

Capacité institutionnelle et méthodes efficaces de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Rapport sur la discussion en ligne



Capacité institutionnelle et méthodes efficaces de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Rapport sur la discussion en ligne



ISBN 978-92-9218-469-8

doi:10.2839/69768

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

Reproduction autorisée moyennant mention de la source.

La présente publication résume les opinions exprimées par une vingtaine de personnes ayant participé à une discussion en ligne les 4 et 5 novembre 2013 via la plateforme en ligne EuroGender (<http://eurogender.eige.europa.eu>) de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). Le présent rapport a été publié dans le cadre du marché de service «Animation de discussions en ligne au sein d'EuroGender» (EIGE/2012/OPER/23), exécuté par Cultura Lavoro srl en partenariat avec European Service Network (ESN).

Les constatations, interprétations et conclusions n'engagent que leurs auteurs et ne sauraient en aucune façon être attribuées à l'EIGE. Ni l'EIGE, ni aucune personne agissant pour son compte ne saurait être tenu(e) pour responsable des informations contenues dans la présente publication.

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ÉLÉMENTAIRE (ECF)

Table des matières

Introduction	5
Organisation	6
Participation	6
Contexte	7
Synthèse	8
Contributions des experts et questions clés	12
Conclusions	19
Annexe I – Ressources	20
Annexe II – Transcription	21
Annexe III – Liste des participants	22



Introduction

La Commission a souligné la nécessité de tenir compte des questions d'égalité des sexes (ES) dans toutes ses politiques⁽¹⁾ et s'est engagée à mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre (IDG) dans le cadre du processus d'élaboration des politiques, notamment par les processus d'évaluation et d'analyse d'impact. Elle a également déclaré attendre de l'EIGE qu'il apporte une contribution significative à la base de connaissances sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Recenser les capacités et les progrès en matière d'intégration de la dimension de genre est fondamental pour les activités de l'EIGE, qui a entrepris des travaux importants dans ce domaine en 2013.

1. Examen de la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE: mécanismes institutionnels pour la promotion de l'égalité des sexes

En 2006, la présidence finlandaise de l'UE a réexaminé les mécanismes institutionnels de promotion de l'égalité des sexes dans les États membres qui étaient alors au nombre de vingt-cinq – la «section H de la plate-forme d'action de Pékin» –, définissant trois indicateurs, dont l'intégration de la dimension de genre. Sur la base de ces travaux, la présidence lituanienne a, en 2013, décidé de réévaluer l'efficacité des mécanismes institutionnels dans les États membres de l'UE afin de progresser plus rapidement vers l'égalité de fait entre les hommes et les femmes. Les chercheurs de l'EIGE ont réévalué les indicateurs et collecté de nouvelles données sur les dispositifs nationaux, les effectifs, les budgets, etc. Outre l'examen de la littérature pertinente aux niveaux national et européen, ils ont distribué un questionnaire en ligne aux membres du groupe de haut niveau sur l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes – le «groupe informel des représentants de haut niveau responsables de l'IDG au niveau national» dans les États membres⁽²⁾ – et ont réalisé des entretiens avec des organisations de femmes dans l'ensemble des 28 États membres.

Il ressort du rapport que des différences très nettes persistent en matière d'engagement du gouvernement, de structures et d'instruments dans les différents États membres. À la lumière des conclusions et des recommandations formulées dans le rapport, la présidence lituanienne a entrepris de préparer des conclusions du Conseil suggérant des actions pour rendre plus efficaces les mécanismes institutionnels nationaux.

2. Rapport sur la capacité institutionnelle pour l'intégration de la dimension de genre dans les 28 États membres de l'Union européenne

L'EIGE a également commandé un rapport approfondi, recensant les capacités institutionnelles pour l'intégration de la dimension de genre et les méthodes efficaces de mise en œuvre, notamment l'efficacité d'une évaluation de l'impact selon le genre dans chacun des 28 États membres de l'UE.

L'étude évalue la capacité institutionnelle sur la base de divers facteurs d'impact, à l'aide de plusieurs indicateurs pour chacun, tels que l'implication des parties prenantes, la couverture du cycle des politiques, la disponibilité des ressources, l'accès à l'expertise dans les questions de genre, la transparence et la responsabilisation, la compréhension structurée des inégalités entre les sexes, la culture organisationnelle, l'engagement actif de la direction en faveur de l'égalité des sexes et de l'intégration de la dimension de genre, ainsi que l'intégration de la dimension de genre dans les activités quotidiennes.

En outre, le rapport explore diverses méthodes de mise en œuvre de l'IDG, dont l'intégration de la dimension de genre dans le budget, l'évaluation, l'évaluation de l'impact selon le genre (EIG), l'analyse selon le genre, les recherches, les indicateurs et les données ventilées selon le genre, les mécanismes de responsabilisation, les consultations des parties prenantes, les formations, le suivi et l'évaluation, la planification intégrant la dimension de genre et les activités de réglementation, les actions de sensibilisation et, de manière générale, le renforcement des capacités.

L'étude se penche sur les méthodes utilisées dans différents secteurs et la mesure dans laquelle l'égalité des sexes a été intégrée dans les principales stratégies sectorielles et transversales, telles que celles relatives au développement rural et à la recherche et l'innovation. Elle se concentre notamment sur la mise en œuvre d'une méthode spécifique d'intégration de la dimension de genre – l'évaluation de l'impact selon le genre – dans les six pays qui l'appliquent avec le plus de succès (Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, Finlande et Suède) et examine les méthodes qu'ils utilisent pour ce faire.

(1) Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, p. 35. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fr.htm

(2) Voir http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/gender-mainstreaming/index_en.htm



La discussion en ligne a permis de diffuser les résultats de ces deux études et d'en débattre, ainsi que de recueillir encore d'autres données et expériences en matière d'IDG. Le présent compte rendu synthétise les principaux points soulevés durant la discussion, bien qu'il soit impossible de refléter tous les points de vue exprimés. Pour plus de détails, la transcription de la discussion figure à l'annexe II.

Organisation

La discussion en ligne a assuré la transition entre deux activités de l'EIGE: une réunion d'experts du 22 octobre 2013 au cours de laquelle a été examinée la mise en œuvre de l'évaluation de l'impact selon le genre (EIG), et un séminaire d'échange entre pairs tenu les 21 et 22 novembre 2013 (<http://eurogender.eige.europa.eu/events/how-can-we-make-gender-mainstreaming-work>). Elle avait pour but de permettre l'échange d'informations sur les capacités, instruments et méthodes d'intégration de la dimension de genre existants dans les 28 États membres ainsi que d'accroître la sensibilisation à cette thématique et d'encourager les nouvelles initiatives. Par sa compréhension des obstacles à l'intégration de la dimension de genre, des solutions potentielles ou alternatives, l'EIGE constitue une ressource et un soutien pour les professionnels de l'IDG à tous les niveaux.

L'Institut a invité des experts en matière d'égalité des sexes et des professionnels de l'IDG issus des institutions européennes, des ministères et des organismes de promotion de l'égalité des États membres, des autorités régionales, des universités, des centres de recherche, des réseaux de femmes, des réseaux d'hommes, des institutions de promotion de l'égalité et du réseau spécialisé de l'EIGE, à savoir le réseau thématique sur l'intégration de la dimension de genre.

La discussion en ligne s'est tenue sur deux jours, les 4 et 5 novembre 2013, divisés en quatre sessions. Les participants ont été invités à soumettre leurs points de vue sur diverses questions liées à l'IDG.

- Session 1: Bienfaits de l'intégration de la dimension de genre et résultats positifs pour les politiques en matière d'égalité des sexes et le développement sectoriel
- Session 2: Méthodes utilisées pour l'intégration de la dimension de genre, en particulier l'évaluation de l'impact selon le genre, les indicateurs et autres instruments
- Session 3: Obstacles à la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre, l'impact de la crise
- Session 4: Actions futures: comment redynamiser le programme d'intégration de la dimension de genre – Les moteurs du progrès

Participation

Trente-et-une personnes se sont inscrites pour participer à cet événement en ligne. Vingt personnes ont participé activement à la discussion et ont posté 226 contributions, en plus de partager des documents, des vidéos, des exemples et des expériences liés aux sujets de discussion. Les participants étaient originaires tant des anciens (Belgique, Espagne, Italie, Pays-Bas et Portugal) que des nouveaux États membres (Bulgarie, Croatie, Hongrie, Lituanie, Pologne et Slovaquie), et comprenaient même une personne agissant au nom du PNUD au Pakistan, ainsi qu'un membre du Parlement européen travaillant à la direction des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles, et plus spécifiquement à la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM). Parmi les participants actifs figuraient des experts des institutions nationales, des universitaires, des chercheurs et des consultants, ainsi que des représentants d'ONG et d'organisations internationales (dont l'OIT et la World Peace Foundation).

Des statistiques et des informations supplémentaires concernant la discussion en ligne sont disponibles aux annexes II et III.



Contexte

Dans les années 1990, la stratégie politique pour l'égalité des sexes a subi une transformation majeure. Les départements de femmes, les questions relatives aux femmes et les activités séparées en ont été exclus. Ils ont été remplacés par «l'intégration».

L'intégration signifie l'incorporation de l'analyse selon le genre, des intérêts et perspectives des femmes et des objectifs d'égalité hommes-femmes dans toutes les politiques et procédures de planification, la législation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation, à tous les niveaux. Elle devait constituer une approche révolutionnaire qui introduirait la prise en considération de la dimension de genre dans tous les aspects et à tous les stades du processus d'élaboration des politiques. Elle devait modifier la définition même du développement humain pour y inclure l'égalité des sexes en tant qu'élément à part entière.

L'intégration de la dimension de genre a été adoptée et encouragée par les Nations unies, la Banque mondiale, les gouvernements nationaux, les organisations de promotion des droits fondamentaux et de l'égalité hommes-femmes, ainsi que les institutions et les États membres de l'Union européenne. De nombreux défenseurs de l'égalité des sexes perçoivent l'IDG comme la seule stratégie apte à assurer une égalité effective entre les hommes et les femmes, en contraignant les décideurs à tenir compte des intérêts des femmes dans les domaines politiques cruciaux comme la croissance économique, le développement urbain, les réseaux de transport, les infrastructures, la recherche et les technologies, qui n'accordent généralement que peu d'attention à l'impact du genre. Toutefois, pour de nombreux autres, l'adoption de cette approche a marqué le début d'un processus de désillusion. Pour citer les conclusions du rapport de l'EIGE sur «Les mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme, section H de la plate-forme d'action de Pékin»:

L'évolution vers l'intégration de la diversité, en vue d'éliminer diverses sources d'inégalité, dans le processus d'élaboration des politiques a provoqué une dilution de la dimension de genre.

Dans la pratique, cela a aussi entraîné une réduction majeure des ressources consacrées à la prise en considération de l'égalité des sexes dans ce processus.

Au cours de ces dix dernières années, les États membres et la Commission européenne n'ont enregistré que de faibles progrès dans l'UE. L'absence de capacité institutionnelle ou de moyens de responsabilisation a eu tendance à dénaturer l'intégration de la dimension de genre pour la transformer en une technique privée de tout pouvoir réformateur. Les initiatives de promotion de l'IDG ont été insuffisamment financées, insuffisamment dotées en ressources, voire contrecarrées. En bref, l'égalité hommes-femmes semble être tombée dans l'oubli.

Toutefois, il a également été prouvé que des outils efficaces avaient évolué pour répondre aux défis de la mise en œuvre et de l'évaluation de l'intégration de la dimension de genre, par exemple de nouvelles méthodes de collecte de données ventilées selon le genre ou l'intégration de la dimension de genre dans le budget. L'IDG peut incontestablement produire de très nombreux résultats si elle est appliquée correctement.

L'un des problèmes la concernant réside, pour de nombreuses personnes, dans sa définition exacte. Ce flou a causé une certaine confusion conceptuelle et a entravé les progrès. Il est également devenu évident qu'une mise en œuvre réussie dépendait dans une large mesure de la volonté politique et de la connaissance de la problématique du genre par les personnes concernées. Sans conviction, elle peut facilement se résumer à cocher des cases.

La discussion en ligne de l'EIGE sur la capacité institutionnelle et les méthodes efficaces d'intégration de la dimension de genre visait à faire la lumière sur la valeur de différentes formes de capacité institutionnelle et de méthodes utilisées, et sur leur mise en application dans les différents États membres.



Synthèse

Session 1: Bienfaits de l'intégration de la dimension de genre et résultats positifs pour les politiques en matière d'égalité des sexes et le développement sectoriel

Le principe d'intégration de la dimension de genre a été reconnu pour la première fois sur la plate-forme d'action de Pékin de 1995. L'UE a adopté sa propre définition en 1996:

L'intégration de la dimension de genre est «la prise en compte de cette dimension dans toutes les étapes du processus politique – élaboration, application, suivi et évaluation – en vue de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'évaluer la manière dont les politiques influent sur la vie et le statut des femmes et des hommes – et d'assumer la responsabilité de leur modification si nécessaire. C'est la voie à suivre pour donner corps au concept d'égalité des sexes dans la vie des femmes et des hommes, et créer ainsi un espace pour tous au sein des organismes et des communautés afin de contribuer à la structuration d'une vision partagée du développement humain durable, ainsi qu'à sa concrétisation.» Ce résumé est-il adéquat?

Il était convenu de débiter le débat sur une note positive, plutôt que sur une note négative, raison pour laquelle la première session était axée sur les bienfaits de l'intégration de la dimension de genre.

Questions clés

- *Quels ont été les résultats positifs pour les politiques de promotion de l'égalité des sexes recensés depuis Pékin?*
- *Comment l'intégration de la dimension de genre a-t-elle influencé le développement sectoriel?*
- *Quels exemples positifs d'intégration de la dimension de genre pouvez-vous citer?*

Principales conclusions

Concernant la définition de l'intégration de la dimension de genre, il a été estimé que la complexité du concept rendait difficile tout engagement en sa faveur. La distinction entre «sexe» et «genre» a été mise en exergue, et les participants ont insisté sur le fait que l'IDG ne devait pas être une fin en soi, mais un processus aboutissant à l'égalité entre les sexes.

Bien que les exemples concrets de réussite soient peu nombreux, il y a toutefois eu plusieurs illustrations pratiques utiles de la mise en place de solutions dans certains secteurs et domaines d'action spécifiques, tout particulièrement lorsque les planificateurs peuvent être convaincus que de simples changements peuvent faire la différence. La mise en exergue de divers succès permet de persuader et d'encourager plus facilement le grand public. Cependant, les professionnels de l'IDG sont d'avis qu'il est difficile de guider et de surveiller les décideurs politiques dans tous les domaines simultanément, en particulier s'ils ne sont pas des experts dans un domaine spécifique. La Belgique a proposé un «critère de genre» à appliquer à toutes les nouvelles propositions d'ici 2014. Les activités de formation et de sensibilisation à tous les niveaux ont été jugées cruciales et tous les participants ont convenu de l'utilité pour l'UE d'élaborer un programme standard de formation à l'intégration de la dimension de genre.

Session 2: Méthodes utilisées pour l'intégration de la dimension de genre, en particulier l'évaluation de l'impact selon le genre, les indicateurs et autres instruments

La deuxième session visait à examiner plus en détail les divers outils et méthodes d'intégration de la dimension de genre, ainsi que les capacités institutionnelles nécessaires à leur mise en œuvre.

Fin 2012, l'EIGE a commandé un rapport approfondi sur «la capacité institutionnelle pour l'intégration de la dimension de genre dans les 28 États membres de l'UE», qui sera prochainement disponible. L'étude impliquait la collecte d'informations et d'éléments concrets afin de consolider l'intégration de l'égalité des sexes dans certaines politiques européennes choisies et dans les politiques nationales qui en découlent. Elle avait pour objectifs spécifiques de fournir des informations sur les mécanismes institutionnels pour l'intégration de l'égalité des sexes au sein de la Commission européenne et des États membres de l'UE et de renforcer les connaissances sur les méthodes d'intégration de la dimension de genre, et plus spécifiquement l'évaluation de l'impact selon le genre (EIG).

Tout au long des deux jours, Priya Alvarez, gestionnaire de projet de l'équipe sur l'intégration de la dimension de genre de l'EIGE, a présenté les résultats des deux projets de recherche menés en 2013 dans le contexte de la présidence lituanienne du Conseil de l'UE: le rapport officiel de la présidence sur la section H (Mécanismes institutionnels) de la plate-forme d'action de



Pékin et une étude qualitative sur la capacité institutionnelle et les méthodes d'intégration de la dimension de genre.

L'emplacement des dispositifs de promotion de l'égalité des sexes est examiné dans le rapport de la présidence lituanienne. Au cours de l'examen concernant le niveau du gouvernement auquel incombe la responsabilité de l'égalité hommes-femmes, deux tiers des 28 États membres de l'UE ont signalé qu'en 2012, la question de l'égalité des sexes a été promue par un ministre chargé de ce portefeuille. Dans cinq États membres, la plus haute responsabilité au sein du gouvernement pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes était attribuée à un ministre adjoint, un sous-ministre ou un vice-ministre.

La plupart des États membres de l'UE disposent d'une structure centrale de promotion de l'égalité des sexes chargées de la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre. Quelques pays (6) ont créé des structures spécifiques pour la promotion de l'IDG. D'autres ont confié cette tâche à certains membres du personnel de la structure centrale (Estonie et France). En général, des points focaux ou des groupes interministériels consacrés à la dimension du genre ont aussi été chargés de cette responsabilité.

L'étude de l'EIGE sur l'IDG a analysé plusieurs paramètres en vue d'évaluer la capacité institutionnelle. Deux d'entre eux étaient fiables dans au moins dix États membres de l'UE: les ressources et l'implication des parties prenantes. La compréhension structurée des inégalités entre les sexes et la couverture du cycle des politiques restaient en revanche des paramètres faibles dans au moins neuf États membres. Globalement, les paramètres les plus faibles étaient la culture organisationnelle, l'accès à l'expertise dans les questions de genre, les activités quotidiennes, la direction, la transparence et la responsabilisation. Les activités quotidiennes, en tant que facteur d'impact pour l'IDG, constituaient l'un des paramètres les plus faibles pour 19 États membres.

L'intégration de la dimension de genre dans le budget, l'évaluation et l'évaluation de l'impact selon le genre sont considérées comme les principales méthodes d'IDG. D'autres méthodes ont été examinées dans l'étude de l'EIGE sur la capacité institutionnelle et l'efficacité de l'IDG dans l'UE, à savoir l'analyse selon le genre, les recherches, les indicateurs et les données ventilées selon le genre, les mécanismes de responsabilisation (compte rendu, information du parlement), les consultations des parties prenantes, le suivi et l'évaluation, la planification intégrant la dimension de genre et les activités de réglementation, les actions de sensibilisation et, de manière générale, le renforcement des capacités.

À compter de 2013, 27 États membres ont adopté un plan d'action ou une autre forme de réglementation pour l'intégration de la dimension de genre. En 2005, seuls 15 États membres disposaient de plans d'action nationaux pour promouvoir l'égalité des sexes. Avec les statistiques ventilées selon le genre, la planification intégrant la dimension de genre et les activités de réglementation, il s'agit de l'une des méthodes les plus utilisées pour l'IDG à travers l'UE. Le renforcement des capacités, les recherches et les consultations des parties prenantes sont aussi des méthodes relativement classiques pour mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre.

Dans l'ensemble, les États membres de l'UE se disent satisfaits de la formation comme moyen pour créer une culture du travail qui intègre la dimension de genre, quoiqu'elle ne semble pas suffisante. Vingt-et-un pays ont entrepris des initiatives de renforcement des capacités des fonctionnaires sous la forme de formations. Les formations sur la question générale de l'égalité des sexes semblent plus fréquentes que les formations spécifiques sur l'intégration de la dimension de genre. Seize pays ont indiqué organiser des formations sur l'IDG, mais une partie seulement a précisé en organiser de manière systématique. Seuls six États membres (Autriche, Croatie, Espagne, Finlande, Malte, Luxembourg) dispensent de façon régulière une formation sur l'égalité des sexes aux agents de la fonction publique. La Belgique, la Finlande et la France prévoient une formation régulière de leurs fonctionnaires au plus haut niveau politique. Les formations ad hoc sur la thématique du genre sont manifestement plus fréquentes, en particulier pour le personnel des autres ministères/départements.

En dépit du fait que plusieurs pays ont adopté des dispositions dans divers documents juridiques et stratégiques pour le déploiement de l'intégration de la dimension de genre dans le budget (Belgique, Danemark, Finlande, France et Portugal), seules l'Autriche, l'Espagne et la Suède tiennent effectivement compte de la perspective de genre lorsqu'elles établissent leur budget. Cinq États membres (Belgique, Finlande, République tchèque, Royaume-Uni et Suède) ont déclaré utiliser cette méthode au sein de certains ministères. Dans la majorité des cas (20 États membres), il s'agissait d'un concept pratiquement inconnu dans l'administration publique ou qui en était encore à ses premiers balbutiements.

Les résultats de la mise en œuvre de cette méthode sont relativement limités mais prometteurs au vu de la situation il y a quelques années. Les initiatives ont été beaucoup plus nombreuses au niveau local ou régional qu'au niveau national. Au niveau national, l'intégration de la dimension de genre dans le budget, un concept pratiquement inconnu en Estonie, en Hongrie et à Malte en 2005, en était à ses débuts dans ces pays en 2012. Par ailleurs, alors que sa mise en œuvre n'en était qu'à sa première phase en 2005, ce concept en est venu en 2012 à être utilisé par certains ministères (Belgique, Finlande, Royaume-Uni) ou par la quasi-totalité des ministères (France, Autriche).

La plupart des pays de l'UE ont établi des dispositions juridiques ou politiques pour la mise en œuvre de l'EIG, ainsi que des



orientations et d'autres aides (par exemple des listes de contrôle) afin de soutenir la mise en pratique de cette méthode.

De manière générale, les évaluations de l'impact selon le genre semblent être utilisées dans le cadre de l'élaboration de la législation. Dans quelques pays, cette méthode apparaît plutôt formaliste et semble consister à cocher des cases sans que soit réalisée une véritable analyse. Seuls quatre États membres (Espagne, France, Pologne et Suède) ont mentionné que l'application de l'EIG dans le cadre du processus législatif aboutissait dans la majorité des cas à des ajustements visant à garantir une meilleure prise en considération de l'égalité des genres dans le résultat final. Par rapport à 2005, le recours à l'EIG dans le processus législatif a diminué dans dix États membres en 2012. De même, en 2012, dans cinq États membres, l'EIG des programmes de politiques, des plans d'action et des projets a été moins fréquemment utilisée.

Cette année-là, treize États membres étaient légalement tenus d'appliquer l'EIG, deux d'entre eux seulement (Espagne et Suède) déclarant l'utiliser couramment dans le processus législatif ainsi que pour les programmes de politiques, les plans d'action et les projets, et cinq autres (Allemagne, Danemark, Finlande, France, République tchèque) indiquant l'utiliser de temps à autre. Les six autres ont déclaré que l'EIG en était à ses débuts ou était un concept pratiquement inconnu, que ce soit dans le processus décisionnel ou dans le cadre des programmes de politiques, des plans d'action et des projets.

Dans l'étude menée par l'EIGE en 2013, quatorze pays disent avoir évalué les politiques et programmes en faveur de l'égalité des genres au terme de leur cycle de mise en œuvre. Les politiques de promotion de l'égalité des sexes les plus fréquemment évaluées étaient les plans d'actions nationaux et les programmes ou stratégies relatifs à certaines politiques spécifiques. L'évaluation ex post selon la perspective du genre a été réalisée en 2012 dans quinze États membres pour divers domaines de politiques tels que l'emploi, la santé, l'agriculture, la politique familiale, les femmes victimes de violences, l'enseignement, la protection des droits des minorités ou l'intégration des femmes migrantes.

Questions clés

- *Quels outils et méthodes sont utilisés dans votre pays pour assurer l'intégration de la dimension de genre? Sont-ils efficaces?*
- *Quel est le cadre institutionnel pour l'intégration de la dimension de genre? Est-il adéquat? Que manque-t-il?*
- *Pouvez-vous donner des exemples d'utilisation d'instruments spécifiques, tels que l'intégration de la dimension de genre dans le budget ou l'évaluation de l'impact selon le genre?*
- *Êtes-vous impliqué dans des activités de mise en réseau ou d'échange de bonnes pratiques?*

Principales conclusions

La discussion a porté sur l'examen approfondi de plusieurs outils d'IDG, avec un intérêt spécial pour l'intégration de la dimension de genre dans le budget et l'évaluation de l'impact selon le genre. Les participants ont souligné l'importance de la responsabilisation – par exemple par une obligation de rendre des comptes aux hauts responsables, comme c'est le cas en Belgique – et la nécessité d'un engagement politique à tous les niveaux. Il a été convenu qu'une certaine connaissance de la question de l'égalité hommes-femmes était nécessaire pour une mise en œuvre réussie des méthodes et instruments d'intégration.

Certains participants ont également affirmé qu'il était plus facile d'appliquer efficacement l'IDG au niveau régional ou local qu'au niveau national.

Session 3: Obstacles à la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre, l'impact de la crise

De nombreux participants étaient clairement déçus de la façon dont l'intégration de la dimension de genre avait été mise en œuvre à ce stade. La troisième session a donc eu pour objectif d'examiner les problèmes et d'identifier des solutions.

La crise économique affecte la mise en œuvre des politiques dans toute l'Europe. Le rapport de la présidence lituanienne sur les mécanismes institutionnels, qui devrait servir de base pour les conclusions du Conseil fin 2013, fait référence à l'impact de la crise comme étant «une préoccupation générale». Dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre, les incidences négatives déjà recensées – portant préjudice aux politiques d'IDG et entravant le renforcement des capacités institutionnelles – incluent des coupes budgétaires et des réductions des effectifs, la fusion de départements ou de domaines politiques, la rationalisation et une réduction des ressources pour le même nombre de tâches, voire davantage.

Questions clés

- *La crise économique a-t-elle eu un effet néfaste sur l'intégration de la dimension de genre? Si oui, de quelle façon?*



- *Quels obstacles avez-vous rencontrés?*
- *Avez-vous identifié des moyens de surmonter ces obstacles?*
- *Avez-vous constaté que les hommes sont disposés à appliquer l'intégration de la dimension de genre, ou la question du genre reste-t-elle une «question de femmes»?*

Principales conclusions

Bien que les participants aient confirmé que la crise avait eu des effets néfastes sur les progrès de l'intégration de la dimension de genre, il a été souligné que les politiques en matière d'égalité des sexes peuvent aussi offrir des solutions.

Plusieurs éléments doivent être combinés pour que l'intégration de la dimension de genre libère pleinement son potentiel. Il s'agit notamment:

- *de l'engagement politique;*
- *du suivi et de l'évaluation;*
- *de la responsabilisation et de la mise en place d'incitants;*
- *des ressources financières et humaines;*
- *de la durabilité;*
- *d'une législation contraignante, comportant règles et sanctions.*

Les participants ont attiré l'attention sur les nombreux obstacles qu'ils ont rencontrés dans la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre: un soutien inadéquat de la part des gouvernements, l'absence de mécanisme de responsabilisation et de structure d'incitants, l'insuffisance des ressources humaines et financières, et des approches inefficaces de la durabilité. Bon nombre de procédures et pratiques d'intégration de la dimension de genre ont été introduites et activement mises en œuvre pendant une courte période, avant de tomber progressivement en désuétude. La diffusion des résultats et l'acquisition d'expériences ont été gravement entravées par des approches incohérentes en matière de suivi et d'évaluation. Les changements de gouvernement entraînent bien souvent une interruption de la mise en œuvre de programmes qui nécessitent un certain temps pour produire des effets. Il est par ailleurs possible que les responsables politiques adoptent une approche des politiques à court terme afin de faire augmenter leur cote de popularité et de gagner des voix. En outre, ils pensent généralement que les seuls bénéficiaires sont les femmes, raison pour laquelle il est si important d'impliquer dans la promotion de l'égalité des sexes les hommes occupant des postes à responsabilités et de dispenser des formations générales sur les bienfaits de l'égalité hommes-femmes.

Sans engagement politique, en particulier aux plus hauts niveaux du gouvernement, l'intégration de la dimension de genre peut devenir un exercice superficiel aux progrès limités. Tous les participants ont salué le rôle de l'EIGE en tant que facilitateur et fournisseur de ressources. Toutefois, si la recherche innovante est vitale, il semblerait qu'il y ait aussi une demande pour davantage de matériel facilement accessible, tel que des exemples de réussite. La discussion a également porté sur la nécessité de travailler avec la société civile, ainsi que sur l'importance d'encourager l'innovation comme moyen de s'attirer un soutien, comme par exemple collaborer avec des «champions».

Enfin, il a été suggéré de réviser l'approche appliquée à un stade ultérieur.

Session 4: Actions futures: comment redynamiser le programme d'intégration de la dimension de genre – Les moteurs du progrès

La discussion en ligne n'était que l'une des manifestations du programme d'activités et d'événements sur l'intégration de la dimension de genre de l'EIGE, qui avait pour objectif d'aider l'Institut à établir son programme d'actions futures dans ce domaine. Les participants ont été informés de l'organisation d'un séminaire d'échanges entre pairs les 21 et 22 novembre 2013.

La dernière session a encouragé la «pensée créative»: éventuellement une «métrique et des métaphores» nouvelles⁽³⁾, un nouveau récit et une nouvelle inspiration. L'intégration de la dimension de genre a-t-elle besoin d'ajustements, d'un renforcement ou d'une révolution?

Les objectifs qui sous-tendent les actions d'intégration de la dimension de genre et de promotion de l'égalité des sexes entreprises dans les États membres révèlent différents types de valeurs. Les valeurs qui sont considérées dans certains pays comme des objectifs de politiques en matière d'égalité hommes-femmes sont susceptibles d'être contestées dans d'autres pays.

(3) En référence à l'entretien filmé de Joanne Sandler – voir annexe I.



Il semblerait que nul ne sache avec certitude si l'intégration de la dimension de genre vise à éviter toute incidence inégale des politiques sur les femmes et sur les hommes, à garantir des politiques neutres du point de vue du genre ou à éliminer les inégalités existantes par des politiques dans la mesure du possible.

Il est possible d'évaluer la portée de l'intégration de la dimension de genre au niveau national, tandis que l'évaluation de sa profondeur est difficile en raison de l'absence d'objectifs clairs et de pratiques inadéquates de suivi et d'évaluation.

Questions d'orientation

- *L'IDG est-elle porteuse de changements positifs?*
- *Existe-t-il des stratégies alternatives plus efficaces?*
- *Comment la capacité institutionnelle est-elle améliorée?*
- *Comment redynamiser le programme de promotion de l'intégration de la dimension de genre? Quels sont les moteurs du progrès?*

Principales conclusions

La session a permis d'identifier le changement en tant qu'à la fois point de départ et résultat de l'intégration de la dimension de genre. Les participants ont cependant attiré l'attention sur les différences majeures existant entre attitudes et capacités dans différents États membres. L'un d'eux a suggéré que l'UE mette en place une procédure de notification obligatoire – similaire aux systèmes existants afin de mesurer la croissance et l'emploi, par exemple – dans laquelle les points de référence et les objectifs de chaque pays seraient fixés et contrôlés chaque année par la Commission européenne, laquelle formulerait des recommandations d'améliorations. L'EIGE apporterait un soutien à l'élaboration des politiques et à la réalisation des objectifs.

En dépit d'une solide analyse de l'impact (ou de l'absence d'impact) de l'intégration de la dimension de genre sur le processus quotidien d'élaboration des politiques dans l'UE, tous les participants ont estimé nécessaire de faire preuve d'ambition: cibler l'agenda macroéconomique, formuler de nouvelles directives et inciter les gouvernements à confier la responsabilité des politiques d'égalité des sexes au plus haut niveau.

Contributions des experts et questions clés

Définir l'intégration de la dimension de genre et évaluer son impact

Cette première session a débuté par un accord général sur la définition de l'intégration de la dimension de genre (voir ci-dessus), entaché cependant de préoccupations quant au fait que cette notion demeure complexe et souvent mal comprise, ce qui constitue un facteur de découragement et un obstacle à son appropriation et sa mise en œuvre. Il importe également de reconnaître la différence entre «sexe» et «genre» dans l'usage de la terminologie.

“ *«Pour les personnes qui ne sont pas expertes dans les questions liées au genre (c'est-à-dire celles qui doivent intégrer la dimension de genre dans leurs propres activités), cette [définition] semble trop complexe.»* Jeroen Decuyper

“ *«Je crains que, ces derniers temps, nous n'ayons oublié que l'IDG n'est pas un objectif ou une fin en soi. C'est un moyen de parvenir à l'égalité des sexes (...) Le projet d'IDG est un merveilleux concept, mais son application est extrêmement difficile du fait même que ce terme est particulièrement énigmatique et obscur.»* Barbara

“ *«J'admets qu'il puisse être difficile de comprendre cette définition – nous continuerons de l'expliquer, encore et encore. Mais il s'agit d'un processus et tant que nous n'aurons pas atteint une masse critique de personnes qui comprennent en quoi il consiste et le soutiennent, l'intégration de la dimension de genre ne pourra être appliquée correctement!»* Stanimira Hadjimitova

“ *«Nous devenons vraiment très énigmatiques avec tout ce jargon sur le genre, et nous mettons de nombreuses personnes à dos ce faisant.»* Priya Alvarez



«Il doit être "démystifié" et "traduit" en termes plus pratiques et concrets, afin que le personnel des institutions comprenne réellement qu'il ne s'agit pas d'un jargon féministe mais d'un véritable changement dans les pratiques et procédures quotidiennes.» Benedetta Magri

«Les personnes doivent tout d'abord comprendre que le problème n'est pas le sexe, mais les stéréotypes sociaux qui entourent le sexe (genre). Lors de l'élaboration d'une politique, les gens doivent réaliser qu'ils sont souvent influencés par leurs propres points de vue sur le genre: par exemple, lorsqu'ils élaborent une politique en matière d'emploi, ils auront bien trop souvent à l'esprit un travailleur à temps plein de sexe masculin.» Maria José Carrilho

Une participante a signalé un conflit d'intérêts potentiel pour les responsables de l'application de l'IDG:

«Je suis pratiquement convaincue que personne n'a jamais vraiment voulu mentionner que les personnes/institutions/organisations responsables de l'introduction des mesures d'intégration de la dimension de genre étaient grosso modo également celles qui subissaient les effets des évolutions résultant de cette intégration. Il était donc compréhensible, et évident, qu'ils aient résisté, préférant conserver le statu quo.» Agata Czarnacka

L'intégration de la dimension de genre peut-elle générer des changements fondamentaux?

Le terme «intégration» suggère de faire corps avec une culture existante et de poursuivre dans la même direction. Qu'est-ce que cela nous apprend sur son potentiel de transformation? Il a été rappelé que l'objectif ultime était l'égalité, les droits de l'homme et la justice, ainsi qu'un changement fondamental dans les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes. L'intégration de la dimension de genre doit être redéfinie dans une perspective ciblée non seulement sur les besoins mais aussi sur l'appropriation et les droits de l'homme. Une raison de son supposé «échec» est l'absence de liens étroits avec le respect des droits et la non-discrimination.

«L'intégration de la dimension de genre devrait être cette stratégie de transformation et devrait être planifiée et appliquée de manière à devenir un programme à long terme. Si cela se produit, elle supprimera la discrimination hommes-femmes au sein des organisations.» Barbara

«L'aspect le plus positif de l'idée de la plate-forme d'action de Pékin d'intégrer la dimension de genre est son aptitude à devenir un programme à long terme, doté d'un réel pouvoir de transformation. C'est une contribution de taille, par rapport aux précédents programmes à court terme sur la promotion des droits des femmes.» Sandor Kaszas

«Nous promovons l'idée que les femmes sont égales aux hommes, et en utilisant le terme même de "genre", nous indiquons que la différence est purement sociale/culturelle. Et pourtant, nous espérons que ce processus donne lieu à des transformations fondamentales. Je pense que nous devons remédier à cette contradiction si nous voulons réussir l'intégration de la dimension de genre.» Agata Czarnacka

«L'importance de l'égalité des sexes est mise en évidence par son inclusion dans les huit objectifs du Millénaire pour le développement (objectif 3) et par l'établissement de liens étroits avec les autres OMD. Il est crucial d'entamer aujourd'hui un processus de réflexion pour déterminer où nous nous situons par rapport à la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre. Dans le cadre des débats actuels sur les OMD, il est absolument fondamental de souligner l'importance de l'égalité hommes-femmes pour le programme post-2015.» Sandor Kaszas

«Les arguments actuellement utilisés à l'encontre de l'IDG sont similaires aux arguments qui étaient utilisés pour maintenir en place l'esclavage aux XVIIIe et XIXe siècles. Nous devrions être clairs et fermes: aucun argument économique ne peut être invoqué pour violer les droits de l'homme ou faire preuve d'injustice à l'égard des femmes.» Thera van Osch

Il a été recommandé de ne pas permettre que l'intégration de la dimension de genre dégénère en un processus technique ou administratif de routine, quand bien même celui-ci pourrait contribuer à sensibiliser les personnes concernées.

«Mieke Verloo a créé le terme "approche boîte à outils" et a signalé que cela pourrait entraîner une "déradicalisation", à savoir que la dimension de pouvoir de la lutte des sexes serait perdue et les inégalités prédominantes dans les relations hommes-femmes resteraient inchangées. Le recours croissant de la Commission européenne à des solutions techniques pour résoudre le problème de l'inégalité entre les sexes ne répond pas au problème des structures de pouvoir et hiérarchies existantes.» Sandor Kaszas

Mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans les États membres

L'emplacement des dispositifs de promotion de l'égalité des sexes a été examiné dans le rapport de la présidence lituanienne cette année. Deux tiers des 28 États membres de l'UE (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède) avaient un ministre chargé de la promotion de l'égalité hommes-femmes en 2012. Dans cinq États membres



(Grèce, Irlande, Portugal, Roumanie, Slovaquie), la plus haute responsabilité au sein du gouvernement pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes était attribuée à un ministre adjoint, un sous-ministre ou un vice-ministre.

Un des problèmes rencontrés concernait la confusion avec des politiques de promotion de l'égalité spécifiques. Il convient d'établir une distinction très claire entre l'intégration de la perspective de genre dans la politique des ministres et cabinets, d'une part (intégration de la dimension de genre), et les politiques spécifiques de promotion de l'égalité des sexes (actions positives, notamment quotas, actions de sensibilisation, etc.) dans la politique des ressources humaines des organisations, d'autre part. Ces deux branches sont souvent appelées conjointement le «double programme».

«L'intégration de la dimension de genre et les politiques spécifiques de promotion de l'égalité doivent être mises en œuvre conjointement [...] J'espère que la combinaison de ces deux éléments contribuera à plus d'égalité.» Jeroen Decuyper

«Je souhaiterais partager l'expérience portugaise d'élaboration d'un plan d'action en faveur de l'égalité des sexes. Le quatrième plan national pour l'égalité - citoyenneté, genre et non-discrimination (2011-2013) est un instrument de politique publique visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Tous les secteurs de l'administration publique (centrale, régional et locale) sont responsables de sa mise en œuvre.» Maria José Carrilho

«Le CIG, le mécanisme institutionnel portugais pour la promotion de l'égalité hommes-femmes, coordonne tous les plans [...] Les plans sont les instruments de politique publique et la coordination devrait par conséquent rester à ce niveau.» Fatima Duarte

«En Bulgarie, le ministère du travail et de la politique sociale a formé un groupe de travail chargé d'élaborer la législation sur l'égalité des sexes. Un exemple positif d'intégration de la dimension de genre a été l'introduction du congé parental.» Stanimira Hadjimitova

«En Pologne, l'intégration de la dimension de genre est non seulement négligée, mais aussi tournée en ridicule, et le "genre" en tant que terme politique est en train de devenir un objet de haine dans le discours polonais.» Agata Czarnacka

«Dans notre étude, les activités quotidiennes étaient l'un des moteurs d'impact pour l'intégration de la dimension de genre dans le cadre d'un modèle de capacité institutionnelle. Mais il s'agissait de l'un des paramètres les plus faibles pour 19 des 28 États membres.» Priya Alvarez

Importance d'une action coordonnée au niveau supranational

La responsabilisation est considérée comme un élément clé pour garantir le respect des obligations internationales et promouvoir la mise en œuvre du programme d'intégration de la dimension de genre.

«Nous devons créer des mécanismes de responsabilisation et des systèmes d'incitants, afin de nous assurer que l'intégration de la dimension de genre est structurellement appliquée à toutes les étapes du cycle des politiques et du processus budgétaire. Dans l'UE, nous pouvons constater des progrès grâce au plan d'action sur l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement (2010-2015) [...] Les problèmes d'absence de capacité et d'absence de volonté et de motivation en rapport avec l'intégration de la dimension de genre résident principalement au niveau des cadres intermédiaires. Cependant, dès que leurs carrières dépendront de leurs performances en matière de promotion de l'égalité des sexes, ils chercheront à renforcer leurs capacités pour accroître leur efficacité.» Thera van Osch

«Je participe à des échanges culturels en Afrique et en Asie, et suis en contact direct avec des personnes de terrain, afin d'échanger des idées pour améliorer la situation. C'est très important, car ici, nous pourrions découvrir les causes de l'inégalité et ensemble établir une meilleure société.» Christina Andersson

«Partout dans le monde, les opérateurs du secteur de l'habillement sont majoritairement des femmes, mais au Pakistan, c'est le contraire. Il existe plusieurs facteurs expliquant cette très faible participation des femmes dans les unités de confection. La branche pakistanaise du PNUD a lancé un projet visant à employer des femmes dans les unités de confection et dispenser ensuite des formations par des consultants internationaux, créant ainsi un incitant pour les propriétaires d'usines et de l'emploi pour les femmes. Nous sommes ainsi parvenus à fournir de l'emploi à plus de 12 000 femmes au cours de ces quatre dernières années.» Mehmood ul Hassan

La nécessité d'une base juridique

Les participants ont généralement convenu de la nécessité d'une législation européenne et nationale pour renforcer la promotion de l'intégration de la dimension de genre. Les départements pour les droits des femmes ou l'égalité hommes-femmes devraient être aussi indépendants que possible, au lieu de relever des politiques des affaires sociales.



«Il est nécessaire de disposer de réglementations sur l'IDG aux niveaux national et européen. L'expérience acquise grâce aux initiatives liées à l'égalité des sexes nous a appris qu'il doit s'agir au moins d'une directive. Les gouvernements ne prennent pas du tout au sérieux les résolutions du Parlement européen.» Veronika Bartha Toth

Politiques sectorielles

L'étude de l'EIGE a examiné les domaines d'action les plus et les moins sensibles à l'intégration de la dimension de genre. Le commerce et les transports étaient peu influençables, mais, étrangement, il en allait de même de la culture et de l'environnement. Les domaines les plus sensibles étaient ceux de l'enseignement et de la politique sociale. Dans le domaine de la recherche et de l'innovation, par exemple, seuls deux États membres sont totalement sensibles à la problématique du genre: la France et l'Espagne. Dans le développement rural, seules la Croatie, la Finlande, la Lituanie et l'Espagne y sont sensibles. Une discussion a eu lieu sur les actions qui peuvent être entreprises pour pénétrer des secteurs «durs» comme le commerce et l'économie.

«Le CCI/OIT travaille réellement beaucoup à l'intégration de la dimension de genre dans l'aide au développement et les "suspects habituels" sont la politique sociale, l'enseignement et la santé. De nombreuses actions sont mises en œuvre dans le domaine de l'emploi. Cependant, il est à noter que l'intégration de la dimension de genre dans les transports et les infrastructures peut devenir relativement "aisée" si des solutions pratiques et des mesures à effet rapide sont proposées aux planificateurs (par exemple améliorer la sécurité sur les routes ou l'infrastructure judiciaire).» Benedetta Magri

«L'un des problèmes que rencontre l'Institut fédéral de Belgique est qu'il lui est demandé de soutenir tous les ministères et cabinets dans leurs efforts d'intégration de la dimension de genre, même dans des domaines où le personnel n'a aucune expertise et où la perspective de genre est moins évidente ou moins recherchée; et il existe des exemples encore moins concrets comme les réglementations sur les substances chimiques ou la fraude fiscale. Il serait intéressant qu'un jour, l'EIGE et son centre de ressources et de documentation s'intéressent à la collecte d'études dans ces domaines moins évidents.» Jeroen Decuyper

«Il est important (et difficile) de trouver le juste équilibre entre le ciblage de certains projets et l'inclusion de tous et de tous les domaines. Il importe d'éviter tout "excès" en tentant d'intégrer la perspective du genre dans tous les domaines et de se retrouver au final avec rien. Nous avons aussi appris l'importance des bonnes pratiques. Il faut quelques succès pour convaincre les autres de rejoindre la cause et pour montrer à ceux qui travaillent à l'intégration de la dimension de genre qu'on n'a pas tout pour rien.» Jeroen Decuyper

«Nous avons besoin d'un soutien pour les filles dans les matières "dures" à l'université – afin qu'après leurs études, elles puissent entamer une carrière dans ces sphères - [...] et d'un soutien pour les hommes embrassant des professions dites "douces".» Stanimira Hadjimitova

«L'intégration de la dimension de genre ne reçoit aucun crédit pour les bienfaits qu'elle apporte. Améliorer l'éclairage dans les rues et les parkings est bénéfique pour les femmes, mais de nombreux hommes disent se sentir plus en sécurité grâce à cette mesure, même s'ils n'ont pas conscience qu'un acteur de la promotion de l'IDG l'a intégrée dans la politique.» Priya Alvarez

Formation, engagement politique et sensibilisation

Le succès dépend en grande partie de la prise de conscience et de l'engagement des personnes chargées de la mise en œuvre des politiques d'IDG. La planification et l'encadrement sont des facteurs importants. L'étape suivante devrait consister à examiner les conditions du changement, les bienfaits potentiels de l'intégration de la dimension de genre dans l'opération et l'existence éventuelle d'une volonté en ce sens, pour ensuite passer à une phase de planification et d'évaluation. Un participant a estimé que les formateurs devraient être des hommes, afin qu'ils soient entendus, bien qu'un autre ait qualifié cette approche d'impasse qui ne permettrait pas de garantir l'égalité des voix des femmes en public.

«De mon point de vue, avant d'entamer les travaux d'intégration de la dimension de genre, l'ensemble de l'organisation, de la direction à la base, doit recevoir une formation sur l'égalité des sexes et sur la thématique du genre.» Veronika Bartha Toth

L'idée d'une formation commune à l'intégration de la dimension de genre, conçue au niveau européen et appliquée au niveau national en tant qu'obligation pour les décideurs politiques à tous les niveaux (et en particulier dans les ministères des finances), a été accueillie positivement. La liste de contrôle de la formation à l'IDG inclurait 1) des procédures et pratiques, dont des outils, des formations et un suivi et une évaluation; 2) un encadrement, avec un accent sur l'engagement de la direction; 3) des ressources humaines et financières; et 4) des mécanismes de responsabilisation et d'incitants.



«La formation doit être uniformisée, exhaustive et durable. L'EIGE devrait encourager l'adoption d'une directive sur la formation obligatoire à la thématique du genre dans les États membres de l'UE.» Sandor Kaszas

«Le programme de l'intégration de la dimension de genre est si vaste que je me demande jusqu'à quel point l'uniformisation est possible. Nous devrions peut-être étendre la formation à un concept élargi. Peut-être accompagner les gens, être à leur disposition lorsqu'ils ont besoin de discuter...» Priya Alvarez

«Pour ce qui est du succès de l'intégration de la dimension de genre au cours de ces quinze dernières années au sein de l'OIT et de l'ONU, nous avons constaté qu'il existait plusieurs facteurs clés de réussite [...] L'engagement politique au plus haut niveau se traduisant par un soutien au niveau de l'encadrement intermédiaire et supérieur [...] est crucial, et nous l'avons vu en action lorsque l'IDG est intégrée dans les mécanismes de responsabilisation des institutions.» Benedetta Magri

«L'organisation de concours et de classements et la publication de leurs résultats peuvent être très utiles.» Sandor Kaszas

«L'une des toutes dernières discussions sur l'intégration de la dimension de genre aux Nations unies portait sur la collaboration avec des "champions" [...] généralement une femme possédant un certain pouvoir, ou occupant une certaine position ou ayant un certain charisme, capable de faire passer le message et de s'attirer des partisans ou d'obtenir la mise en œuvre de certaines actions sous son autorité.» Priya Alvarez

L'impact de la crise

«La situation est exacerbée par les crises économiques actuelles. Les services pour la promotion de l'égalité des genres ou traitant des questions relatives au genre dans différents secteurs et institutions sont fermés en raison de l'absence de fonds.» Sandor Kaszas

«L'intégration de la dimension de genre est parfois utilisée comme prétexte pour économiser des ressources: bien souvent, les ministères disent avoir appliqué l'intégration de la dimension de genre et utilisent ce prétexte pour justifier le manque de ressources, de personnel et de planification des programmes affectés spécifiquement au traitement des questions relatives au genre et aux femmes. [...] Un autre argument pour promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans le budget, en particulier compte tenu de la crise actuelle, est de promouvoir l'égalité des sexes par des taxes et des systèmes de prestations sociales.» Barbara

«La Banque mondiale a tout à fait conscience que l'égalité des sexes est en partie la solution à la crise (économie intelligente). L'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) montre que l'égalité hommes-femmes peut résoudre le problème de la faim dans le monde. Le Conseil de sécurité des Nations unies plaide pour l'égalité des sexes dans la paix et la sécurité en tant que solution aux conflits armés.» Thera van Osch

Méthodes d'intégration de la dimension de genre

Les principales méthodes d'IDG sont l'intégration de la dimension de genre dans le budget, l'évaluation, l'évaluation de l'impact selon le genre (EIG), l'analyse selon le genre, les recherches, les indicateurs et les données ventilées selon le genre, les mécanismes de responsabilisation (comptes rendus, informations des parlements), les consultations des parties prenantes, les formations, le suivi et l'évaluation, la planification intégrant la dimension de genre et les activités de réglementation, les actions de sensibilisation et, de manière générale, le renforcement des capacités.

Les études de l'EIGE ont révélé qu'en 2012, une évaluation ex post des politiques selon la perspective du genre a été réalisée dans quinze États membres pour divers domaines tels que l'emploi, la santé, l'agriculture, la politique familiale, les femmes victimes de violences, l'enseignement, la protection des droits des minorités ou l'intégration des femmes migrantes.

L'évaluation de l'impact selon le genre est définie comme une «évaluation, analyse ou appréciation ex ante d'une législation ou d'un programme qui permet d'identifier de manière préventive la probabilité qu'une décision, une législation ou un programme donné ait des incidences négatives sur la situation de l'égalité entre les hommes et les femmes». Elle est efficacement utilisée en Autriche, au Danemark, en Finlande, en France, en Espagne et en Suède, mais tend à se limiter à cocher des croix dans certains pays.

«L'IDG est plus facilement applicable au niveau local car l'analyse selon le genre et l'évaluation de l'impact selon le genre sont beaucoup plus "évidentes" à ce niveau-là, où les stratégies, les plans et les projets sont plus faciles à contrôler en raison de leur lien étroit et visible avec la vie quotidienne des citoyens.» Bureau pour l'égalité hommes-femmes, gouvernement de la République de Croatie

La Belgique a introduit une obligation pour les ministères de rendre des comptes au parlement, une mesure qui s'est révélée efficace pour susciter l'intérêt. Il existe un comité consultatif pour l'égalité des hommes et des femmes au sein du sénat



et une commission pour l'inclusion sociale au sein de la chambre des représentants. L'Institut fédéral a par ailleurs produit un manuel sur l'intégration de la dimension de genre dans le budget.

«L'Institut fédéral belge pour l'égalité des femmes et des hommes a pour mission de s'assurer que les responsables de la préparation, de la définition et de l'exécution des politiques intègrent la dimension de genre dans leurs propres activités, afin que les politiques tiennent compte de la problématique du genre. Toutefois, cette tâche est difficile du fait que ces personnes ne comprennent pas toujours ce qui est attendu d'elles.» Jeroen Decuyper

«L'Institut a formé un groupe de coordination interdépartementale. Il guide à présent le processus d'intégration en limitant le champ d'action par le biais du plan fédéral d'intégration de la dimension de genre. Chaque ministre choisit deux politiques et s'engage à intégrer la perspective du genre dans ces domaines. L'Institut les soutient en leur fournissant des modèles qui orientent le processus. Outre des actions concernant les procédures d'adjudication, un "critère de genre" devrait être mis en place d'ici 2014 pour toute nouvelle proposition.» Jeroen Decuyper

«S'il est approuvé, le critère de genre consistera en questions visant à orienter le processus d'intégration de la dimension de genre: quelle est la composition ventilée selon le genre du public cible? Y a-t-il des différences entre les hommes et les femmes dans ce public cible et peut-elle avoir des effets négatifs sur leur situation – par exemple dans le domaine de l'emploi, les femmes ont beaucoup plus tendance à travailler à temps partiel, ce qui peut entraîner une réduction des revenus, de l'expérience, des droits à pension, etc.? Et des mesures ont-elles été prises pour atténuer toute incidence négative potentielle? Un manuel comprenant des exemples concrets sera distribué.» Jeroen Decuyper

L'Autriche est la figure de proue de l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire, une méthode qui est également appliquée en Espagne et en Suède. La Commission européenne la définit comme «une évaluation des budgets existants en incluant une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des recettes et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes». Les participants étaient d'avis que cette méthode est orientée sur les résultats et devrait inciter à agir. Elle nécessite un appui des acteurs politiques, un haut niveau d'analyse selon le genre et des ressources supplémentaires. Les planificateurs budgétaires ont besoin de formations pratiques et de procédures spécifiques, et doivent être capables d'identifier les indicateurs et de mesurer les progrès. Le manque de connaissances sur l'égalité des sexes est un obstacle dans plusieurs pays.

«L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire [...] aide à garantir la performance, l'efficacité, la transparence et la responsabilisation de la programmation. Avec le soutien de la Commission européenne, nous [le PNUD] avons organisé un concours pour les municipalités concernant cette méthode. C'était une excellente occasion pour les municipalités de se familiariser avec les principes de l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire et d'améliorer leurs capacités.» Barbara

«L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire peut constituer un puissant outil de sensibilisation et mettre en valeur le lien qui existe entre les allocations budgétaires et les priorités politiques, ainsi que leurs incidences sur les hommes et les femmes.» Sandor Kaszas

«Lors d'une initiative d'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire au Pays Basque, il a été révélé que les hommes étaient plus nombreux que les femmes à bénéficier d'un programme social pour les personnes âgées accordant une aide-ménagère pour les tâches domestiques comme la préparation des repas et le nettoyage. Cela était principalement dû au fait que la capacité à préparer les repas était l'un des critères de sélection des bénéficiaires.» Priya Alvarez

Le rôle des différents acteurs

La nécessité d'impliquer la société civile a également été soulignée. Un exemple provenait de la Croatie, où, en 2008-2011, le ministère de l'agriculture, de la pêche et du développement rural a diffusé un questionnaire sur les besoins et comportements des femmes en milieu rural, qui servirait de base à une future stratégie nationale.

«L'absence d'engagement politique et de pressions constantes de la société civile (absence de ressources financières) rend la promotion de l'égalité des sexes plus difficile aujourd'hui. Il semblerait que l'incitation à la lutte contre les violences à l'égard des femmes soit un parfait exemple de mobilisation de la société civile.» Veronika Bartha Toth

«Plus je travaille dans différents institutions et différents espaces relatifs à la thématique du genre et [plus] je réalise à quel point les pressions des groupes de la société civile sont cruciales.» Priya Alvarez

Le Parlement européen peut être un acteur clé s'agissant d'inciter les gouvernements à l'action en faveur de l'intégration de la dimension de genre.



«Nous préparons actuellement une étude sur l'efficacité de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM) afin d'aider les autres commissions à intégrer la dimension de genre dans leurs travaux. Les travaux réalisés dans ce domaine reposent sur une résolution du Parlement européen déjà adoptée le 13 mars 2002 sur "une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes ("gender mainstreaming") au Parlement européen" [...] Bien que le PE soit une branche de l'autorité budgétaire de l'Union, il semble être freiné par l'absence d'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire et d'évaluations de l'impact selon le genre à la Commission.» Erika Schulze

L'EIGE est appelé à jouer un rôle crucial dans le contrôle des progrès, à évaluer la situation actuelle et à fournir une assistance technique aux institutions et aux États membres de l'UE.

«Je sais que l'EIGE est un institut de recherche, mais il est nécessaire qu'il produise des données qui puissent être utilisées à des fins de sensibilisation politique. En vertu des processus de Pékin et du Caire, il est de notre devoir d'évaluer de manière critique ce qui a été fait, de traiter le problème croissant des réactions violentes à l'encontre des droits des femmes et de créer un cadre durable pour les actions en faveur de l'IDG.» Barbara

«L'EIGE est très performant en tant que centre de compétence. Pareillement, vos autres initiatives, telles que cette discussion, sont très utiles pour nos travaux sur l'égalité des sexes.» Sandor Kaszas

«Je pense qu'au sein de l'EIGE, nous devons procéder à des ajustements afin d'être vraiment efficaces. Ces discussions offrent l'opportunité d'apprendre auprès des personnes sur le terrain ce qui est utile, de quelle manière, comment elles perçoivent le changement, l'action, l'impact.» Priya Alvarez

«L'EIGE devrait être l'araignée sur la toile qui relie la Commission européenne, les États membres de l'UE et la Communauté des formateurs et conseillers sur les questions relatives au genre.» Thera van Osch

Obstacles à l'intégration de la dimension de genre

Plusieurs problèmes ont été recensés, dont l'absence de soutien cohérent des gouvernements, de structures de responsabilisation et d'incitants, de ressources humaines et financières suffisantes et de durabilité, du fait que de nombreuses procédures et pratiques d'intégration de la dimension de genre ont été introduites et activement mises en œuvre pendant une courte période, avant de tomber progressivement en désuétude. La diffusion des résultats et l'acquisition d'expériences ont été gravement entravées par des approches incohérentes en matière de suivi et d'évaluation.

«Le plus important est l'engagement politique. Toutefois, la question est de savoir comment l'obtenir. Normalement, les gouvernements changent tous les quatre ans, et à chaque fois, les dispositifs de promotion de l'égalité des sexes doivent convaincre le nouveau gouvernement d'appliquer la stratégie. Je pense que la seule solution serait d'instituer des règles et des sanctions claires au niveau de l'UE afin que les responsables de l'élaboration des politiques soient contraints de l'étudier et de l'utiliser dans leurs tâches quotidiennes.» Sara Slana

«Je pense que la base même de nos travaux doit être repensée et reconceptualisée.» Barbara

Futures actions

La majorité des interventions ont encouragé une application plus proactive et ambitieuse des pratiques d'intégration de la dimension de genre, en ciblant les décideurs clés et les politiques de premier plan comme la planification macroéconomique, l'introduction de nouvelles législations et l'attribution à l'EIGE du rôle de conseiller pour les institutions de l'UE.

S'inspirant d'un atelier organisé par l'EIGE sur la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre en octobre 2013, Thera van Osch a formulé une série de recommandations pratiques pour l'EIGE sur les prochaines actions à entreprendre: cibler l'IDG sur un secteur stratégique crucial pour l'avenir de l'Europe, établir une ligne de base, et dresser un plan d'action sur la thématique du genre avec un cadre de performance opérationnel sur la thématique du genre pour ledit secteur. Le but serait de responsabiliser les États membres de l'UE. À cette fin, le cadre opérationnel devrait être simple et clair, avec un nombre limité d'objectifs et d'actions spécifiques. Il devrait résulter d'un dialogue participatif entre les États membres, appuyé par la Commission européenne et approuvé par le Conseil de l'UE, et comprendre un mécanisme de compte rendu. Il devrait se présenter sous la forme d'un document du Conseil. Chaque année, les États membres seraient tenus de rendre compte au Conseil des progrès accomplis en matière d'intégration de la dimension de genre dans un secteur spécifique. L'EIGE apporterait un soutien technique⁽⁴⁾.

«Nous avons besoin d'une révolution, ou à tout le moins d'un changement révolutionnaire dans l'approche de l'égalité des sexes. Nous devons repolitiser le programme afin de garantir un soutien cohérent et la priorisation de l'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration des politiques. [...] La collecte des expériences d'un secteur et la réalisation d'un impact dans un domaine peuvent ultérieurement servir d'exemple de réussite et de référence pour de futurs travaux.» Sandor Kaszas

(4) Voir le document de Thera van Osch (2013) dans la liste des ressources figurant à l'annexe I.



«Nous devons convaincre les premiers ministres d'appliquer l'égalité hommes-femmes, et ils ne le feront pas sans une directive [...] Pourquoi l'EIGE ne produirait-il pas des données pouvant être utilisées par le PE et la CE pour proposer un acte législatif important (encore une fois, une directive plutôt qu'une résolution)? Avec les directives, nous pouvons au moins appliquer des sanctions à l'encontre de ceux qui ne s'y conforment pas...» Sandor Kaszas

«L'écart persistant et croissant entre la macroéconomie et l'intégration de la dimension de genre doit être résorbé.» Barbara

«L'intégration de la dimension de genre implique que l'autorité responsable des questions de genre soit apte à fournir des conseils sur toutes les politiques publiques. Ce n'est cependant pas le cas aujourd'hui [...] Comment la Commission européenne peut-elle appliquer l'IDG si son organe de réflexion sur les questions de genre [l'EIGE] ne peut fournir des conseils au sujet des politiques? Cela vaut pour la plupart des pays, dont l'Espagne.» Maria Pazos

«De mon point de vue, [...] l'EIGE doit être présent dans chaque organisme de décision et de surveillance politique de l'UE. Il semble nécessaire pour toutes les DG d'établir des liens forts et stables avec l'EIGE, comme c'est le cas avec la Cour des comptes européenne et l'OLAF, entre autres.» Gloria Alarcón García

Conclusions

«Peu importe la façon dont nous la catégorisons, il est crucial de reconnaître que la différence qui existe entre les hommes et les femmes continue d'être l'un des plus forts marqueurs de désavantage dans le monde. C'est l'une des inégalités les plus profondes et les plus largement répandues.» Sandor Kaszas

Plusieurs conclusions peuvent être tirées de la discussion, qui a révélé maintes frustrations concernant la façon dont l'intégration de la dimension de genre est comprise (ou incomprise) et sa mise en œuvre inadéquate en Europe. Étant donné que le contrôle et la fourniture d'informations sur l'intégration de la dimension de genre constituent un élément important du rôle de l'EIGE, les enseignements tirés de la discussion devraient permettre d'orienter les activités qui seront menées par la suite.

En dépit des nombreuses invitations distribuées et du fait que les capacités et les méthodes institutionnelles d'intégration de la dimension de genre sont importantes pour un très grand nombre de parties prenantes, dont l'UE, les administrations et responsables politiques nationaux et locaux, les organismes de promotion de l'égalité, les organisations de femmes et les ONG, le taux de participation active à la discussion a été relativement faible. Cela peut être dû à la complexité du sujet ou au fait qu'il n'affecte pas les citoyens dans leur vie quotidienne.

Diverses contributions sont finalement parvenues d'un large éventail de parties prenantes, allant de celles activement impliquées dans les processus techniques d'intégration de l'égalité des sexes dans tous les secteurs du gouvernement aux chercheurs et universitaires, qui étaient généralement plus sceptiques au sujet des progrès accomplis à ce jour en matière d'intégration de la dimension de genre. Lorsque les participants ont été invités à mentionner des cas pratiques d'intégration de la dimension de genre en action, peu d'exemples positifs ont été fournis. Toutefois, la plupart se sont dit satisfaits des informations qu'ils avaient reçues et de la possibilité qui leur était offerte d'échanger sur les défis communs rencontrés dans différents pays en Europe et au-delà.

Plusieurs se sont dits préoccupés par le fait que le terme «intégration de la dimension de genre» est en soi complexe et difficile à comprendre. L'échange de bonnes pratiques et d'exemples de réussites serait utile pour résoudre ce problème. Tous se sont accordés pour dire que des mesures plus fermes, et notamment une législation et des systèmes de sanctions plus stricts, étaient nécessaires pour contraindre les décideurs politiques à tous les niveaux à prendre au sérieux l'intégration de la dimension de genre. La formation et la sensibilisation à la thématique du genre sont des ingrédients clés du succès. Il serait peut-être nécessaire de se concentrer sur des domaines spécifiques plutôt que de se disperser en appliquant la stratégie à toutes les politiques, et de commencer par les niveaux local et régional, où l'intégration de la dimension de genre peut être mise en œuvre plus efficacement.

Ces deux journées de discussion ont permis de parvenir à la conclusion que l'égalité est un droit humain inaliénable, et que l'intégration de la dimension de genre, malgré tous ses défauts, reste l'une des méthodes les plus prometteuses pour y parvenir. L'IDG peut également être un vecteur de croissance et de durabilité. Elle doit toutefois être appuyée par une législation contraignante et un engagement politique. Les systèmes d'incitants et les sanctions sont des instruments utiles à cette fin: ils sont à la fois la carotte et le bâton. Par-dessus tout, l'IDG requiert des mécanismes de responsabilisation, ainsi que de suivi, d'évaluation et de compte rendu, de même que des ressources suffisantes.



Annexe I – Ressources

Liste des ressources mentionnées ou mises à disposition sur la plateforme EuroGender au cours de la discussion

Documents

1. Rapport sur la capacité institutionnelle pour l'intégration de la dimension de genre dans les 28 États membres de l'Union européenne: rapport d'évaluation de la capacité institutionnelle
Publication prochaine par l'EIGE⁽⁵⁾
2. Rapport sur la capacité institutionnelle pour l'intégration de la dimension de genre dans les 28 États membres de l'Union européenne: méthodes et instruments d'intégration de la dimension du genre
Publication prochaine par l'EIGE
3. Examen des capacités institutionnelles et des méthodes, instruments et bonnes pratiques efficaces pour l'intégration de l'égalité des sexes au sein de la Commission européenne et des États membres de l'UE – Présentation PowerPoint
Publication prochaine par l'EIGE
4. Examen de la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE. Mécanismes institutionnels pour la promotion de l'égalité des sexes
À paraître
5. Présentation de l'EIGE lors de l'événement intitulé «L'égalité de fait entre les femmes et les hommes en tant que contribution à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020: l'efficacité des mécanismes institutionnels». 13 septembre 2013, Vilnius
http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE_Presentation_HLG_Vilnius_Virginija.pdf
6. Mariama Williams, Joanne Sandler, Gerd Johnsson-Latham, Everjocice Win; Gender Mainstreaming: Can it Work for Women's Rights?
<http://eurogender.eige.europa.eu/documents/gender-mainstreaming-can-it-work-womens-rights>
7. Benschop, Y. et Verloo, M.; Sisyphus' Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations?
<http://eurogender.eige.europa.eu/documents/benschop-y-verloo-m-sisyphus-sisters-can-gender-mainstreaming-escape-genderedness>
8. Lombardo, E., Meier, P., Verloo, M.; Policymaking and Gender,
<http://eurogender.eige.europa.eu/documents/lombardo-e-meier-p-verloo-m-policymaking-and-gender>
9. Banque africaine de développement; Mainstreaming Gender Equality: A Road to Results or a Road to Nowhere?
<http://eurogender.eige.europa.eu/documents/mainstreaming-gender-equality-road-results-or-road-nowhere>
10. Commission européenne; Manuel pour l'intégration de la dimension de genre,
<http://eurogender.eige.europa.eu/documents/manual-gender-mainstreaming>
11. Daly, M.; Gender mainstreaming in theory and practice
http://www.uaf.edu.pk/faculties/social_sci/courses/gender_and_development/05.pdf
12. Walby, S.; Gender Mainstreaming: Productive tensions in theory and practice
<http://eurogender.eige.europa.eu/documents/s-walby-gender-mainstreaming-productive-tensions-theory-and-practice>
13. Hafner-Burton, E.M. et Pollack, M.A.; Mainstreaming gender in the European Union: Getting the incentives right
<http://eurogender.eige.europa.eu/documents/em-hafner-burton-ma-pollack-mainstreaming-gender-european-union-getting-incentives-right>

Vidéos

1. Entretien avec Joanne Sandler
<http://eurogender.eige.europa.eu/multimedia/videos/joanne-sandler-gender-mainstreaming>

(5) Thera van Osch (2013); How to Support EU Member States to Improve their Capacities for Gender Mainstreaming? Practical Recommendations for EIGE, inspiré de la réunion d'experts des 14 et 15 octobre 2013 (EIGE-OQ Consulting BV).



Références supplémentaires fournies par les participants

1. Fonds social européen; Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre,
http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_fr.pdf
2. Women and political decision-making – Discussion en ligne de l'EIGE,
http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/W%26D_Toolkit_V1.pdf
3. CEE-ONU; Developing Gender Statistics: A Practical Tool,
http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Developing_Gender_Statistics.pdf
4. OMS; Qu'entendons-nous par «sexe» et par «genre»?,
<http://www.who.int/gender/whatisgender/fr/>
5. Gertrud Åström est fermement convaincue de l'importance fondamentale de l'intégration de la dimension de genre en tant qu'approche durable de l'égalité des sexes,
<http://eige.europa.eu/content/gertrud-astrom>
6. La méthode des 3 R,
<http://includegender.org/how/3r-method/>
7. Gender budgeting in practice,
<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Gender-Budgeting-2007.pdf>
8. Autriche, séminaire interne sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire,
<http://eige.europa.eu/content/inhouse-seminar-on-gender-budgeting>
9. Administration fédérale belge; Manuel pour la mise en œuvre du gender budgeting,
http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Manuel%20gender%20budgeting_tcm337-120708.pdf
10. Weinmann, U.; Implementation of gender budgeting in the federal state of Berlin,
http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-gender/implementation_of_gender_budgeting_in_the_federal_state_of_berlin.pdf?start&ts=1202818542&file=implementation_of_gender_budgeting_in_the_federal_state_of_berlin.pdf
11. Rapport sur le budget 2013 de la Communauté autonome d'Andalousie, http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/informe/informe2013/ResEj2013-ENGLISH.pdf
12. ONU Femmes; Gender responsive budgeting,
<http://www.gender-budgets.org/>
<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2003/1/budgeting-for-equity-gender-budget-initiatives-within-a-framework-of-performance-oriented-budgeting>
13. Commission européenne; Examen à mi-parcours de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_women_men/131011_mid_term_review_en.pdf
14. Commission FEMM du Parlement européen,
<http://www.europarl.europa.eu/committees/fr/femm/events.html?id=workshops>

Annexe II – Transcription

Lien vers la transcription de la discussion en ligne:

<http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/Institutional%20Capacity%20and%20Effective%20Methods%20for%20Gender%20Mainstreaming.pdf>



Annexe III – Liste des participants

Nom	Organisation	Pays
Agata Czarnacka	Chercheuse indépendante	Pologne
Barbara	Chercheuse et activiste dans le domaine des droits humains de la femme	Hongrie
Benedetta Magri	Normes internationales du travail, droits au travail et égalité des genres	Italie
Christina Andersson	Conférence World Peace and Spirituality en association avec la World Peace Foundation et VoWW Voices of Women	Belgique
Gloria Alarcón García	Département du système fiscal espagnol et des finances publiques, Faculté d'économie (Université de Murcia)	Espagne
Erika Schulze	Parlement européen, Département thématique – Droits des citoyens et affaires constitutionnelles	Belgique
Fatima Duarte	Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres (CIG)	Portugal
Jeroen Decuyper	Institut fédéral belge pour l'égalité des femmes et des hommes	Belgique
Katarzyna Pabijanek	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)	Lituanie
Kate Holman	European Service Network (ESN)	Belgique
Maria Pazos	Département de recherche sur le genre et les politiques publiques à l'Institut d'études fiscales (ministère des finances)	Espagne
Maria José Carrilho	Statistics Portugal (INE)	Portugal
Mehmood ul Hassan	Initiative du PNUD au Pakistan	Pakistan
Priya Alvarez	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)	Lituanie
Sandor Kaszas	Chercheur en sciences sociales	Hongrie
Sara Slana	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)	Slovénie
Stanimira Hadjimitova	Gender Project for Bulgaria Foundation	Bulgarie
Tamara Šterk	Bureau pour l'égalité hommes-femmes, gouvernement de la République de Croatie	Croatie
Thera Van Osch	OQ Consulting BV	Pays-Bas
Veronika Bartha Toth	Chercheuse et conférencière	Hongrie

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/>



