une corrélation plutôt qu'un lien de cause à effet entre l'égalité entre les hommes et les femmes et les résultats des entreprises.

«Les études qui établissent un lien direct entre le succès économique des entreprises privées et le pourcentage de femmes occupant une fonction au sein de la direction ne m'apparaissent pas convaincantes.» Regina Frey

«Le lien de cause à effet est capital. La plupart des études auxquelles j'ai contribué ne parlent que de corrélation lorsqu'elles présentent un lien positif entre l'égalité entre les hommes et les femmes et la performance de l'entreprise. [...] D'autres types d'analyse sont requis pour démontrer un lien de cause à effet.» Cristina Castellanos



«Toute la difficulté sur le plan méthodologique consiste à déterminer ce qui est considéré comme entreprise ou conseil d'administration respectueux de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce n'est pas parce qu'un conseil d'administration a une représentation de 5 % ou 10 % d'un sexe (généralement les femmes) qu'il peut être considéré comme équilibré sur le plan de l'égalité entre les sexes. C'est cependant ce que considèrent la plupart de ces études.» Cristina Castellanos

Des pièges ont été soulignés dans la définition de la dimension commerciale, notamment des risques de stéréotyper les femmes et les hommes. Des craintes ont été exprimées sur le fait que l'accentuation de la différence risque d'entraîner un retour à l'essentialisme dans la compréhension de la femme et de l'homme.

«Les femmes (et probablement les hommes) restent stéréotypées dans ces études. Aujourd'hui, elles disent qu'il est bon d'avoir des femmes par temps de crise parce qu'en tant que directrices, elles (nous?) sont un petit peu plus réticentes à prendre des risques [...] Faut-il en conclure que, par temps de prospérité, les femmes ne conviennent pas aussi bien que les hommes en tant que dirigeantes ou PDG [président-directeur général]?» Priya Alvarez

«Au lieu de l'égalité, une approche fondée sur la différence a été encouragée afin de justifier les avantages économiques de l'égalité. L'idée de cet argument était que les femmes apportent au secteur commercial des approches différentes et nouvelles qui peuvent être bénéfiques. J'estime qu'il faudrait définir soigneusement le cadre de la dimension commerciale afin d'éviter toute connotation essentialiste dans la définition des différences entre les sexes et des rôles.» Irene Rosales

Certains participants ont fait part de leur malaise face à l'examen de l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que dimension commerciale. Cette dimension risque d'être trop étroite et il existe un danger que les firmes s'approprient cette dimension pour leurs propres finalités plutôt qu'aux fins de l'égalité entre les hommes et les femmes.

«Les arguments relevant de la dimension commerciale ne reconnaissent pas suffisamment les questions sous-jacentes et ne traitent pas suffisamment les facteurs de cause à effet. Pour moi, les arguments liés à la dimension commerciale sont essentiellement là pour apaiser.» Angela O'Hagan

«Pour moi, la dimension commerciale est un moyen impressionniste pour illustrer la façon dont le monde des entreprises considère les femmes et/ou le concept de l'égalité entre les hommes et les femmes comme un outil de marketing, soit pour commercialiser leurs produits, soit pour promouvoir leur entreprise en termes de bonne gouvernance.» Sheila Quinn

Un certain nombre de domaines nécessitant la réalisation d'autres travaux en vue de faire progresser la dimension commerciale ont été identifiés.

«Je pense que le cas de la Norvège avec ses quotas peut fournir de bons échantillons d'étude et de bonnes preuves.» Cristina Castellanos

«Je soulignerai une nouvelle fois la nécessité de pouvoir compter sur de meilleures sources de données et l'importance de réaliser des études sur la dimension commerciale et de passer les portes des entreprises afin de voir l'effet des politiques et les différents modèles organisationnels caractérisés par un degré différent d'égalité entre les hommes et les femmes. Il est essentiel d'essayer de ne pas se limiter aux résultats en termes de performance des entreprises, mais de montrer l'impact plus large sur la société de ce qui se produit au sein des firmes en termes d'égalité entre les hommes et les femmes.» Tindara Addabbo

Conclusions

Dans le contexte actuel de la crise et des changements, l'égalité entre les hommes et les femmes est de plus en plus perçue comme un fardeau et comme un coût. Les préoccupations relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes ne constituent plus une considération essentielle de l'élaboration de politiques. Il apparaît nécessaire de renforcer le plaidoyer en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de remettre davantage l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les discussions portant sur le modèle économique et social postcrise dans l'UE.

Le plaidoyer en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes peut recourir à la fois aux avantages tangibles et aux avantages non tangibles qui découlent de l'égalité entre les hommes et les femmes pour les personnes individuelles, en particulier les femmes, et pour la société. Les avantages concrets pour les personnes individuelles incluent une meilleure



éducation, l'avancement professionnel, l'indépendance financière et les nouveaux rôles dans la société. Les avantages intangibles pour la personne individuelle sont la liberté, le choix et le bonheur.

Au niveau de la société, des avantages peuvent être déterminés pour l'économie, notamment au niveau des entreprises. Les arguments économiques en faveur de l'investissement dans l'égalité de genre et les femmes sur la base de leur capacité à stimuler la croissance économique fournissent un outil puissant pour les partisans. Il a toutefois été reproché aux arguments économiques d'accorder la priorité au bien-être des marchés et à un agenda économique qui n'est pas propice à l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette égalité peut toutefois être traitée à la fois comme une question de droit fondamental et comme une ressource économique et un moteur de bien-être.

La dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes inclut des avantages économiques dont bénéficient les personnes individuelles, les firmes, les régions et les nations. Elle reconnaît que des coûts sont associés à l'inégalité entre les hommes et les femmes et découlent d'un moindre bien-être. Elle est liée à la participation des femmes au marché du travail et à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et considère cette égalité comme un facteur productif qui peut être utilisé pour réaliser le plein potentiel productif de la main-d'œuvre, soutenir le développement démographique durable et améliorer les contributions nettes aux systèmes fiscaux. Des dangers sont à éviter lorsqu'on avance de tels arguments de façon que l'accent politique placé sur les avantages en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ne soit pas déplacé vers la réduction des coûts, et de façon que l'égalité entre les hommes et les femmes ne soit pas liée à un concept étroit de PIB servant à mesurer le progrès.

Au niveau des entreprises, le cas de l'égalité entre les hommes et les femmes peut s'exprimer en termes de marges bénéficiaires accrues, de meilleure performance organisationnelle, d'innovation sur le lieu de travail, de recrutement plus efficace, d'environnement de travail plus productif et de meilleure image de l'entreprise. Cet argument peut également englober des avantages en rapport avec la gouvernance sur le lieu de travail. L'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail peut promouvoir la prise de décision, améliorer la valeur de l'actionnariat et réduire la prise de risques. Des dangers sont toutefois à éviter lorsqu'on formule de tels arguments afin qu'ils n'enferment pas les femmes et les hommes dans un stéréotype et ne se résument pas à une vision essentialiste de l'homme et de la femme.

Pour aborder ces défis, il est essentiel que les stratégies de plaidoyer évoluent de manière à s'appliquer aux nouvelles politiques et aux nouveaux procédés d'élaboration de politiques. Les objectifs du plaidoyer doivent embrasser un large agenda afin de traiter les lacunes dans la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, l'absence de demande publique pour l'égalité entre les hommes et les femmes et le besoin de nouveaux outils permettant de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Le rôle de la société civile dans le plaidoyer doit être soutenu et développé.

Annexe I — Ressources

Liste des ressources mises à disposition sur la plate-forme EuroGender durant la discussion

Références écrites

1. Annesley, C., et Gains, F., «Investigating the economic determinants of gender equality policy agendas», établi à des fins de présentation lors de la conférence de l'APSA 2009, Toronto (Canada), 3-6 septembre 2009, 2009
<http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/SSRN-id1451068.pdf>
2. Bussman, M., «Gender equality, good governance, and peace», version provisoire, établie à des fins de présentation lors de la réunion General PAC, Gaillac (France), 7-9 juin 2007, 2007
<http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/GenderEqualityGoodGovernanceandPeace.pdf>
3. Löfström, A., «Gender equality, economic growth, and employment», étude financée par le ministère suédois de l'intégration et de l'égalité entre les hommes et les femmes, 2009
http://www.eurosfairer.pr.fr/7pc/doc/1261581381_eu_studie_gender_growth_sidvis.pdf
4. Smith, M., et Bettio, F., «Analysis note: the economic case for gender equality», rapport EGGE (European Commission's Network of Experts on Employment and Gender Equality issues), Union européenne, 2008
<http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/ECO-CASE-final-1.pdf>



5. «The business case for equality and diversity — a survey of the academic literature», BIS Occasional Paper No. 4, Department for Business, Innovation and Skills, Government Equalities Office, 2013
http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/the_business_case_for_equality_and_diversity_1.pdf
6. «The equalities review: interim report for consultation», The Equality Review, 2006
http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/Equalities_Review_interim_report.pdf

Vidéos

1. Christine Lagarde, «Women should not imitate men»
<http://www.bbc.co.uk/news/magazine-21698322>
2. Gloria Steinem, «How far we've come»
<http://eurogender.eige.europa.eu/multimedia/videos/gloria-steinem-how-far-weve-come>
3. Gloria Steinem on men, women and power
<http://eurogender.eige.europa.eu/multimedia/videos/gloria-steinem-men-women-and-power>
4. Gudrun Schyman du parti du gauche suédois discute de l'égalité entre les hommes et les femmes
<http://eurogender.eige.europa.eu/multimedia/videos/gudrun-schyman-swedish-left-party-discusses-gender-equality>
5. Why do we have too few women leaders?
<http://eurogender.eige.europa.eu/multimedia/videos/why-do-we-have-too-few-women-leaders>

Matériel de référence supplémentaire fourni par les participants

1. Bettio, F., e.a., «Impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies», 2013
http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf
2. Commission européenne, *The business case for diversity, good practices within the workplace* (Le cas commercial en faveur de la diversité — Bonnes pratiques sur le lieu de travail), DG Emploi, 2005
3. Crédit Suisse — Research Institute, «Gender diversity and corporate performance», 2012
<http://ineteconomics.org/sites/inet.civicaactions.net/files/Note-14-Nelson.pdf>
4. Dedzo, C., et Ross, D., «Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation», *Strategic Management Journal*, 2012
5. Della Giusta, M., article en italien sur la corrélation entre les politiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et le bonheur
<http://www.ingenere.it/persona/della-giusta>
6. Eisenstein, H., *Feminism seduced: how global elites use women's labour and ideas to exploit the world*, 2010
<http://www.amazon.com/Feminism-Seducd-Global-Elites-Exploit/dp/159451660X>
7. Gryszko, M., «Diversity management in Poland», premier rapport sur la gestion de la diversité en Pologne, 2009
<http://www.diversite-europe.eu/wp-content/uploads/2011/02/ReportPoland.pdf>
8. Holli, Celis and Squires, *Articles in Representation* 44(2), 2008
http://www.europeanpwn.net/files/mckinsey_2007_gender_matters.pdf
9. Kawaguchi, A., «Equal employment opportunity act and work life balance: Do work-family balance policies contribute to achieving gender equality?», *Japan Labour Review*, vol 10, n° 2, 2013
10. Knouse, S. B., et Dansby, M. R., «Percentage of work-group diversity and work-group effectiveness», *The Journal of Psychology*, vol 133, n° 5, 1999, p. 486-493
11. McKinsey & Company, «Women matter — gender diversity, a corporate performance driver», 2007
12. Nelson, J., «Would women leaders have prevented the global financial crisis? Implications for teaching about gender, behaviour and economics», Institute for New Economic Thinking, 2012
<http://tinyurl.com/cysy4r6>



13. Picchio, A., Corrado, F., Badalassi, G., et Addabbo, T., «A social reproduction and well-being approach to gender budgets», dans: Degavre, F., Eriksen, J., Addis, E. et de Villota, P. (éds), *Gender and Well Being — The Role of Institutions*, Ashgate, 2011.
14. Rubery, J., et Rafferty, A., «Women and Recession Revisited», *Work, Employment, and Society*, vol 27, No 3, 2013, p. 414-432
15. Stotsky, J. G., «Gender and its relevance to macro-economic policy: a survey», IMF Working Papers No 06/233, 2006
16. Tomasdottir, H., «A feminine response to Iceland's financial crash»
[http://www.ted.com/talks:halla_tomasdottir.html](http://www.ted.com/talks/halla_tomasdottir.html)
17. «The business case for equality and diversity: a survey of the academic literature», BIS Occasional Paper No 4, Department for Business, Innovation and Skills, Royaume-Uni
18. Torchia, M., Calabro, A., et Huse, M., «Women directors on corporate boards: from tokenism to critical mass», *Journal of Business Ethics*, vol 102, No 2, 2011, p. 299-317
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1858347
19. UN Women, communiqué de presse
<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2012/3/strengthening-the-business-case-for-gender-equality-nearly-400-ceos-commit-to-women-s-empowerment-p/>

Annexe II — Transcription

Évaluation des avantages de l'égalité entre les hommes et les femmes au cours des dernières années

<http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/online%20discussion%20-%20Designing%20a%20collective%20assessment%20of%20gender%20benefits%20through%20recent%20history%20-transcript%20%282%29.pdf>

La dimension économique de l'égalité entre les hommes et les femmes

<http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/online%20discussion%20-%20The%20economic%20case%20for%20gender%20equality%20-transcript%20%283%29.pdf>

Stratégies de plaidoyer par temps de crise: comment traiter l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'actuel agenda politique?

<http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/online%20discussion%20-%20Advocacy%20strategies%20in%20times%20of%20crisis-%20how%20to%20address%20gender%20equality%20in%20the%20current%20political%20agenda%20-transcript%20%282%29.pdf>



Annexe III — Liste des participants

| Nom | Organisation | Pays |
|------------------------------|--|-------------|
| Alexandrina Satnoianu | EIGE | Lituanie |
| Angela O'Hagan | European Gender Budgeting Network (EGBN) | Royaume-Uni |
| Barbara Giovanna Bello | Université de Trente | Italie |
| Barbara Leda Kenny | Fondazione Giacomo Brodolini | Italie |
| Bettina Braun | European Service Network (ESN) | Belgique |
| Birgitta Aseskog | Ministère du travail de Suède | Suède |
| Carla Fronteddu | Experte indépendante | Italie |
| Chiara Fattori | Cultura Lavoro Srl | Italie |
| Cristina Castellanos Serrano | Platform for Equal and Non Transferable Paternity Leave (PLENT) | Espagne |
| Dimitris Tsoutsias | EIGE | Lituanie |
| Edite Kalnina | Comité national pour l'égalité entre les hommes et les femmes | Lettonie |
| Esther Fernandez | Fondation des familles monoparentales Isadora Duncan | Espagne |
| Giovanni Razzu | Forum d'experts de l'EIGE | Royaume-Uni |
| Graziano Di Paola | Cultura Lavoro Srl | Italie |
| Gulay Gunluk-Senesen | EGBN | Turquie |
| Inete Ielite | Réseau thématique sur l'intégration de la dimension de genre de l'EIGE | Lettonie |
| Irene Rosales Jiménez | Groupe de travail thématique de l'évaluation fondée sur la dimension de genre, Société européenne d'évaluation (SEE) | Espagne |
| Julia Espinosa | Groupe de travail thématique de l'évaluation fondée sur la dimension de genre, SEE | Espagne |
| Jurgita Peciuriene | EIGE | Lituanie |
| Katarzyna Pabijanek | EIGE | Lituanie |
| Kate Holman | ESN | Belgique |



| | | |
|--------------------------|--|-----------|
| Liisa Horelli | Groupe de travail thématique de l'évaluation fondée sur la dimension de genre, SEE | Finlande |
| Lina Nilsson | Ministère de l'éducation et de la recherche | Suède |
| Lut Mergaert | Groupe de travail thématique de l'évaluation fondée sur la dimension de genre, SEE | Belgique |
| Magdalena Gryzko | EIGE | Lituanie |
| Niall Crowley | Expert indépendant | Irlande |
| Priya Alvarez | EIGE | Lituanie |
| Regina Frey | EGBN | Allemagne |
| Richard Colston | ESN | Belgique |
| Rosemary Hindle | Association mondiale des guides et des éclaireuses | Belgique |
| Sheila Quinn | EGBN | Irlande |
| Susy Billingsley | Cultura Lavoro Srl | Italie |
| Tindara Addabbo | EGBN | Italie |
| Victoria Sánchez Esteban | Groupe de travail thématique de l'évaluation fondée sur la dimension de genre, SEE | Espagne |

Coordonnées

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

Gedimino 16

LT-01103 Vilnius

LITUANIE

Tél. +370 52157444 / 52157400

<http://eige.europa.eu>

<https://twitter.com/eurogender>

<https://facebook.com/eige.europa.eu>

<https://youtube.com/user/eurogender>

<http://eige.europa.eu/content/eige-newsletters>

<http://eurogender.eige.europa.eu>



