

Guide EQUAL

de l'intégration de la dimension de genre

Emploi & Fonds social européen



Emploi & affaires sociales



Commission européenne

Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre

Emploi & affaires sociales

Emploi & Fonds social européen

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Unité B4

Manuscrit terminé en 2004

Le guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre a été rédigé par un groupe de travail composé d'experts de plusieurs États membres (Autriche, Belgique-fr&de, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Portugal, Suède, Royaume Uni-gb) et des services de la Commission européenne, avec la collaboration de M^{lle} Rebecca Franceskides, consultante externe.

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne.

Une version électronique du présent guide est disponible sur le site Internet d'EQUAL à l'adresse <http://europa.eu.int/comm/equal>.

Si vous souhaitez recevoir le bulletin d'information électronique "ESmail" de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne, envoyez un courrier électronique à l'adresse suivante: empl-esmail@cec.eu.int - le bulletin d'information paraît régulièrement en allemand, anglais et français.

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

**Un numéro unique gratuit:
00 800 6 7 8 9 10 11**

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

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

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

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005

ISBN 92-79-00129-9

© Communautés européennes, 2005

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE



TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	5
2.	COMPRENDRE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE	7
3.	INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE – LE CONCEPT ET LA TERMINOLOGIE À LA LOUPE	9
4.	LES DÉFINITIONS OFFICIELLES	11
5.	COURT HISTORIQUE DE LA POLITIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE ET DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE	12
6.	INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE – QUELQUES CHIFFRES	13
7.	EXERCICE PRATIQUE: COMPRENDRE LE CONCEPT D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE	14
8.	L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE – UN CRITÈRE AU SEIN DE L'INITIATIVE COMMUNAUTAIRE EQUAL	16
9.	L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE TOUT AU LONG DU CYCLE DE VIE DES PARTENARIATS DE DÉVELOPPEMENT	18
10.	ANALYSE DE L'IMPACT SELON LE GENRE: DESCRIPTION ÉTAPE PAR ÉTAPE POUR LES PARTENARIATS DE DÉVELOPPEMENT	22
11.	EXERCICE PRATIQUE POUR LES PARTENARIATS DE DÉVELOPPEMENT: LES ÉTAPES DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE	24
12.	ASPECTS À EXAMINER: COMMENT TENIR COMPTE DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES PARTENARIATS DE DÉVELOPPEMENT	25
13.	LES QUESTIONS D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA GESTION DU PROGRAMME EQUAL	27
14.	EXERCICE PRATIQUE: LES QUESTIONS D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA GESTION DU PROGRAMME EQUAL	30
15.	ASPECTS À EXAMINER: COMMENT TENIR COMPTE DE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LA GESTION DU PROGRAMME EQUAL	31
16.	GRILLE D'ÉVALUATION DE LA DIMENSION DE GENRE DES CANDIDATURES EQUAL: UN EXEMPLE	33
17.	APERÇU DES PARTENARIATS DE DÉVELOPPEMENT EQUAL	35
18.	RESSOURCES	37
	ANNEXE: L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS L'INITIATIVE COMMUNAUTAIRE EQUAL	40



1. Introduction

Pourquoi ce guide?

L'approche intégrée est un instrument permettant de mieux comprendre les causes des inégalités entre les femmes et les hommes dans nos sociétés, et de suggérer des stratégies appropriées pour y remédier. L'objectif est de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mais ce concept a laissé de nombreuses personnes perplexes. Certains l'ont critiqué, le trouvant trop abstrait et difficile à comprendre, surtout pour des non anglophones.

Que signifie-t-il au juste? Quels avantages vais-je en retirer, en tant qu'organisation ou même à titre personnel? Ne s'agit-il pas d'une nouvelle exigence administrative que je devrai respecter?

Ce guide se propose de vous fournir des éléments de réponse. Il explique en termes simples ce qu'est l'intégration de la dimension de genre, et les avantages qu'on peut en attendre. Il montre aussi clairement que l'intégration de la dimension de genre est un processus.

Le lien avec l'initiative communautaire EQUAL

Ce guide a été rédigé en tenant compte d'EQUAL. La dimension de genre fait en effet partie intégrante d'EQUAL, initiative qui explore actuellement de nouvelles approches permettant d'aborder des problèmes communs à différentes formes de discrimination ou d'inégalité.

Au titre de l'initiative communautaire EQUAL, l'intégration de la dimension de genre n'est pas un élément facultatif. Il ne s'agit en aucun cas d'un «plus», d'un élément que vous ajoutez pour améliorer les chances d'acceptation de votre dossier de candidature, en affirmant par exemple: «nous ne pratiquons aucune discrimination», «nous mettons tout le monde sur le même pied», «nous proposons un projet d'égalité et cet aspect ne nous concerne donc pas», ou encore: «ce projet met l'accent sur la coopération hommes-femmes et il n'est donc pas nécessaire de nous concentrer séparément sur leurs besoins respectifs».

L'intégration de la dimension de genre doit être un principe directeur pour tous les partenaires d'un partenariat de développement, quelle que soit la priorité thématique choisie, ainsi que pour toutes les personnes responsables de la gestion du programme EQUAL.

L'intégration de la dimension de genre n'est pas un thème qui s'ajoute aux autres critères dont vous devez tenir compte dans la planification ou la mise en œuvre de votre partenariat de développement, comme la rentabilité financière, la comptabilité, le renforcement de pouvoir («empowerment»), la coordination, etc. Ce guide illustre à quel point l'intégration de la dimension de genre est un élément essentiel de ces différents aspects de votre partenariat de développement.

Vous ne pouvez vous donner comme objectif de vous attaquer aux inégalités sans intégrer la dimension de genre. Que vous soyez coordinateur ou partenaire, vous devrez vous familiariser avec cette notion.

Cette approche vous fera gagner du temps et vous permettra d'améliorer la qualité de votre projet, puisque vous pourrez mieux cibler votre partenariat de développement, ainsi que ses activités et ses résultats.

À qui s'adresse ce guide?

Ce guide a été essentiellement conçu pour toutes les personnes et organisations associées aux programmes nationaux EQUAL – les partenariats de développement, les structures nationales d'appui, les autorités de gestion, les évaluateurs au niveau national et au niveau du partenariat de développement, ainsi que les comités de suivi et de sélection.

Cependant, il pourra aussi être utile à tous ceux qui souhaitent en savoir plus sur l'intégration de la dimension de genre, et sur la façon d'appliquer ce principe pendant les phases de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du projet.



Comment utiliser ce guide?

Ce guide a été conçu pour vous offrir un maximum de souplesse. Il contient une série de fiches d'information. Vous pouvez donc parcourir le guide et choisir les fiches dont vous avez besoin. Vous n'êtes pas tenu de les lire dans l'ordre, ni de les lire toutes.

Ces fiches d'information peuvent être regroupées de la manière suivante:

- Fiches destinées à tous les lecteurs, contenant des informations théoriques et concrètes sur l'intégration de la dimension de genre, ainsi que des exercices pratiques en vue d'améliorer la compréhension de ce concept au sein de votre organisation et de votre partenariat.
- Fiches d'information destinées spécifiquement aux partenariats de développement.
- Fiches d'information pour les structures nationales d'appui et les autorités de gestion.
- Fiches d'information proposant des exemples de partenariats de développement EQUAL et une liste de ressources.

Ne soyez pas découragé(e) par la tâche qui vous attend. Dites-vous bien que l'intégration de la dimension de genre est un processus. Ce guide peut vous aider à faire vos premiers pas et vous accompagner à mesure que vous vous familiarisez avec le concept et les possibilités fantastiques qu'il vous offre d'améliorer votre partenariat de développement.

Les auteurs

Ce guide est le fruit des travaux du Groupe européen de travail de la Commission européenne sur l'intégration de la dimension de genre, mis en place dans le cadre de l'initiative communautaire EQUAL. Ce groupe se compose de représentants des autorités de gestion et des structures nationales d'appui des différents États membres. Un séminaire d'apprentissage, organisé à Budapest en juillet 2004 par la Commission européenne et le Groupe de travail sur l'intégration de la dimension de genre, et animé par l'autorité de gestion hongroise, a également fourni de précieuses informations pour ce guide. Il a été réalisé et écrit par Rebecca Franceskides.



2. Comprendre l'intégration de la dimension de genre

La participation égale des femmes et des hommes à tous les aspects de la société est fondamentale pour la croissance durable et la démocratie. Elle symbolise également le niveau de maturité politique d'un pays.

Toutefois, cet objectif ambitieux est loin d'être devenu une réalité, malgré les avancées substantielles réalisées ces 40 dernières années, sous la houlette de l'Union européenne.

Le rapport des femmes avec le marché du travail est encore largement influencé par les hommes: membres de la famille, employeurs, voire fournisseurs de crédit.

Le marché du travail continue à favoriser les hommes, il reflète et renforce les rôles perçus comme masculins et féminins à la maison, en polarisant les divisions existantes, en dépit du fait que le style de vie de la majorité des femmes, mais aussi de beaucoup d'hommes, ne peut plus être compartimenté de manière aussi étroite.

Par exemple, si les femmes et les hommes exigent tous deux un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et familiale, les politiques visant à concilier ces deux domaines se concentrent majoritairement sur les mères.

L'impossibilité de transformer le statut des femmes (et donc celui des hommes) a amené les dirigeants et les spécialistes de la question de l'égalité à douter de l'impact des politiques d'égalité des chances. Ceux-ci ont pris conscience du fait que les structures et les pratiques de la société, ainsi que les rapports entre les femmes et les hommes, devaient être revus de fond en comble, afin d'exclure les causes d'inégalité les plus profondément enracinées et bien souvent cachées. Ils ont baptisé cette approche «intégration de la dimension de genre».

Insuffler une nouvelle dynamique

L'intégration de la dimension de genre reconnaît que les initiatives spécialement axées sur les femmes, souvent marginales, sont nécessaires mais insuffisantes pour introduire des changements majeurs. Si beaucoup d'entre elles sont novatrices et bénéfiques pour les bénéficiaires directs, elles ne modifient pas suffisamment les services ou la distribution des ressources des politiques et des projets plus traditionnels, et ne sont donc

guère efficaces, en termes de diminution ou de suppression des inégalités hommes-femmes.

L'intégration de la dimension de genre remet en question ces politiques et affectations des ressources traditionnelles. Elle reconnaît le lien étroit entre le désavantage relatif des femmes et l'avantage relatif des hommes. Elle se concentre sur les différences sociales entre les femmes et les hommes: celles qui sont apprises, qui évoluent au fil du temps et qui varient d'une culture à l'autre et au sein de chaque culture.

Par exemple, l'utilisation inégale du temps par les hommes et les femmes a un impact direct sur les schémas d'emploi et, en fin de compte, leurs choix de vie. Les schémas typiquement masculins en matière d'emploi rémunéré – emploi à temps plein ininterrompu tout au long du cycle de vie – imposent une contrainte sur l'emploi du temps de la famille. Les femmes offrent la flexibilité nécessaire.

Ce sont les femmes qui réduisent leur temps de travail ou qui abandonnent une carrière à temps plein lorsque les besoins familiaux l'imposent.

Par conséquent, les femmes constituent toujours la majorité des chômeurs et des travailleurs faiblement rémunérés, et sont les premières à s'occuper de proches dépendants.

Apprécier la différence

L'origine principale du problème réside dans les structures sociales, les institutions, les valeurs et les croyances qui créent et qui perpétuent ce déséquilibre entre les femmes et les hommes. Il ne s'agit pas ici d'«ajouter» des femmes aux différents processus, mais de reconfigurer ceux-ci pour permettre à la fois la participation des femmes et des hommes.

L'intégration de la dimension de genre commence par une analyse de la situation des femmes et des hommes dans la vie quotidienne. Elle met en lumière leurs besoins et leurs problèmes différents, en veillant à ce que les pratiques et les politiques ne reposent pas sur des hypothèses ou des clichés erronés.



L'analyse révèle également que les femmes et les hommes ne forment pas un groupe homogène. Ils sont également marqués par leur religion, leur appartenance ethnique, leur éducation, un éventuel handicap, leur orientation sexuelle, leur classe sociale – autant de facteurs qui renforcent les inégalités ou en font naître de nouvelles et qui devront être surmontés dans le cadre d'EQUAL.

Par exemple, une universitaire issue des classes moyennes ne part pas du même point qu'une femme faiblement qualifiée d'origine ouvrière, surtout si elle fait également partie d'un groupe ethnique minoritaire. Même si ces femmes subissent toutes deux des discriminations dans le monde du travail, elles n'ont pas les mêmes besoins.

Les décideurs politiques et les gestionnaires de programmes pourraient mieux cibler leurs politiques, améliorer l'efficacité de l'offre et garantir une plus grande égalité s'ils tenaient compte des situations différentes des femmes et des hommes.

L'égalité peut se traduire par un traitement strictement identique de toutes les catégories (par exemple au niveau salarial) et par un traitement différent, tenant compte des différences (maternité).

L'égalité peut impliquer l'introduction de mesures spécifiques axées sur les femmes ou sur les hommes en vue de lutter contre des inégalités persistantes ou de changer les politiques traditionnelles afin d'intégrer une série de situations différentes.

L'intégration de la dimension de genre peut permettre de trouver un terrain d'entente et de répondre aux besoins de chaque individu, à titre collectif ou individuel, en évitant une vision du monde définie exclusivement par la culture majoritaire.

Une partie du problème réside dans le fait que l'égalité est souvent perçue comme une lutte entre un groupe, les hommes dans ce cas, et un autre – en vue d'octroyer plus de pouvoir et d'avantages à ce dernier – les femmes.

Le véritable défi est de montrer que les deux sexes ont tout à gagner d'une société plus égale, qui repose sur la reconnaissance de la différence et qui tienne compte des besoins de l'individu et du groupe.

Deux approches à la loupe

Une approche centrée sur la femme considère que le problème est la participation insuffisante des femmes

La priorité:	Les femmes
Le problème:	L'exclusion des femmes
L'objectif:	Un développement effectif, plus efficace
La solution:	L'intégration des femmes dans les structures existantes
Les stratégies:	Projets exclusivement féminins; augmenter la productivité des femmes, leur salaire et leur capacité à s'acquitter de leurs obligations familiales.

Une approche axée sur le genre est centrée sur la personne

La priorité:	Les relations entre les femmes et les hommes
Le problème:	Les relations inégales qui empêchent le développement équitable et la participation à part entière des femmes et des hommes
L'objectif:	Le développement équitable, avec un partage entre les femmes et les hommes du pouvoir décisionnel, des responsabilités, des opportunités et des ressources
La solution:	Transformer les relations et les structures inégales; renforcer le pouvoir des personnes défavorisées et des femmes
Les stratégies:	Identifier les besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes, et y répondre afin d'améliorer leur situation.

Source: Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP staff (module de formation à l'analyse des spécificités par sexe et à la planification en matière d'égalité des sexes, destiné au personnel du PNUD).
<http://www.undp.org/gender/tools.htm>



3. L'approche intégrée de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes – le concept et la terminologie à la loupe

Le concept

L'intégration de la dimension de genre ne se résume pas à:

- Une «affaire de femmes»
- Améliorer l'accès ou équilibrer les statistiques
- Des déclarations bien tournées
- Reprocher à quelqu'un les inégalités existantes
- Des actions exclusivement féminines
- Des mesures ayant pour seules bénéficiaires des femmes
- Supprimer ou remplacer des politiques et des projets d'égalité axés soit sur les femmes soit sur les hommes

L'intégration de la dimension de genre:

- Vise à réduire la pauvreté, à relancer la croissance économique et à renforcer la citoyenneté
- Est un processus proactif visant à combattre les inégalités (pouvant être) discriminatoires à l'égard d'un des deux sexes
- Vise des politiques économiques et sociales clés, qui fournissent des ressources importantes
- Se justifie pleinement sur le plan économique en garantissant la participation active des femmes et des hommes, en utilisant l'intégralité de la population active
- Représente une nouvelle étape dans la recherche de l'égalité
- Reconnaît que le genre est l'une des principales clés de l'organisation de notre société et qu'il influence notre vie dès la naissance
- Présuppose la reconnaissance d'une identité masculine et féminine
- Reconnaît les différences existant dans la vie des hommes et des femmes et donc dans leurs besoins, expériences et priorités
- Implique une volonté de répartir de manière équilibrée les responsabilités entre les femmes et les hommes
- Doit s'appuyer sur une action et un soutien politiques déterminés, et être assortie d'indicateurs et d'objectifs précis
- Ne se réalise pas du jour au lendemain puisqu'il s'agit d'un processus continu

L'intégration de la dimension de genre impose:

- De ne jamais utiliser les différences entre les femmes et les hommes comme motif de discrimination
- Une refonte radicale du mode de fonctionnement des marchés du travail et de leur impact sur l'emploi des femmes et des hommes
- Des changements durables dans la société, la transformation des rôles parentaux, des structures familiales, ainsi que de l'organisation du travail, du temps, et même des pratiques institutionnelles
- D'adapter les politiques et pratiques générales au lieu d'ajouter, en marge, des activités pour les femmes
- Un partenariat entre les femmes et les hommes en vue de garantir leur participation à part entière au développement de la société, et leur permettre de profiter à parts égales de ses ressources
- De s'attaquer aux racines de l'inégalité et de mettre en place des mesures correctives
- De veiller à ce que les initiatives ne tiennent pas uniquement compte des différences entre les femmes et les hommes, mais visent aussi à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.
- De poser les bonnes questions afin de déterminer comment affecter au mieux des ressources limitées
- De consacrer plus d'attention aux hommes et à leur rôle dans la création d'une société plus égale

L'intégration de la dimension de genre recouvre:

- l'élaboration des politiques
- la prise de décisions
- l'accès aux ressources
- les procédures et les pratiques
- la méthodologie
- la mise en œuvre
- le suivi et l'évaluation



Terminologie

Sexe: la différence biologique universelle existant entre les hommes et les femmes.

Genre: les différences sociales ou rôles attribués aux femmes et aux hommes, des rôles appris en grandissant, qui varient au fil du temps et qui dépendent de notre culture, de notre origine ethnique, de notre religion, de notre niveau d'éducation, de notre classe sociale, mais aussi du contexte géographique, économique et politique dans lequel nous vivons. Ces modèles comportementaux imposent la norme et influencent notre identité et notre personnalité. Par exemple, si seules les femmes peuvent donner la vie (rôle déterminé biologiquement), la biologie ne détermine pas qui élèvera les enfants (comportement sexué) ni qui s'acquittera des tâches domestiques. Le genre décrit donc un ensemble de qualités et de comportements que les sociétés attendent des hommes et des femmes et qui façonnent leur identité sociale. Cette identité diffère d'une culture à l'autre et d'une période à l'autre.

Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes: le fait que les différents comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes soient pris en compte et favorisés de manière identique et qu'ils ne donnent pas lieu à des conséquences différentes qui renforcent encore les inégalités.

Relations entre hommes et femmes: les relations interdépendantes entre les femmes et les hommes. Des changements en faveur des femmes doivent donc s'accompagner de changements en faveur des hommes et vice versa.

Mainstream (courant dominant): les idées, attitudes, pratiques ou tendances principales, dominantes. C'est à ce niveau que sont envisagés les choix et que sont prises les décisions qui intègrent des choix économiques, sociaux et politiques. Le «mainstream» détermine qui reçoit quoi et motive l'affectation des ressources et des opportunités.

Intégration de la dimension de genre: intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans cette tendance dominante (mainstream) au sein de la société de façon à ce que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale. Cela implique un examen de chacune des étapes de la politique – élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation – en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Analyse/évaluation de l'impact selon le genre: examine les politiques et les pratiques en veillant à ce qu'elles soient aussi bénéfiques pour les femmes que pour les hommes. Elle identifie l'existence et l'importance des différences entre les femmes et les hommes et les implications de ces différences dans des domaines politiques spécifiques. Elle évalue les politiques et les pratiques en vue de déterminer si elles peuvent affecter de manière différente les femmes et les hommes afin de neutraliser les discriminations et de réaliser l'égalité. Cette analyse demande des statistiques et des indicateurs sexués.

Action spécifique/positive: favoriser des groupes particuliers de femmes, ou d'hommes. Cette action est requise en complément aux politiques d'intégration de la dimension de genre pour éliminer les inégalités qui ont été identifiées ou pour remédier à certains problèmes particulièrement résistants.



4. Les définitions officielles

«Il s'agit, ce faisant, de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais d'inclure l'objectif d'égalité dans l'ensemble des actions et politiques générales, en tenant compte, dans leur conception, de façon active et visible, de leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes (gender perspective). Cela suppose d'examiner systématiquement ces actions et politiques et de prendre en considération leurs effets possibles dans leur définition et leur mise en œuvre».

«Prendre en compte systématiquement les différences entre la condition, situation et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires: telle est l'orientation du principe de «mainstreaming» que la Commission a adopté. Il ne s'agit donc pas seulement d'ouvrir davantage aux femmes le bénéfice des programmes ou fonds communautaires, mais bien de mobiliser à la fois les instruments juridiques, les moyens financiers et les capacités d'analyse et d'organisation de la communauté pour introduire dans tous les domaines le souci de la construction de relations équilibrées entre les femmes et les hommes. À cet égard, il s'avère nécessaire et important de fonder la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes sur une analyse statistique solide de la situation des femmes et des hommes dans les différents domaines de la vie et des changements qui se font dans les sociétés».

Commission européenne. Communication: «Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires» (COM(96)67final). Format électronique, uniquement en français.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

«L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en œuvre des politiques».

Conseil de l'Europe. Intégration de la dimension de genre: cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques. Strasbourg. 1998.
[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

L'intégration de la dimension de genre, «...c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes».

Nations unies. ECOSOC, 1997.
<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>



5. Court historique de la politique de l'Union européenne et de l'intégration de la dimension de genre

L'idée que l'égalité était essentiellement une affaire de femmes a régné pendant de nombreuses années. Cette hypothèse était partagée par des hommes politiques, des responsables de politiques mais aussi par les femmes elles-mêmes.

Années 1970 – la période des droits individuels

L'Union européenne (UE) s'est véritablement lancée sur le long chemin de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les années 1970, même si le traité de Rome de 1957 contenait déjà une disposition relative à l'égalité de rémunération.

L'exigence d'égalité de rémunération a dominé cette période axée sur le droit des individus à l'égalité.

1975 a vu la publication de la première directive européenne sur l'égalité, couvrant l'égalité de rémunération.

Cette première directive a été suivie peu de temps après, en 1976, par une directive relative à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. En 2002, le texte de 1976 a été renforcé et élargi pour inclure officiellement le harcèlement sexuel.

D'autres directives ont suivi : égalité de traitement en matière de sécurité sociale (1978); dans les régimes professionnels de sécurité sociale (1986); pour les indépendants et leurs conjointes collaboratrices (1986); sur le congé de maternité et l'amélioration de la sécurité et de la santé des femmes enceintes et allaitantes (1992); sur l'aménagement du temps de travail (1993); sur le congé parental et le congé pour raisons familiales (1996); sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination sexuelle devant les tribunaux (1997); et sur le travail à temps partiel (1997).

Si la législation sur l'égalité de traitement s'est avérée efficace pour lutter contre les cas flagrants de discrimination, elle n'a pas réussi à garantir l'égalité. Ces textes reposaient en effet sur l'idée selon laquelle les femmes et les hommes doivent être traités de la même façon. Or, comme les femmes et les hommes ne commencent pas sur le même pied, l'égalité de traitement n'a pas toujours abouti à des résultats égaux. Des politiques d'apparence neutre ont ainsi produit des résultats différents.

Années 1980 – la période de l'action spécifique

Les années 1980 ont vu l'introduction d'actions spécifiques/positives visant à s'attaquer aux désavantages subis par les femmes. Cela a été le coup d'envoi de politiques orientées vers les femmes, bien que marginales. Ces politiques se focalisaient sur «ce que les femmes n'avaient pas», l'hypothèse implicite étant que le problème venait des femmes, et que c'était donc aux femmes de changer.

L'UE, reconnaissant que la législation sur l'égalité de traitement n'avait pu s'attaquer aux différences entre les femmes et les hommes, a cofinancé des actions spécifiques en faveur des femmes, notamment dans le domaine de la formation.

Elle a également adopté un train de recommandations et des codes de bonnes pratiques dans l'UE dans des domaines comme l'éducation et la formation; la garde des enfants; la lutte contre le harcèlement sexuel; l'action positive; la discrimination dans les médias; et l'amélioration de l'accès des femmes aux postes de décision.

Années 1990 – la période du mainstreaming

Il s'est cependant avéré que les actions spécifiques en faveur des femmes n'apportaient qu'une solution partielle. Elles préparaient les femmes à fonctionner dans une culture majoritairement masculine mais ne la remettaient pas en question.

Ce constat a débouché sur une nouvelle période, la période de l'intégration de la dimension de genre, avec un recentrage sur les systèmes et les structures, sur le lien entre les femmes et les hommes et leurs besoins individuels. Cette approche a bénéficié d'un accueil favorable à l'échelon international, lors de la quatrième Conférence des Nations unies sur les femmes, organisée en 1995 à Pékin.

L'intégration de la dimension de genre reconnaît que les structures existantes ne sont pas neutres du point de vue du genre, mais qu'elles privilégient l'un ou l'autre sexe de différentes façons, et de manière plus ou moins subtile. Par conséquent, des politiques d'apparence neutre sur le plan du genre peuvent en fait renforcer les divisions et donc défavoriser encore davantage les femmes ou les hommes.

La naissance de l'intégration de la dimension de genre s'est accompagnée d'un appel à des politiques tenant compte d'une série de situations et reconnaissant que l'âge, l'origine ethnique, le handicap et l'orientation sexuelle, par exemple, influencent également la capacité d'une personne à participer de manière égale.

L'UE a adopté cette approche d'intégration de la dimension de genre en 1996.

Au moment d'introduire ce changement, la Commission européenne a déclaré qu'elle souhaitait introduire une perspective de genre dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de toutes les politiques et actions de l'UE afin d'en évaluer leur impact sur les femmes et les hommes.

En 1997, le traité d'Amsterdam a confirmé l'importance de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et officialisé l'engagement à l'égalité dans toutes les politiques et pratiques de l'Union.



6. Intégration de la dimension de genre – quelques chiffres

Il est généralement admis que les femmes ont fait l'objet d'une discrimination systématique et persistante, qui s'autoalimente et génère ainsi des différences entre les deux sexes en termes d'accès à l'emploi, aux ressources et au pouvoir.

L'évolution du marché du travail au cours de ces vingt dernières années le montre clairement.

Depuis les années 1980 et même avant, les 15 États membres de l'UE ont assisté à une entrée en masse des femmes sur le marché du travail, mais ce phénomène ne s'est pas accompagné d'une diminution de la ségrégation sectorielle et professionnelle. La plupart des femmes continuent à travailler dans un petit groupe de secteurs et d'emplois, elles sont majoritaires dans les emplois à temps partiel, sont généralement exclues des postes clés et sont moins bien payées. En outre, elles courent un risque plus élevé de chômage et de pauvreté que les hommes.

La participation active des femmes sur le marché du travail et la réduction des disparités hommes-femmes dans tous les domaines de la vie sont des éléments essentiels de la compétitivité, de la croissance économique et de la cohésion sociale dans l'UE. L'objectif fixé à Lisbonne de réaliser, d'ici à 2010, un taux d'emploi des femmes de 60%, ne pourra être atteint sans de nouveaux efforts dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour parvenir à cet objectif, 6 millions de femmes au moins doivent entrer sur le marché du travail d'ici à 2010.

Quelques données¹:

Emploi

- Le taux d'emploi des femmes a augmenté à un rythme plus soutenu que celui des hommes. Il est aujourd'hui de 55,6%, contre moins de 50% pendant la première moitié des années 1990. L'écart avec les hommes n'en demeure pas moins important. Dans l'UE-15, le taux d'emploi des femmes reste inférieur de 17,2% à celui des hommes – et de 16,3% pour l'UE-25.
- La ségrégation professionnelle et sectorielle n'augmente pas mais reste élevée. Les femmes sont majoritaires dans le secteur des services de soins et le secteur social, dans l'enseignement, les administrations publiques et le secteur du commerce de détail, alors que les hommes sont surreprésentés aux postes de techniciens, d'ingénieurs, de professionnels de la finance et de cadres. Même si les femmes sont de plus en plus nombreuses à accéder à des postes clés, les hommes sont encore deux fois plus nombreux à occuper des postes de cadres, et sont même plus de trois fois plus nombreux aux postes de cadres supérieurs. Aux postes d'encadrement, les femmes sont encore moins nombreuses et l'écart se creuse encore chez les plus de 50 ans.

Chômage

- Dans la plupart des États membres, le taux de chômage des femmes reste supérieur au taux de chômage masculin (1,8% de plus dans l'UE-15 et 1,9% de plus dans l'UE-25) et les femmes sont encore plus vulnérables face au chômage et à l'inactivité économique que les hommes.

Rémunération

- L'écart salarial reste une réalité – et il s'agit sans doute d'une des inégalités les plus manifestes dont est victime la population active féminine. En moyenne, une femme ne touche que 84% du salaire d'un homme – 89% du salaire masculin dans le secteur public mais 76% seulement dans le secteur privé.
- Les femmes représentent 77% des travailleurs à faibles revenus et les hommes 23%. Le risque de pauvreté des femmes est supérieur de 3% à celui des hommes.

Travail à temps partiel

- Les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel. Dans l'UE-15, 34% des femmes travaillent à temps partiel, contre 30% dans l'UE-25. En revanche, 7% seulement des hommes travaillent à temps partiel dans l'UE-15 ainsi que dans l'UE-25.

Travail et vie familiale

- Les femmes continuent à assumer la majorité des tâches domestiques et familiales. Cette réalité influence les schémas d'emploi des femmes et limite leur chance d'accès à des emplois comparables aux emplois moyens des hommes.
- Dans l'UE-15, les mères travaillent 12 heures de moins que les hommes qui ont des enfants, et 11 heures de moins dans l'UE-25. Leur taux d'emploi est également moins élevé – 12,7% de moins que les femmes sans enfants.
- Le taux d'emploi des hommes qui ont des enfants est inférieur de 9,5% à celui des hommes n'ayant pas d'enfants.

Éducation

- Les femmes ont un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes. L'écart entre les femmes et les hommes de la tranche d'âge des 20-24 ans qui atteignent le niveau de l'enseignement secondaire est de 6% dans l'UE-15 et de 5% dans l'UE-25. Les femmes représentent la majorité des diplômées universitaires (55%), même si leurs choix d'études indiquent toujours des schémas de genre stéréotypés et traditionnels – en 2001, 36% des femmes ont terminé des études dans le domaine des sciences, des mathématiques ou de l'informatique, et 21% seulement ont obtenu un diplôme d'ingénieur.

¹ **Source:** Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2004. Commission européenne.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf



7. Exercice pratique: comprendre le concept d'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes

Il est important que votre organisation et tous vos partenaires aient une vision commune de l'intégration de la dimension de genre et de ce que vous souhaitez réaliser dans le cadre de votre partenariat de développement. L'une des premières étapes clés consiste à définir ce que cette notion signifie pour vous.

Vous pouvez vous livrer à ce petit exercice qui vous permettra d'amorcer le débat au sein de votre organisation et de votre partenariat.

Ne perdez pas de vue trois règles pédagogiques élémentaires qui doivent être respectées par l'ensemble des participants avant le début de l'exercice proprement dit.

- **Confidentialité** – ce qui se dit pendant les séances de groupe ne doit pas sortir du groupe et ne pourra ni être discuté à l'extérieur ni influencer la relation de travail normale.
- **Approche excluant tout jugement** – des jugements peuvent être émis mais ils ne pourront influencer le processus de groupe. Ainsi, en cas de désaccord, il conviendra d'écouter tous les points de vue sans les démonter immédiatement. Parallèlement, il faut veiller à ne jamais interrompre un participant qui parle et à prendre le temps de comprendre ses propos.
- **Responsabilité conjointe** – le succès de la session dépend de la participation active de chacun. Les participants se garderont donc d'être des observateurs passifs.

Dans cet exercice, il est important de montrer la pertinence de l'approche de l'intégration de la dimension de genre pour les hommes comme pour les femmes.

L'inégalité entre les deux sexes peut avoir un plus grand impact sur les femmes que sur les hommes. Certains peuvent donc avoir l'impression que les femmes seront les seules à bénéficier des efforts d'intégration de la dimension de genre. Pourtant, les inégalités ont également des répercussions – différentes certes – sur les hommes. L'approche de l'intégration de la dimension de genre nous permet de nous concentrer sur ces effets sans nous limiter aux conséquences de l'inégalité pour les femmes. Pour promouvoir, au sein de votre équipe, un engagement en faveur de l'égalité, il est essentiel de bien faire comprendre ce point à tous les participants. Veillez donc à intégrer des informations sur les structures de la société moins favorables aux hommes et montrez comment l'intégration de la dimension de genre peut permettre de remédier à cette situation.

Par exemple:

- De nombreux services de soutien sont axés sur les femmes, alors qu'il n'existe aucun soutien ou service similaire pour les hommes.
- Les femmes peuvent plus aisément assumer des rôles traditionnellement masculins que l'inverse, par exemple dans le secteur des soins aux personnes.
- Il n'y a pas de congé de paternité payé.
- Les exigences du lieu de travail sont telles que les hommes qui souhaitent jouer un rôle parental et éducatif plus actif peuvent avoir des difficultés à le faire.

1^{ère} étape

Pour lancer l'exercice, l'animateur peut proposer un thème (l'interdiction de fumer dans les lieux publics, les grèves des chemins de fer, etc.) et demander au groupe si ce phénomène a un impact différent sur les femmes et sur les hommes, et sur différents groupes de femmes ou d'hommes. Cet exercice de démarrage doit donc être amusant et rapide. L'animateur peut demander d'examiner le thème par groupes de deux et de commenter ensuite. Est-il possible de proposer une perspective de genre pour chaque thème ou aspect de la vie?

2^e étape

Chaque personne complète les trois phrases suivantes sur trois post-it différents:

1. Pour moi, l'intégration de la dimension de genre, c'est
2. Ce n'est pas
3. Elle est nécessaire parce que...

Cette partie de l'exercice ne doit pas prendre plus d'une minute. Notez les premières définitions qui vous viennent à l'esprit. Il ne s'agit ni d'un test ni d'un concours, mais d'un moment de réflexion.

Lorsque tout le monde a fini, chacun affiche son post-it sur le mur et le présente au groupe. Essayez de regrouper les idées au fur et à mesure que les participants en ajoutent. Une discussion complète doit ensuite permettre de dégager une vision commune. Si le groupe est important (plus de 12 personnes), une première discussion pourra se dérouler en petits groupes.



Autres points à examiner:

- Peut-on traiter de la même façon des groupes différents ayant des besoins différents?
- L'égalité implique-t-elle un traitement identique uniquement si toutes les autres circonstances sont identiques?
- L'égalité doit-elle reconnaître et affirmer les différences entre les femmes et les hommes?
- Peut-on partir du principe que les femmes ou les hommes constituent un groupe homogène ayant des besoins semblables?
- Qu'en est-il de l'impact d'autres facteurs – comme l'âge, l'origine ethnique, le handicap et l'orientation sexuelle – sur les possibilités des hommes et des femmes de participer sur un pied d'égalité?



8. L'intégration de la dimension de genre – un critère au sein de l'initiative communautaire EQUAL

À l'instar de l'ensemble de la politique européenne dans ce domaine, EQUAL a également opté pour une double stratégie en vue de remédier aux inégalités dont sont victimes les femmes et les hommes.

- Les candidats aux partenariats de développement EQUAL doivent respecter l'exigence d'intégration de la dimension de genre, quelle que soit la priorité thématique qu'ils ont choisie. Il s'agit donc là d'un élément essentiel de tout partenariat de développement.
- Il s'agit aussi d'une priorité distincte du programme encourageant des actions spécifiques en faveur de groupes de femmes ou d'hommes afin de lutter contre des inégalités persistantes.

L'intégration de la dimension de genre est un outil, une stratégie d'amélioration de la qualité. Elle augmente la qualité de votre partenariat de développement et vous permet d'atteindre avec un maximum de précision votre public cible, ses besoins et ses attentes.

Dans le cadre de cette approche, vous devrez analyser, dès le départ, la façon dont vous tenez compte des besoins de toutes les catégories de population, afin d'éviter que les partenariats de développement reproduisent des discriminations fondées sur le genre, et de contribuer activement à l'objectif général d'égalité entre les femmes et les hommes.

La perspective de genre s'impose même si votre groupe cible est dominé par un sexe, comme c'est le cas pour les professionnels des soins de santé ou les ingénieurs. Votre analyse peut tenter de déterminer pourquoi ce secteur est dominé par des femmes ou des hommes, et quels sont les obstacles qui empêchent les femmes ou les hommes, ou des groupes de femmes ou d'hommes, de participer sur un pied d'égalité.

L'intégration de la dimension de genre vous concerne, que vous proposiez des subventions aux nouvelles entreprises, que vous vous concentriez sur l'apprentissage tout au long de la vie, ou encore sur l'aide aux anciens détenus ou aux minorités ethniques. En effet, les intervenants et les participants de votre projet ne constituent en aucune façon un groupe homogène. Il est fait d'hommes et de femmes ayant des attentes et des besoins différents. Vous pouvez cibler avec davantage de précision vos services lorsque vous avez préalablement analysé ces besoins et la façon d'y répondre au mieux.

Quelques exemples

Fonds d'aide au démarrage d'entreprise en faveur des chômeurs ou des personnes inactives

De nombreux éléments indiquent que les groupes et les régions vulnérables n'ont pratiquement pas accès à l'aide financière aux entreprises. Comment pouvez-vous doter d'une capacité financière identique les hommes et les femmes de vos différents groupes cibles? Sont-ils confrontés aux mêmes obstacles en termes d'accès au financement? Quelle est leur attitude par rapport au risque? Par exemple, il faudra éviter de proposer des subventions minimales d'un montant trop élevé si l'objectif est d'attirer les femmes. En effet, l'aide financière que les femmes sollicitent pour démarrer leur entreprise est souvent assez réduite. Cela pourrait s'expliquer par leur attitude par rapport au risque et leur tendance à sous-financer le démarrage de leur entreprise. D'autres explications sont toutefois possibles, notamment leur situation familiale – nombre d'enfants ou de personnes âgées dépendantes à charge.

Maintien dans l'emploi des travailleurs âgés

À l'échelon national comme à l'échelon européen, la gestion de l'âge est devenue un sujet brûlant. Vous souhaitez vous attaquer aux obstacles immédiats et habituels pour les travailleurs âgés – motivation, formation, nouvelles méthodes de travail – à moins que vous ne vous intéressiez à des stratégies de ressources humaines et à des pratiques de gestion de l'âge à plus long terme. Il existe de nombreuses différences entre les femmes et les hommes d'un certain âge: leur ancienneté en fin de carrière, un niveau différent de compétences, une retraite et des revenus moins élevés. Comment allez-vous tenir compte de tous ces facteurs dans la mise en place de votre partenariat de développement? Comment allez-vous soutenir les femmes et les hommes et élargir leurs choix?

Faciliter l'accès des personnes défavorisées au marché du travail

Vous souhaitez préparer des femmes et des hommes défavorisés au monde du travail. Comment allez-vous faire pour que votre projet d'insertion professionnelle attire des hommes et des femmes dans des proportions – au moins – identiques à celles de leur présence dans l'ensemble du groupe cible? Comment allez-vous cibler les femmes et les hommes de ce groupe? Comment allez-vous garantir un ancrage similaire des femmes et des hommes dans l'emploi au terme du projet d'insertion? Devrez-vous prendre des mesures spécifiques avec les employeurs pour que les hommes et les femmes de ce groupe cible trouvent des emplois adaptés à leurs qualifications? Faudra-t-il prévoir un



éventail de mesures de soutien pour accompagner ces hommes et ces femmes tout au long de leur processus d'insertion professionnelle?

Vaincre la ségrégation professionnelle

Vous souhaitez exercer un impact sur les secteurs du bâtiment et de l'ingénierie, souvent fermés aux femmes. Comment allez-vous préparer les femmes à travailler dans ces secteurs? Qu'en est-il des employeurs? Sont-ils tous des hommes? Comment allez-vous les approcher? Comment comptez-vous influencer la culture de l'emploi au sein de ces secteurs pour favoriser leur ouverture aux femmes comme aux hommes? Avez-vous réfléchi à la question de l'orientation professionnelle? Les femmes et les hommes ont-ils besoin des mêmes mesures de soutien? Comment allez-vous augmenter l'attrait de ces métiers aux yeux des femmes?

Régénération de quartiers urbains

Votre partenariat de développement se concentre sur les problèmes des centres-villes défavorisés: chômage, pauvreté, absence de services, insécurité. Vous souhaitez créer des emplois en ouvrant des centres d'accueil pour enfants en bas âge, gérés par des chômeurs de longue durée. La plupart des candidats seront vraisemblablement de sexe féminin. Comment allez-vous atteindre les hommes et les inciter à participer? Quelles structures de soutien devrez-vous mettre en place pour répondre à leurs besoins? Comment allez-vous faire pour proposer des services tenant compte aussi bien des besoins des femmes que de ceux des hommes?

Aider les agriculteurs à risque

Vous souhaitez aider les agriculteurs et promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences au sein de ce groupe. Une analyse de genre indique que la plupart des agriculteurs de profession sont des hommes et que les conjoints aidants sont généralement des femmes. Leurs rôles diffèrent, de même que leur statut et leur participation au sein de la communauté. Sans cette analyse, les agricultrices auraient été «invisibles». Comment allez-vous répondre aux besoins des femmes et des hommes pour qu'ils puissent bénéficier de la même manière de votre partenariat de développement?

Emploi indépendant et création d'entreprise pour les chômeurs

Un chômeur envisage-t-il la création d'entreprise avec la même philosophie et la même confiance en soi qu'une chômeuse? Ont-ils les mêmes besoins en termes de soutien et la même disponibilité en termes de temps de travail? Qu'en est-il de la garde des enfants ou d'autres responsabilités familiales? Le monde des entreprises les considère-t-il de la même façon? Comment vos services tiendront-ils compte de ces besoins différents?

Promouvoir des possibilités d'emploi pour les demandeurs d'asile

Quel est le pourcentage de femmes parmi les demandeurs d'asile qui constituent votre groupe cible? Identifiez les éventuels obsta-

cles à la participation des femmes aux mesures de formation et d'accompagnement. Les demandeuses d'asile optent-elles pour les mêmes cours de formation que les hommes? Si la réponse est négative, quelle en est la raison?

Améliorer l'employabilité des immigrés et des groupes ethniques minoritaires

La situation des immigrées ou des femmes issues de groupes ethniques minoritaires, comme les Roms, peut être très différente de celle des hommes. Elles peuvent se situer tout en bas de «l'échelle des désavantages» et être ainsi confrontées à des désavantages multiples. Comment allez-vous atteindre ces groupes? Comment allez-vous sensibiliser les employeurs à leurs besoins différents?

Personnes handicapées

Vous souhaitez promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées. Avez-vous déterminé si les femmes et les hommes handicapés ont les mêmes besoins et les mêmes attentes? Dans votre partenariat de développement, devrez-vous introduire des stratégies différentes pour les femmes et les hommes en ce qui concerne le recrutement et la sélection, la sensibilisation au handicap et l'évaluation environnementale?

Responsabilité sociale des entreprises

Vous êtes peut-être à la recherche de nouvelles approches pour inciter les petites entreprises à jouer un rôle actif dans l'insertion des groupes défavorisés. Pour ce type d'initiative, vous devez également examiner le profil de genre de ces employeurs potentiels et de leur personnel actuel. Combien y a-t-il d'hommes? Et de femmes? Quels sont les types d'emplois proposés par les entreprises? Toutes les personnes défavorisées ont-elles besoin du même degré de soutien? En cas de différences, en avez-vous tenu compte dans votre partenariat de développement?

Promouvoir une main-d'œuvre plus diversifiée

Vous souhaitez promouvoir l'ouverture du monde du travail en sensibilisant les employeurs à l'impact positif des stratégies de diversité sur leur entreprise, comme la réduction du stress, une plus faible rotation du personnel et une diminution de l'absentéisme, une meilleure image et la diversification des services. Ces politiques sont-elles neutres du point de vue du genre? Y a-t-il des différences entre les femmes et les hommes? Comment les employeurs peuvent-ils apprendre à apprécier la différence? Que pouvez-vous faire pour que ces nouvelles pratiques d'emploi tiennent compte des besoins des femmes et des hommes?

Orientation sexuelle

Avez-vous évalué comment l'orientation sexuelle influence la perception du féminin et du masculin dans l'environnement de travail? Certains emplois sont-ils fermés aux femmes ou aux hommes en raison de leur orientation sexuelle? Des femmes et des hommes subissent-ils des discriminations professionnelles en raison de leur orientation sexuelle? Sont-ils confrontés aux mêmes niveaux de discrimination?

Informations sur EQUAL

Le site Internet d'EQUAL et la Base de données commune EQUAL (BDCE): <http://europa.eu.int/comm/equal>
Extranet EQUAL: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main>



9. L'intégration de la dimension de genre tout au long du cycle de vie des partenariats de développement

L'intégration de la dimension de genre va renforcer l'efficacité de votre partenariat de développement. Vous allez devoir identifier l'impact de votre partenariat de développement sur différents groupes afin d'exclure tout effet négatif, fût-il involontaire. Il ne s'agit pas ici de savoir «quel sera le nombre de participantes», mais de déterminer «comment la nouvelle approche testée dans le cadre de l'initiative communautaire EQUAL va réduire les disparités entre les femmes et les hommes».

Souvenez-vous que l'intégration de la dimension de genre vise à inclure les femmes, ce qui ne signifie pas pour autant qu'il faille exclure les hommes. L'objectif est au contraire d'associer un plus grand nombre d'hommes à la recherche de solutions.

Dans le cadre du partenariat de développement EQUAL, vous devez atteindre les niveaux de qualité les plus élevés dans toutes vos activités. Vous devrez montrer comment vous avez tenu compte de l'aspect de l'égalité tout au long du cycle de vie du partenariat, c'est-à-dire:

- dans la constitution de l'équipe de votre partenariat de développement;
- dans la conception et la mise en œuvre du partenariat de développement;
- dans vos méthodes de travail, en tant qu'employeur mais aussi en tant que fournisseur de services;
- et dans les objectifs et les indicateurs que vous avez mis en place pour savoir si votre approche en matière d'égalité des chances a porté ses fruits.

Assurer l'intégration de la dimension de genre dans votre partenariat

Une volonté politique au plus haut niveau

Les niveaux hiérarchiques les plus élevés des organismes associés à votre partenariat de développement doivent s'engager à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement peut se concrétiser sous la forme d'une déclaration intégrée dans l'accord de partenariat.

L'engagement de tous les partenaires

Tous les partenaires doivent s'engager à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, même si une organisation prend l'initiative dans ce domaine. Montrez comment votre partenariat de développement respecte l'égalité dans tous les aspects de son fonctionnement. Expliquez les implications de cet engagement à l'ensemble du personnel, notamment aux bénévoles et à vos partenaires, aux intervenants et aux participants. Assurez-vous que l'égalité de genre reste toujours un point clé de l'ordre du jour des réunions de partenaires afin que l'on puisse suivre les progrès et introduire à temps les éventuels changements.

Une définition commune de l'égalité entre les femmes et les hommes

Au sein de votre partenariat, vous allez devoir préciser ce que vous entendez par égalité de genre et intégration de la dimension de genre. De nombreux outils peuvent vous aider à mieux comprendre ces termes. Vous pouvez faire l'exercice proposé dans ce guide (voir fiche n° 11) et examiner les points de la liste de vérification (voir section 12). Une vision commune doit être dégagée avant le démarrage de votre partenariat de développement.

Développement de capacité

Toutes les organisations partenaires doivent avoir une connaissance élémentaire de l'intégration de la dimension de genre et disposer d'un plan pour sa mise en œuvre dans les tâches quotidiennes. Ces connaissances et ce plan s'imposent, même si vous devez faire appel, pour disposer de toute l'expertise nécessaire, à des spécialistes extérieurs ou si vous comptez sur l'expertise particulière d'un partenaire du partenariat de développement. Vous pouvez prévoir une formation ou des services de développement professionnel pour améliorer les connaissances, la compréhension et les attitudes au sein de votre partenariat de développement.

Méthodes de travail

Vos méthodes de travail doivent traduire une sensibilité à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chaque organisation de votre partenariat de développement devra donc se poser les questions suivantes:

- Quelle est la **composition de votre personnel**? Combien y a-t-il d'hommes et de femmes, à quels niveaux et dans quels domaines de responsabilité? Vous pourriez fixer des objectifs d'égalité pour le recrutement, l'encadrement et la composition du partenariat.
- La capacité à **comprendre les questions d'égalité des sexes** est-elle un critère d'emploi? Proposez-vous une formation à l'égalité aux nouveaux membres du personnel ne possédant pas ces connaissances?
- Offrez-vous des possibilités d'**aménagement du temps de travail** au personnel féminin et masculin? Combien sont-ils/elles à avoir opté pour ces possibilités? Peut-on dégager un profil-type en fonction du sexe?
- Veillez-vous à l'**égalité des salaires du personnel**? Celui-ci bénéficie-t-il d'une égalité d'accès à la formation et aux possibilités de carrière au sein de l'organisation?
- Évaluez-vous **les compétences et les connaissances du personnel** pour déterminer les besoins de formation? L'ensemble du personnel peut-il bénéficier d'une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes?



- Les évaluations générales des performances du personnel incluent-elles des **objectifs sexués**?
- Comment organisez-vous les **réunions de votre partenariat de développement** (composition, temps de parole et niveaux de responsabilité, jours et heures des réunions, etc.)?
- **Vos offres d'achat de biens et de services tiennent-elles compte des questions d'égalité?** Par exemple, pouvez-vous préciser que vous vous approvisionnez exclusivement auprès d'entreprises soucieuses de l'égalité entre les femmes et les hommes?
- Avez-vous développé des **partenariats avec des organismes d'égalité** afin d'améliorer la connaissance et l'expertise des stratégies d'égalité?

En ce qui concerne les **services** que vous proposez, les questions suivantes seront examinées:

- Avez-vous **analysé** combien de femmes et d'hommes ont accès à vos services ou participent à vos activités, aux différents niveaux? Y a-t-il un profil-type?
- Vos **procédures de recrutement** tiennent-elles compte de l'égalité entre les femmes et les hommes (vos campagnes de publicité, vos brochures d'information, vos procédures de sélection)?
- Avez-vous mis en place des mesures qui reconnaissent, respectent et tiennent compte des **besoins différents de vos groupes cibles**? Comment avez-vous identifié leurs besoins spécifiques et comment y répondez-vous?

Associer des organismes d'égalité et d'autres groupes représentatifs à vos activités

Les agences nationales et régionales de promotion de l'égalité constituent de précieuses ressources. Elles peuvent vous donner, en temps utile, des conseils judicieux, et ce aux différents stades de votre partenariat de développement. Consultez également des organisations représentant différents groupes cibles et encouragez leur participation. Il vous faudra pour cela imaginer une politique proactive. Examinez vos mécanismes de consultation pour permettre leur participation.

Gestion de l'égalité dans votre partenariat de développement

Pourquoi ne pas désigner un «champion» de l'égalité qui vous aidera à gérer la question de l'égalité dans votre partenariat de développement et à fournir aux autres membres des informations utiles comme des articles, des évolutions politiques, des guides, etc.

Inscrivez systématiquement l'égalité de genre à l'ordre du jour des réunions de votre partenariat afin d'évaluer les progrès. Invitez des organisations extérieures à apporter leurs contributions à ce groupe.

Budget adéquat

Vous allez devoir prévoir un budget adéquat pour couvrir le coût de l'intégration de la dimension de l'égalité de genre dans votre organisation et l'offre de services. Peut-être devrez-vous sous-traiter l'expertise, organiser des événements de sensibilisation ou des formations dans ce domaine, développer des outils d'analyse de genre adaptés à votre partenariat de développement, organi-

ser la consultation et la participation des parties intéressées, assurer le suivi et l'évaluation, et mesurer les résultats de leur impact.

Assurer l'intégration de la dimension de genre dans votre partenariat de développement

Les étapes suivantes constituent les éléments essentiels de tout outil de planification efficace. Elles sont compatibles avec la boîte à outils pour la planification, le suivi et l'évaluation du partenariat, basée sur l'approche «de cadre logique» (disponible sur le site web d'EQUAL).

Analyse du contexte

Quel que soit votre thème prioritaire, vous devrez examiner les problèmes spécifiques qui se posent aux femmes et aux hommes dans:

- le groupe cible concerné,
- la région géographique,
- le secteur.

Cette analyse a pour nom analyse ou évaluation de l'impact selon le genre. Elle doit être réalisée avant de démarrer la phase de planification de votre partenariat de développement, puisque vous devez respecter les critères d'EQUAL relatifs à la prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour vous aider dans cette tâche, nous avons inclus ici un petit guide étape par étape (voir fiche 10) indiquant le type de questions que vous allez devoir (vous) poser pour identifier les situations et les besoins différents des femmes et des hommes et y répondre.

Veillez à éviter les généralités. Gardez-vous par exemple d'affirmer que les femmes bénéficieront automatiquement d'une intervention prévue, que les données et les statistiques sexuées dépeignent avec précision la situation des femmes, ou que ce qui fonctionne pour les hommes s'applique automatiquement aux femmes.

Vous pourriez mettre en place un petit groupe de femmes et d'hommes qui possède à la fois des compétences dans le domaine du genre et des compétences en rapport avec le domaine thématique de votre partenariat de développement. Vous pourriez ensuite déterminer avec ce groupe où trouver les données pour réaliser votre analyse et comment les collecter.

En ce qui concerne l'analyse, vous allez d'abord devoir identifier et réunir les statistiques sexuées disponibles. Celles-ci doivent comprendre les éléments les plus tangibles et les moins discutables que vous pouvez vous procurer sur la situation des femmes et des hommes.

Recherchez aussi d'autres faits et données sur la question. Pourquoi ne pas utiliser des statistiques locales et nationales, ou encore des rapports de recherche? Essayez d'identifier tous les types d'inégalité.

Ce matériel de référence vous évite de trop dépendre d'impressions ou de spéculations. Si vous ne parvenez pas à trouver ces informations, vous pouvez concevoir vos propres questionnaires pour identifier les schémas de participation et de discrimination.



Vous pouvez décrire les limites de votre dossier en termes de données, et, si possible, affecter des fonds à la recherche de solutions pratiques.

Consultez les femmes et les hommes susceptibles de participer à votre partenariat de développement afin de déterminer quelles sont, selon eux, les questions les plus urgentes.

Identifiez d'autres parties intéressées – formateurs, organismes de soutien, organismes officiels d'égalité, employeurs, syndicats, instituts de recherche et ONG travaillant dans votre domaine thématique. Examinez comment ils envisagent l'égalité entre les femmes et les hommes. Peuvent-ils participer à la réalisation des objectifs d'égalité de votre partenariat de développement?

Consultez autant de parties intéressées que vous le pouvez et que vous l'estimez nécessaire. Les organismes officiels d'égalité et les ONG travaillant dans votre domaine thématique devront toujours être consultés.

Élargir les consultations vous aidera à vous faire une idée précise de la situation et à assurer votre partenariat de développement d'un soutien plus vaste, qui ne se limite pas aux seuls partenaires. Vous pourriez même vous apercevoir, à ce stade, que certaines de ces organisations peuvent jouer un rôle clé dans la mise en œuvre du changement et la diffusion des résultats de votre partenariat de développement.

Cette analyse permet également d'identifier les organisations susceptibles de jouer un rôle clé dans votre domaine d'intervention, mais qui ne sont pas encore convaincues des arguments en faveur de l'intégration de la dimension de genre. Vous pourrez décider d'inclure dans votre partenariat de développement des activités de sensibilisation axées sur ce groupe cible, ou même intégrer ce groupe cible dans votre partenariat en lui confiant un rôle dans l'un de vos comités par exemple.

Planifier votre partenariat de développement

Une fois cette analyse terminée, vous êtes prêt à aborder la phase de planification de votre partenariat de développement. Vous allez devoir examiner la nature et la forme de votre action, et prendre des décisions concernant:

- la zone géographique,
- le domaine sectoriel et thématique,
- les objectifs spécifiques du partenariat de développement,
- les solutions et les résultats envisagés. Quelles sont les améliorations que vous souhaitez réaliser? Quels sont les avantages escomptés pour vos groupes cibles? Quels sont les résultats pratiques que vous espérez?
- les activités envisagées et votre calendrier,
- les rôles et les responsabilités de chaque partenaire dans votre partenariat de développement et d'autres parties intéressées identifiées,
- et les ressources: humaines, financières, logistiques et organisationnelles.

Définissez clairement vos objectifs spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et spécifiez des objectifs et des indicateurs.

Les objectifs déterminent ce que vous souhaitez réaliser. Souvenez-vous que ceux-ci doivent être spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes et clairement définis dans le temps (objectifs SMART). Fixez vos objectifs à un niveau qui vous semble réalisable mais qui demeure néanmoins ambitieux.

Les indicateurs mesurent les objectifs que vous avez fixés pour le partenariat de développement. Ils peuvent être quantitatifs (nombres totaux, pourcentages, etc.) et qualitatifs (basés sur des avis et des impressions).

Les registres statistiques et administratifs officiels contiennent probablement les données quantitatives dont vous avez besoin. Pour vous procurer des données qualitatives, vous devrez recueillir des opinions personnelles, par exemple par le biais des groupes thématiques et de l'évaluation, mais également par le biais d'une simple observation.

Pour développer vos indicateurs, vous allez devoir déterminer:

- ce que vous voulez que l'indicateur mesure,
- les informations dont vous aurez besoin pour réaliser cette mesure,
- où et quand réunir cette information.

Par exemple, si l'objectif spécifique du partenariat de développement est de faciliter l'accès à l'emploi de personnes exclues du marché du travail, l'objectif spécifiquement axé sur l'égalité hommes-femmes pourra être de garantir l'égalité d'accès pour les femmes et les hommes exclus du marché du travail. Un des objectifs pourrait être de sensibiliser 70% des employeurs clés de votre localité à l'importance d'une main-d'œuvre respectant l'équilibre entre les deux sexes dans les cinq premiers mois du partenariat de développement. L'indicateur pourra être le taux masculin et féminin d'insertion et de maintien dans l'emploi dans ces entreprises.

Formulez vos objectifs par rapport à une situation future désirée. Par exemple, «égalité d'accès des femmes et des hommes facilitée».

Fixez ces objectifs avec réalisme. Affirmer «égalité d'accès garantie pour toutes les femmes et tous les hommes» serait exagérer les possibilités de réalisation du partenariat de développement.

Examinez chacune des activités envisagées dans une perspective d'égalité. Assurez-vous que toutes vos activités – qu'elles soient spécifiques ou générales – réduisent les inégalités et promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au moment d'établir votre budget, assurez-vous d'avoir affecté suffisamment de ressources à votre travail sur l'égalité. Les évaluateurs examineront si votre budget est réaliste et s'il vous permet de tenir vos promesses en matière d'égalité. Vous pourriez donc aussi budgétiser les frais de garde d'enfant, de formation à l'égalité de genre de votre personnel et du personnel des organisations de vos partenaires, la participation aux frais de transport de votre groupe cible, l'offre de services de soutien supplémentaires, les activités de sensibilisation, etc.



Mise en œuvre de votre partenariat de développement

Lorsque vous mettez en œuvre votre partenariat de développement, assurez-vous que tous vos partenaires disposent de l'expertise appropriée dans le domaine de l'égalité de genre, nécessaire pour comprendre et appliquer cet aspect de votre partenariat. Pourquoi ne pas organiser une journée de formation en utilisant certains exercices présentés dans ce guide? Pourquoi ne pas faire appel à des formateurs externes? Votre budget doit intégrer le coût de ces diverses activités.

Sans vision commune de l'intégration de la dimension de genre, vous pourriez avoir du mal à maintenir la perspective de l'égalité de genre tout au long du cycle de vie de votre partenariat de développement.

Suivi de votre partenariat de développement

Le suivi vous permet de comparer l'état d'avancement de votre partenariat de développement et de déterminer dans quelle mesure les objectifs sont bien atteints. Le suivi oriente aussi les décisions à prendre quant aux changements ou aux améliorations à apporter.

Souvenez-vous que vous devrez identifier des données qui vous aident à mesurer des aspects de votre partenariat de développement susceptibles d'être revus pendant la durée de vie du partenariat, et ajustés, si nécessaire. Dans le cas contraire, vous gaspilleriez votre temps et vos ressources.

Vous devez affecter du personnel et des systèmes à l'analyse des données et intégrer les résultats dans vos processus décisionnels.

Vous pourrez par exemple suivre les aspects suivants:

- Combien de femmes et d'hommes ont pris part jusqu'à présent aux différentes activités du partenariat de développement?
- Quelles sont les causes d'une (éventuelle) participation plus faible que prévu des femmes (des hommes)?
- Quelles sont les mesures correctives que vous avez prises?
- Les résultats sont-ils différents pour les participants et les participantes? Si oui, pourquoi? Quelles mesures pouvez-vous prendre pour y remédier?
- Est-ce que les participantes et les participants ont bénéficié de façon égale de ces mesures?
- Dans quelle mesure avez-vous réussi à développer et à renforcer la capacité de votre partenariat dans le domaine de l'égalité de genre?

Évaluation de votre partenariat de développement

L'évaluation vous offre une occasion d'améliorer les choses. Elle vous aide à déterminer «si vous avez bien travaillé» et réussi à faire la différence là où vous le souhaitez.

Votre évaluation doit couvrir les aspects suivants:

- **Pertinence:** Dans quelle mesure le partenariat de développement a-t-il répondu aux besoins et aux attentes des participants et des participantes?
- **Efficacité:** Qui a bénéficié du partenariat de développement? S'agit-il d'un groupe différent de celui des bénéficiaires initiaux? Si oui, comment et pourquoi? La proportion d'hommes et de

femmes parmi les bénéficiaires a-t-elle changé? Hommes et femmes en ont-ils profité de la même façon? Y a-t-il eu des effets négatifs inattendus? Si oui, en quoi ont-ils affecté les femmes et les hommes?

- **Impact:** Suite au partenariat de développement, quels changements relatifs a-t-on pu observer dans la situation des hommes et des femmes?
- **Efficacité:** Le partenariat de développement a-t-il pleinement exploité les potentialités des femmes et des hommes? Les moyens et les résultats ont-ils été répartis équitablement entre les femmes et les hommes?
- **Durabilité:** Ces résultats seront-ils maintenus lorsque le partenariat de développement aura pris fin?

En ce qui concerne le suivi et l'évaluation, vos participants sont une source d'information importante. Vous pouvez donc:

- suivre la participation et les niveaux d'absentéisme ainsi que toute plainte ou grief,
- organiser des entretiens et des témoignages sur leurs expériences, des discussions de groupes, des enquêtes, des questionnaires, et des séances de retour d'informations confidentielles,
- réaliser des visites et des inspections sur le terrain.

Il est également important d'interviewer des personnalités clés identifiées dans l'analyse de votre partenariat de développement et d'organiser avec celles-ci des groupes de discussion.

Diffusion et mainstreaming

Dans le cadre de l'initiative communautaire EQUAL, vous allez devoir identifier, diffuser et intégrer les bonnes pratiques issues de votre partenariat de développement. Vos efforts de diffusion doivent donc mettre en évidence les idées et approches novatrices mises en place par votre partenariat de développement et leurs implications pour les politiques et pratiques générales.

Déterminez comment vous allez mettre en valeur les succès de votre partenariat de développement dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Comment allez-vous présenter les approches qui se sont avérées efficaces et celles qui n'ont pas fonctionné? Comment allez-vous justifier les bonnes pratiques dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre?

Planifiez d'emblée vos activités de diffusion et de mainstreaming. Examinez si les femmes et les hommes que vous souhaitez cibler répondent différemment à un message identique. Lisent-ils différentes publications ou écoutent-ils ou regardent-ils d'autres médias?

N'oubliez pas que toutes vos activités de diffusion doivent activement respecter, promouvoir et faciliter l'égalité entre les femmes et les hommes. Veillez à ce que les femmes comme les hommes soient des acteurs clés de vos activités de diffusion et de mainstreaming. Utilisez des images et un langage positifs pour lutter contre les clichés.

Veillez à ce que vos publications (bulletins d'information, brochures sur les bonnes pratiques, rapports/guides, pages Internet) et les interviews, documentaires, éditoriaux, billets d'humeur, etc dépeignent les hommes et les femmes de manière égale et dans des rôles actifs. Dans vos différentes publications et sur vos sites web, consacrez toujours des pages à l'actualité sur l'égalité des chances.



10. Analyse de l'impact selon le genre: description étape par étape pour les partenariats de développement

1^{ère} ÉTAPE – Examinez la représentation et la participation

Cette étape nécessite une cartographie quantitative. La question sera toujours la suivante: combien de femmes et combien d'hommes?

- En quoi ma proposition affecte-t-elle la vie quotidienne des femmes et des hommes d'une manière générale, ou de groupes d'hommes et de femmes définis par l'âge, le handicap, l'origine ethnique etc.?
- La proportion de femmes et d'hommes est-elle différente dans le groupe cible?
- Quelles sont leurs caractéristiques?
- Comment les femmes, et les hommes, sont-elles/ils représenté(e)s dans les organismes de prise de décision aux différents niveaux? Quelles en sont les conséquences?

2^e ÉTAPE – Examinez l'accès aux ressources

Déterminez comment les principales **ressources** entre les femmes et les hommes sont réparties afin de mettre en évidence d'éventuelles différences significatives. Les ressources ne sont pas uniquement financières. Elles incluent:

- **Le temps:** le temps que les femmes et les hommes consacrent aux activités productives (comme le travail rémunéré et bénévole, les interruptions de carrière), aux tâches reproductives (garde d'enfants et tâches domestiques), le temps collectif (associations, travail politique) et le temps individuel (sports, loisirs, développement personnel).
- **L'information:** sur les emplois, la formation, les possibilités de financement, la création d'entreprise, la législation du travail et de l'égalité.
- **La capacité financière et économique:** dépendance et indépendance économique, revenu personnel.
- **L'éducation et la formation:** les niveaux et les secteurs, et leur pertinence par rapport aux tendances sur le marché du travail.
- **Le travail et la carrière:** la répartition des femmes et des hommes par secteur, fonction, niveau, poste ou responsabilité et type d'emploi (contrat à durée déterminée, contrat à

temps partiel, contrat à temps plein), pourcentage d'hommes et de femmes appartenant à la catégorie des chômeurs, des chômeurs de longue durée, des personnes en interruption de carrière, des demandeurs d'emploi, des indépendants et des chefs d'entreprise.

- **L'informatique et la communication:** accès à l'Internet, formation aux processus informatisés, pourcentage de femmes et d'hommes travaillant dans des entreprises d'informatique et impact respectif de ces technologies sur des activités et des professions traditionnellement masculines ou féminines.
- **Les services sociaux:** utilisation, par les femmes et les hommes, des services sociaux tels que les soins de santé, le logement, la garde d'enfants, les services d'aide aux familles, et l'aide aux personnes dépendantes. Pertinence de ces services par rapport aux besoins.
- **La mobilité:** pourcentage de femmes et d'hommes utilisant les transports publics, accès à un véhicule particulier, adéquation de ces services aux besoins.

3^e ÉTAPE – Examinez les droits et les normes/valeurs sociales

En ce qui concerne les **droits**, examinez la législation, les règles et les réglementations existantes. Sont-elles discriminatoires à l'égard des femmes ou des hommes?

En ce qui concerne l'**impact des normes et des valeurs sociales**, examinez les aspects suivants:

- Existe-il des a priori quant aux activités des femmes et des hommes dans le domaine que vous ciblez? Quelle est leur influence sur les rôles de genre, la division du travail, les attitudes et le comportement des femmes et des hommes?
- Attribue-t-on des valeurs différentes aux femmes et aux hommes ou aux caractéristiques féminines ou masculines? Sont-elles sources d'inégalités?

4^e ÉTAPE – Examinez les influences extérieures

Examinez des **facteurs** comme le climat économique et social général, les tendances démographiques et la législation générale susceptibles d'influencer – négativement ou positivement – vos objectifs et vos attentes.



5^e ÉTAPE – Examinez les besoins

À partir de l'ensemble des données énumérées ci-dessus, vous devriez pouvoir déterminer les **besoins spécifiques des hommes et des femmes** par rapport à votre domaine thématique, et comment y répondre. Vous pouvez également réaliser des études et des questionnaires concernant le groupe cible.

Vous voilà maintenant prêt à démarrer la phase de planification de votre partenariat de développement. C'est au cours de cette phase que vous définirez vos objectifs spécifiques en indiquant ce que vous souhaitez réaliser et quelles seront vos priorités.

Exemples

Mobilité

- **Participation:** Les femmes ont moins accès à une voiture personnelle. Elles utilisent plus souvent les transports publics et multiplient généralement les trajets quotidiens. Par ailleurs, elles se déplacent avec leurs enfants et utilisent des landaus. Elles sont sous-représentées parmi les décideurs du secteur du transport mais ce sont elles qui ont le plus à gagner des améliorations dans ce domaine. En ce qui concerne EQUAL, vous allez donc peut-être devoir prévoir dans le budget les frais de déplacement.
- **Ressources:** Il existe une différence entre les femmes et les hommes au niveau de la répartition des ressources (comme le fait de disposer d'un véhicule privé) qui renforce les inégalités existantes en termes de contraintes (dans la mesure où un véhicule privé permet de mieux gérer son temps).
- **Normes et valeurs:** Lorsqu'il s'agit de partager une ressource limitée (le véhicule familial), la priorité est donnée aux besoins de l'homme.

Temps de travail – Division du travail

- **Participation:** La grande majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes. En outre, les femmes consacrent en moyenne deux tiers de leur temps de travail à des activités non rémunérées, contre un tiers seulement pour les hommes.
- **Ressources:** Ces différences de participation selon le genre ont un impact sur la répartition des ressources (temps, revenus, possibilités de carrière).
- **Normes et valeurs:** Elles contribuent à des choix sexués dans les domaines éducatif et professionnel, mais aussi dans la répartition interne des tâches et des responsabilités ménagères.
- **Droits:** Les droits différents des travailleurs à temps plein et à temps partiel auront un impact différent sur les femmes et sur les hommes.

Ségrégation professionnelle

- **Participation:** Les hommes sont largement absents des professions à vocation sociale (ségrégation sexuelle horizontale). Peu de femmes ont accès aux postes de haut niveau (ségrégation verticale). L'actuelle tendance démographique au vieillissement de la population et à la participation accrue des femmes à l'emploi devrait augmenter le nombre d'offres d'emploi dans le secteur des soins (enfants, personnes âgées et autres personnes dépendantes).
- **Ressources:** Le problème du faible niveau des salaires – une constante dans les professions à vocation sociale exercées majoritairement par des femmes – pourrait être un obstacle au recrutement d'hommes. Mais la présence d'un plus grand nombre d'hommes dans ces emplois pourrait avoir un impact positif sur les niveaux de salaire.
- **Normes et valeurs:** Les nouveaux rôles masculins auront un impact positif sur la socialisation sexuée des garçons et des filles et réduiront la rigidité au niveau des emplois.
- **Droits:** Les mesures visant à promouvoir la participation des hommes dans le secteur des soins pourraient offrir de nouvelles possibilités d'emplois aux travailleurs non qualifiés ou semi-qualifiés, tout en encourageant un schéma plus égalitaire de partage du travail entre les femmes et les hommes.



11. Exercice pratique pour les partenariats de développement: les étapes de l'intégration de la dimension de genre

Vous devez aborder le monde de l'intégration de la dimension de genre avec l'esprit clair. Veillez à ce que votre analyse ne se base pas sur l'idée que vous vous faites d'une situation, reflétant plus ou moins exactement la réalité.

Voici quelques conseils pour développer votre esprit d'analyse :

- **Passez en revue** l'ensemble du secteur et ne vous fiez pas à une seule source d'information.
- **Ayez l'esprit toujours ouvert.** Faites attention aux «et cætera» cachés derrière chaque information que vous obtenez.
- **Évitez de généraliser à l'extrême.** Des déclarations comme «les femmes ont l'impression...» ou «les femmes ont besoin de...» sont à l'origine de clichés, impliquant que toutes les femmes partagent un même ensemble de valeurs et d'objectifs.
- **Décrivez les questions en termes de degré.** Ne classifiez pas les questions de manière catégorique: mauvais-bon, inégal-égal, exploitant ou exploité. La réalité est bien plus complexe. Examinez donc la «zone grise» dont il faut tenir compte.
- **Examinez différents points de vue.** Multipliez les sources d'information, car les informations ne sont pas nécessairement neutres. Elles reflètent les objectifs, les intentions, les limites personnelles, le vécu et les attitudes de l'auteur, et ne correspondent même pas toujours à la réalité.
- **Datez les événements en prenant note de l'évolution des informations au fil du temps.** Les informations économiques, sociales et environnementales sont rarement stables: le fait de savoir quand elles ont été recueillies peut faire toute la différence pour votre analyse.
- **Ayez une vision politique des choses.** Les solutions se dégagent grâce à des transactions et des négociations libres et équitables entre des personnes aux idées et visions différentes.
- **Pensez de manière complexe:** identifiez les interconnexions et les relations avec d'autres domaines politiques et tenez-en compte.
- **Assurez le présent mais planifiez l'avenir.** Soyez pratique et stratégique.
- **Travaillez main dans la main:** pour lutter contre les inégalités, vous devez développer un sens de la solidarité qui implique les femmes et les hommes.

Choisissez l'une des priorités thématiques de l'initiative communautaire EQUAL, distincte de l'égalité des chances, et faites l'exercice décrit ci-dessous en petits groupes. Il pourra s'agir de la situation réelle sur laquelle vous souhaitez travailler.

Rappelez-vous qu'il est essentiel de rester concentré sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long du processus. Pour chaque étape, vous allez examiner l'existence d'une inégalité – ou d'un risque d'inégalité – entre les femmes et les hommes, et entre différents groupes de femmes et d'hommes. Vous allez ensuite déterminer ce que vous pouvez faire pour y remédier.

Essayez de relever au moins un point à chacune de ces étapes. Restez simple.

Dans votre domaine d'intervention, explorez les aspects suivants:

- Cette question/ce thème affecte-t-il/elle différemment les femmes et les hommes? Souvenez-vous bien qu'il ne s'agit pas de groupes homogènes. En quoi cela affecte-t-il leur vie quotidienne? Utilisez le document-ressource sur l'analyse de l'impact selon le genre proposé dans ce guide (voir fiche 10) qui vous aidera à trouver une partie des réponses.
- Observe-t-on des différences significatives entre les femmes et les hommes (ce qui est presque toujours le cas), et quelles sont les implications de ces différences pour ma proposition? Ces différences risquent-elles d'aboutir à un partage inégal des ressources, des services ou de l'influence entre les femmes et les hommes? Vont-elles maintenir l'inégalité ou renforcer les inégalités existantes?
- Que dois-je faire pour garantir des résultats égaux pour les femmes comme pour les hommes? Pensez aux experts externes et aux groupes locaux d'égalité que vous pourriez consulter pour faciliter votre stratégie. Examinez comment vous pouvez donner la parole aux groupes défavorisés dans votre partenariat de développement.
- Comment vais-je mesurer le succès dans ce domaine (indicateurs, objectifs) et savoir que j'ai fait une différence?
- Quelles pourraient être les conséquences plus générales de la non-adoption d'une approche tenant compte du genre?
- Mon organisation dispose-t-elle de la capacité nécessaire pour réaliser l'égalité? Dans le cas contraire, comment puis-je y remédier?

1 **Source:** Gender mainstreaming, Learning and Information Pack, 2000, Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Programme Genre et développement. <http://www.undp.org/gender/infopack.htm>



12. Aspects à examiner: comment tenir compte de l'intégration de la dimension de genre dans les partenariats de développement

Lors de l'analyse du contexte

- Les objectifs généraux sont-ils compatibles avec les obligations et les priorités en matière d'égalité inscrites dans l'initiative communautaire EQUAL?
- Avant de planifier votre partenariat de développement, avez-vous réalisé une analyse de la situation pour identifier l'existence et l'importance des différences entre les femmes et les hommes, et les implications de ces différences?
- Dans quelle mesure des personnes et des ONG ayant une connaissance et une expérience de l'intégration de la dimension de genre ont-elles participé à l'identification, à la formulation et à l'évaluation de votre partenariat de développement?
- Comment les intervenants et les intervenantes perçoivent-ils/elles votre partenariat de développement en termes de coût, d'avantages, d'acceptabilité, et de possibilités d'exécution?

Au moment de fixer les objectifs spécifiques

- Avez-vous déterminé comment vous allez répondre aux besoins des femmes et des hommes tels qu'ils ont été exprimés dans votre analyse?
- Comment votre partenariat de développement contribuera-t-il à combattre les préjugés et les clichés?
- Comment va-t-il promouvoir l'égalité?
- Quels sont les avantages que le partenariat de développement apportera aux femmes et aux hommes?
- Comment va-t-il s'attaquer aux obstacles actuels en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?
- Comment allez-vous impliquer les femmes et les hommes de votre groupe cible?
- Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs de l'égalité sont-ils appropriés et réalistes?
- Les obstacles susceptibles de nuire aux actions et à la réalisation des objectifs ont-ils été identifiés? En a-t-on tenu compte?

Au moment de définir, de consulter et d'impliquer les groupes cibles

- Comment votre analyse de la situation a-t-elle guidé le choix de vos groupes cibles?
- Si l'on excepte les actions spécifiques, comment allez-vous garantir une participation égale des femmes et des hommes à votre partenariat de développement? Comment veillerez-vous à ce qu'ils en bénéficient de manière équitable?
- Comment allez-vous assurer que les femmes et les hommes expriment leurs besoins pendant la phase de mise en œuvre du partenariat de développement et qu'ils prennent bien part aux processus décisionnels visant à influencer le changement?
- Comment avez-vous impliqué les organismes d'égalité et les organismes représentant vos groupes cibles?
- Vos mécanismes de consultation encouragent-ils la participation?

Au moment d'organiser votre partenariat de développement et d'élaborer le plan de travail

- Dans quelle mesure votre personnel s'est-il informé des dimensions de genre du thème de votre partenariat de développement?
- Avez-vous identifié les besoins de formation ou d'information des membres du comité en matière d'intégration de la dimension de genre, et comment y répondre de la manière la plus efficace (formation, briefings, consultation hebdomadaire, discussions en face à face, etc.)?
- Avez-vous prévu une formation ou un renforcement de capacité pour répondre à ces besoins?
- Avez-vous mis en place des mécanismes de suivi appropriés pour mesurer l'impact de la formation sur les performances de votre partenariat de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?
- Les profils de fonction exigent-ils tous une sensibilisation à la question du genre ou une expertise dans ce domaine?



- Veillez-vous à l'égalité salariale?
- Offrez-vous des possibilités d'aménagement du temps de travail au personnel féminin et masculin? Combien sont-ils/elles à avoir fait usage de cette possibilité? Existe-t-il un profil-type en fonction du sexe?
- Les procédures de promotion et d'évaluation garantissent-elles le développement et l'avancement professionnels des membres féminins et masculins du personnel?
- Tenez-vous compte des questions d'égalité dans l'offre des biens et des services que vous avez besoin d'acheter?

Au moment d'élaborer le plan financier

- Avez-vous imputé dans votre budget le coût de l'intégration de la dimension de genre?
- Votre budget a-t-il été ventilé par sexe pour garantir que les femmes et les hommes bénéficieront de l'intervention planifiée?
- Votre budget permet-il de mettre en œuvre des actions d'égalité?

Au moment de mettre en œuvre le plan de travail incluant la coopération transnationale

- Avez-vous pris toutes les mesures nécessaires pour garantir une participation équilibrée des deux sexes dans les comités du partenariat de développement?
- Comment allez-vous faire pour que toutes les organisations partenaires du partenariat de développement se familiarisent avec la dimension «égalité de genre» du partenariat, et qu'elles se dotent de la capacité à la mettre en œuvre efficacement?
- Avez-vous prévu suffisamment de procédures de retour d'information pour identifier les faiblesses de votre partenariat en ce qui concerne la mise en œuvre des aspects d'intégration de la dimension de genre?
- Avez-vous mis en place des mesures de soutien, y compris l'offre d'une expertise externe, pour remédier à ces situations?
- Comment allez-vous faire pour que votre partenariat de développement reconnaisse et respecte les différents besoins de votre groupe cible tout au long de la mise en œuvre et pour qu'il en tienne compte?

Lors de l'organisation quotidienne du suivi et de l'autoévaluation

- Comment allez-vous assurer que les objectifs d'égalité ont bien été atteints?

- Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettent-ils de mesurer la ventilation des résultats selon le genre?
- Comment comptez-vous assurer le suivi du contenu, des services et du processus administratif de votre partenariat de développement?

Au moment d'évaluer l'impact de votre partenariat de développement sur l'égalité des chances

- Comment allez-vous suivre et évaluer votre partenariat de développement afin de garantir des résultats égaux pour les participants comme pour les participantes?
- Une stratégie de communication adaptée a-t-elle été développée pour informer les organisations concernées et les responsables politiques de l'existence, de la progression et des résultats de votre partenariat de développement dans une perspective de genre?

Au moment de la diffusion et du mainstreaming

- Quel est votre public cible? Comment essayez-vous de l'atteindre et avec quel message?
- Vos stratégies permettent-elles d'y arriver?
- Comment allez-vous mettre en valeur les succès de votre partenariat de développement dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes?



13. Les questions d'intégration de la dimension de genre dans la gestion du programme EQUAL

L'égalité entre les femmes et les hommes a un impact à tous les niveaux de la gestion des programmes nationaux EQUAL et sur les services qu'ils proposent aux partenariats de développement, ainsi que sur le fonctionnement des comités de suivi et de sélection.

En tant qu'autorité de gestion ou structure nationale d'appui, vous ne pouvez pas demander aux partenariats de développement d'être des modèles en matière d'intégration de la dimension de genre sans vous assurer préalablement que vous réussirez, vous aussi, le test.

L'intégration de la dimension de genre se répercute au quotidien sur l'organisation de votre travail et votre offre de services.

L'intégration de la dimension de genre dans les pratiques et les procédures de travail de l'autorité de gestion/de la structure nationale d'appui

Un engagement de haut niveau au sein de l'autorité de gestion/de la structure nationale d'appui

Les cadres supérieurs doivent être convaincus que l'attention apportée aux différences entre les femmes et les hommes améliorera la qualité des partenariats de développement et la mise en œuvre de l'initiative EQUAL.

Il est difficile de convaincre les partenariats de développement de l'importance de l'intégration de la dimension de genre si l'autorité de gestion ou la structure nationale d'appui estime qu'il s'agit d'un aspect marginal, du ressort de l'expert «de l'égalité» de l'organisation, ou d'un aspect qui concerne uniquement les partenariats de développement qui soumettent des propositions au titre de la priorité thématique relative à l'égalité des chances.

Vous devez montrer que vous mettez en pratique l'intégration de la dimension de genre avec le soutien des niveaux hiérarchiques supérieurs.

Des objectifs clairs

Fixez des objectifs précis pour les réalisations désirées au sein de votre organisation et pour les moyens à mettre en œuvre afin d'y arriver – par exemple sur la façon dont vous envisagez de renforcer la capacité de votre personnel dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Veillez à fixer des objectifs spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes et clairement définis dans le temps. Par exemple: examen des procédures de recrutement du personnel d'ici au mois

l; sensibilisation de l'ensemble de la direction à l'intégration de la dimension de genre par le biais d'ateliers de sensibilisation d'ici au mois 3, etc.

Coopérer et clarifier le «qui fait quoi»

Pour garantir la mise en œuvre efficace de l'intégration de la dimension de genre, vous devrez impliquer un large éventail de membres de l'organisation. Déterminez comment vous pouvez fixer un cadre de coopération en matière d'intégration de la dimension de genre associant le personnel de toutes les priorités thématiques d'EQUAL.

Disponibilité d'une expertise de genre

Cette expertise ne doit pas être concentrée au niveau d'un ou deux membres du personnel, mais doit être véritablement intégrée dans l'autorité de gestion/la structure nationale d'appui. Donnez-vous le temps de renforcer les capacités d'intégration de la dimension de genre aux différents niveaux, par le biais de formations appropriées et de débats. Associez-y des spécialistes externes, mais ne comptez pas exclusivement sur ceux-ci.

À cet égard, pourquoi ne pas inviter un spécialiste de l'intégration de la dimension de genre à évaluer de manière aléatoire une série d'anciennes candidatures EQUAL sans rapport avec la priorité thématique de l'égalité des chances? Il pourra s'agir en même temps d'un processus d'apprentissage pour l'ensemble du personnel. L'expert pourra parcourir les dossiers en posant des questions pertinentes concernant l'impact sur les femmes et les hommes, et proposer d'éventuelles améliorations afin de soutenir les travaux des partenariats de développement.

Reconnaître le processus

L'intégration de la dimension de genre est un processus. Lorsqu'il est mis en œuvre efficacement, il devient partie intégrante du travail et de la réflexion au quotidien.

Recrutement du personnel et organisation du travail

- Analysez la composition de votre personnel. Combien y a-t-il d'hommes et de femmes, à quels niveaux et dans quels domaines de responsabilité? Avez-vous fixé des objectifs sexués en matière de recrutement du personnel?
- La capacité à comprendre les questions d'égalité de genre est-elle un critère d'emploi? Proposez-vous une formation à l'égalité aux nouveaux membres du personnel ne possédant pas ces connaissances?
- Offrez-vous des possibilités d'aménagement du temps de travail au personnel féminin et masculin? Combien sont-ils/elles à avoir fait usage de ces possibilités? Peut-on dégager un profil en fonction du sexe?



- Veillez-vous à garantir l'égalité de salaire au sein du personnel et offrez-vous des possibilités égales et équitables en matière de formation et d'accès aux possibilités de carrière au sein de l'organisation?
- Évaluez-vous les compétences et les connaissances du personnel pour identifier les besoins de formation? Tout le personnel peut-il bénéficier d'une formation dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes?
- Comment organisez-vous vos réunions internes (temps de parole, dates et heures de réunion, etc.)?
- Les évaluations générales des performances du personnel incluent-elles des objectifs sexués?
- Dans vos achats de biens et de services, tenez-vous compte des questions d'égalité de genre? Par exemple, pouvez-vous préciser que vous vous approvisionnez exclusivement auprès d'entreprises soucieuses de l'égalité entre les femmes et les hommes?

Comités de suivi/de sélection – composition et organisation

Vous allez devoir rechercher activement des femmes et des hommes qualifiés pour assurer une représentation équilibrée au sein de vos comités, à tous les niveaux et pour tous les rôles. Certains pays préconisent un système de quotas pour garantir cet équilibre.

Des représentants d'organismes d'égalité pourraient siéger au sein des comités de suivi afin de renforcer l'expertise offerte aux membres.

Ici aussi, les dates et heures de vos réunions, ainsi que la façon dont vous les organisez, auront un impact sur le taux de participation.

Vous pouvez prévoir des moments de débat pour examiner la question de l'intégration de la dimension de genre pour tous les thèmes EQUAL. Il pourra s'agir d'un point permanent de l'ordre du jour de chaque réunion qui devra être préparé à l'avance pour encourager un débat productif et documenté.

Vous pouvez identifier les besoins de formation des membres du comité dans le domaine de l'égalité de genre. Comprennent-ils bien le concept d'intégration de la dimension de genre? Souhaiteraient-ils mieux comprendre ce qu'est l'évaluation de l'impact selon le genre? Proposez et organisez une formation appropriée pour répondre à ces besoins.

Suivi et évaluation

Assurez le suivi et l'évaluation de vos progrès pour déterminer dans quelle mesure vous vous rapprochez de vos objectifs d'égalité et pour procéder aux ajustements nécessaires.

Disponibilité des ressources et des outils

Budgétisez le coût de l'introduction de l'intégration de la dimension de genre au sein de votre organisation dans vos dépenses habituelles.

Assurer l'intégration de la dimension de genre dans vos services

Rôle d'information

Promouvez le message de l'égalité des chances dans toutes vos activités d'information et lors du lancement de l'appel à propositions. Souvenez-vous que les images peuvent être plus éloquentes que les mots. Veillez donc à ce que vos images diffusent le message adéquat.

Vous pouvez collecter des informations sur les outils et les ressources d'intégration de la dimension de genre et les diffuser via votre site web.

Vous pouvez identifier et diffuser les données européennes, nationales, régionales et locales pertinentes sur la situation relative des femmes et des hommes dans une série de domaines et ce pour toutes les priorités thématiques EQUAL.

Soutien et conseils aux candidats potentiels – lancement du programme

Informez les candidats de l'accent mis par EQUAL sur l'intégration de la dimension de genre. Insistez sur le fait que cette dimension fait partie intégrante d'EQUAL. Ce n'est en aucun cas un élément facultatif que l'on peut ajouter ou intégrer en «cochant la case appropriée».

Expliquez que les candidats ayant prouvé l'existence de la dimension de l'égalité dans tous les aspects de leur partenariat de développement auront de plus grandes chances de succès.

Fournissez à tous les candidats, et surtout à ceux qui n'en font pas la demande, des informations sur l'intégration de la dimension de genre.

Mettez en place des services d'assistance téléphonique pour les candidats ayant des questions à propos de l'intégration de la dimension de genre. Renforcez ce service par des séances de briefing en tête à tête leur permettant d'examiner comment intégrer l'égalité dans leur projet de partenariat EQUAL. Invitez les participants intéressés à un atelier de formation générale pour leur faire découvrir EQUAL et l'intégration de la dimension de genre.

Tâchez de convaincre les deux sexes des avantages du processus d'intégration de la dimension de genre. Les promoteurs de partenariat de développement doivent en comprendre la pertinence et adhérer au concept.

Insistez sur le caractère éligible des frais supplémentaires liés à l'intégration de la dimension de genre.

Mettez en évidence la nécessité de réaliser une analyse d'impact selon le genre au cours de la phase de planification du partenariat de développement. Expliquez aux candidats que s'ils n'identifient pas l'impact de leur partenariat de développement sur différents groupes, ils ne pourront pas s'assurer qu'il n'existe aucun effet négatif, même involontaire.



Aidez-les à identifier les sources d'information les plus pertinentes pour leur analyse, comme les statistiques sexuéées.

Vous pouvez compiler une banque de données d'experts dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes que les candidats pourront interroger sur votre site web.

Conseillez-leur de contacter des organismes d'égalité et des ONG représentatives qui les aideront à dresser un tableau précis des différents besoins, expériences et aspirations des femmes et des hommes.

En ce qui vous concerne, montrez que vous mettez en œuvre vos propres pratiques d'égalité en tant qu'employeur, ainsi qu'au niveau de votre offre de services.

Évaluation et sélection du partenariat de développement

Incluez des critères pour évaluer la dimension «égalité de genre» des candidatures. Vous pourrez ainsi accorder davantage de points aux partenariats de développement qui apportent clairement la preuve d'une intégration de l'égalité dans tous les aspects de leur dossier de candidature.

Vous pourriez fixer une note minimum pour la prise en compte des questions d'égalité par les partenariats de développement. Ce guide inclut une grille pour vous y aider (voir note 16).

Les candidatures ne répondant pas à cette norme en matière d'égalité de genre devront être refusées ou retournées à leurs promoteurs, accompagnées de conseils leur permettant d'améliorer cet aspect. L'approbation d'un partenariat de développement pourra dépendre de l'introduction des changements suggérés. Cette règle devrait s'appliquer à toutes les candidatures, quelle que soit la priorité thématique d'EQUAL.

Dans votre rôle de soutien et de suivi

Il convient d'instaurer un dialogue permanent avec les partenariats de développement afin de déterminer dans quelle mesure ils se rapprochent de leurs objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'intégration de la dimension de genre étant un processus, plusieurs cycles d'apprentissage pourront être mis en évidence.

Demandez aux partenariats de développement s'ils ont besoin de l'une ou l'autre formation spécifique pour renforcer leur capacité dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre. Vous pouvez fournir vous-même cette aide qui répondra à leurs besoins ou leur donner accès à des spécialistes de l'intégration de la dimension de genre qu'ils pourront consulter à des moments clés de la mise en œuvre de leur partenariat de développement.

Restez bien attentif au manque d'information qui pourrait être identifié. Vous pourriez par exemple commander des études de genre pour remédier à ces déficits de connaissances.

Expliquez clairement aux promoteurs des partenariats de développement que vous assurerez un suivi régulier de l'impact sur l'égalité de tous les partenariats de développement.

Ils devront fournir, dans leurs rapports intermédiaires, des informations pertinentes qui vous permettront de réaliser cette évaluation. Toutes les données concernant leur partenariat de développement seront ventilées par sexe, mais aussi sur la base d'autres critères comme l'âge ou l'origine ethnique, lorsque cette information est connue. Leur analyse ne doit pas se limiter à un simple dénombrement.

Lorsque vous identifiez des faiblesses, formulez des recommandations à suivre. Si un partenariat de développement éprouve des difficultés à se rapprocher de ses objectifs, il doit pouvoir bénéficier d'une aide à la recherche de solutions.

Les visites aux partenariats de développement sont également un moment idéal pour examiner les succès dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre. Elles permettent aussi de discuter, avec les partenaires des partenariats de développement, et si possible avec certains participants, des réalisations, mais aussi des difficultés à conserver cette priorité.

Activités de diffusion et de mainstreaming

Ne perdez pas de vue l'objectif ultime de l'intégration de la dimension de genre – la réduction quantifiée de l'inégalité entre les femmes et les hommes et l'amélioration de l'égalité pour les deux sexes dans tous les domaines.

Toutes vos activités de diffusion et de mainstreaming devront mettre l'accent sur cet aspect.

Rappelez-vous aussi que les partenariats de développement peuvent être une importante source d'information et exercer une influence bénéfique les uns sur les autres. Vous pourriez ainsi organiser des réunions régulières pour chaque priorité thématique, ou pour des groupes de priorités afin de donner aux partenariats de développement l'occasion d'échanger des informations et des expériences dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre.

La création de réseaux thématiques nationaux et régionaux axés sur l'intégration de la dimension de genre peut être un précieux outil pour la diffusion des résultats et l'intégration des activités dans l'ensemble des politiques et des pratiques.

D'autres possibilités sont offertes par le jumelage de partenariats de développement. Ce jumelage peut permettre l'échange d'informations et l'offre de soutien et d'expertise entre partenariats axés sur la priorité thématique de l'égalité des chances et partenariats mettant l'accent sur d'autres thèmes prioritaires.



14. Exercice pratique: les questions d'intégration de la dimension de genre dans la gestion du programme EQUAL

Explorez les performances de votre organisation – autorité de gestion ou structure nationale d'appui – dans les questions d'égalité et négociez le changement.

Travaillez en petits groupes de trois pour identifier les questions d'égalité dans votre organisation: le nombre de femmes et d'hommes, les qualifications initiales, les niveaux de salaire, les procédures de recrutement et de promotion.

Comment améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes? Dressez un plan incluant au maximum cinq actions que vous aimeriez mettre en œuvre. N'ayez pas peur de laisser libre cours à votre imagination.

Ces petites équipes se rendent mutuellement compte et examinent les actions proposées.

Vous pouvez aller plus loin et utiliser des jeux de rôle pour négocier la mise en œuvre de quelques-unes des actions.

Vous devrez travailler à nouveau en groupes de trois, et chacun jouera un rôle différent:

«**A**» est le négociateur à la recherche du changement

«**B**» est le directeur qui doit être convaincu

«**C**» est l'observateur

Le négociateur décrit le contexte, les conditions de négociation et la phase du processus de négociation, y compris la situation du directeur, joué par «B». C'est à partir de cette fonction que le directeur négociera dans le cadre du jeu de rôle.

Ce jeu de rôle dure cinq minutes. Au terme de celui-ci, le négociateur et le directeur fournissent un retour d'information sur la façon dont ils ont vécu leur rôle. L'observateur donne ensuite ses impressions sur la négociation, le langage corporel, les questions ouvertes et fermées, etc. Chaque participant est à tour de rôle négociateur, directeur et observateur.

Expliquez ensuite au groupe élargi le «vécu» de chaque rôle. Comment avez-vous mené à bien le processus de négociation? Quels obstacles avez-vous perçus?

Souvenez-vous qu'une grande partie du talent de négociateur réside dans la capacité à s'assurer du soutien des deux parties en faveur du résultat. Toutes les négociations qui aboutissent suivent un processus distinct:

- **Préparation:** déterminez ce que vous souhaitez retirer de la négociation et quelle est la position probable de l'autre partie.
- **Invitation à négocier:** c'est la déclaration préliminaire, dans laquelle vous exposez le résultat escompté de la négociation et certains des principaux enjeux que vous souhaitez examiner et clarifier.
- **Négociation:** évocation des différents besoins et obstacles et exploration des accords possibles.
- **Conclusion de l'accord:** toutes les conditions et modalités sont acceptées et une solution commune est dégagée. Si les deux parties sont satisfaites, la négociation s'arrête ici.

Le secret d'une négociation réussie réside dans ces phases, auxquelles vous participez avec l'autre partie. Les qualités suivantes sont nécessaires:

- **Empathie**
- **Écoute active**
- Aptitude à **communiquer clairement**
- Capacité à poser des **questions stratégiques ouvertes**
- **Capacité à fixer des limites et des objectifs** pour une prise de décisions efficace
- **Capacité à conclure l'accord**
- **Aptitude à nouer des relations à long terme**



15. Aspects à examiner: comment tenir compte de la perspective de genre dans la gestion du programme EQUAL

Lors de la composition du comité de suivi/comité de sélection

- Avez-vous fait le nécessaire pour assurer une représentation équilibrée des deux sexes au sein des comités?
- Avez-vous identifié les besoins de formation et d'information des membres du comité dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre?
- Avez-vous analysé ces besoins de façon à identifier la manière la plus efficace d'y répondre?
- Avez-vous offert une formation ou des possibilités de renforcement de capacité pour répondre à ces besoins?
- Avez-vous identifié et fourni de la documentation et du matériel de formation utile?
- Les membres du comité ont-ils reçu des instructions sur les questions de genre?
- Préparez-vous systématiquement des informations sur l'égalité entre les femmes et les hommes et présentez-vous ces informations lors des réunions, pour permettre l'examen et la discussion de questions en rapport avec cette question?

Lors de la planification et du lancement du programme

- Dans votre matériel d'information, avez-vous clairement insisté sur l'accent mis par l'initiative communautaire EQUAL sur l'intégration de la dimension de genre et sur ce que cela signifie pour les candidats?
- Avez-vous identifié et réuni des informations pertinentes sur le genre, notamment des informations socio-économiques et des données sexuées, afin d'aider les promoteurs des partenariats de développement dans leur analyse?
- Avez-vous consulté des spécialistes de la question et des représentants des femmes à tous les niveaux pour évaluer leurs opinions et leur contribution potentielle au programme?
- Comment avez-vous informé l'ensemble du personnel sur les questions de genre?

Lors du lancement de l'appel à propositions

- Avez-vous fourni suffisamment d'informations aux candidats potentiels sur l'intégration de la dimension de genre et sur ce que cela signifie pour un partenariat de développement?
- Avez-vous insisté sur l'importance de l'analyse d'impact selon le genre pendant la phase de planification?
- Avez-vous remis aux candidats une liste d'experts de l'égalité susceptibles de les aider dans cette tâche?

Dans l'offre de soutien et de conseils aux candidats potentiels

- Votre personnel est-il suffisamment préparé à fournir des informations et un soutien aux candidats sur l'intégration de la dimension de genre?
- Dans la négative, quelles dispositions avez-vous prises pour répondre à ce besoin?

Dans l'analyse des candidatures et la sélection des partenariats de développement

- Les candidats ont-ils mis en évidence l'impact possible sur les femmes et les hommes?
- L'analyse de la situation relative des femmes et des hommes est-elle pertinente?
- Disposez-vous de données sexuées?
- Le groupe cible du partenariat de développement a-t-il été associé à la conception de l'action?
- Les activités envisagées sont-elles suffisantes pour réaliser les objectifs en matière d'égalité?
- Comment la proposition contribuera-t-elle positivement à l'égalité entre les femmes et les hommes?
- Comment vont-ils s'assurer, lors des différentes phases du partenariat de développement, qu'il sera tenu compte des besoins différents des femmes et des hommes?
- Quelles sont les mesures prévues pour le «feed-back» du groupe cible et leur impact sur la mise en œuvre du partenariat de développement?



- Quels seront les avantages pour les deux sexes?
- Comment ont-ils manifesté leur engagement réel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes?
- Ont-ils la capacité d'aboutir?
- Leur budget leur permettra-t-il de tenir leurs promesses en matière d'égalité?

Dans l'aide à la mise en œuvre offerte aux partenariats de développement

- Votre personnel dispose-t-il des compétences et de l'expertise nécessaire pour envisager l'impact de genre possible d'un partenariat de développement pendant la phase de mise en œuvre?
- Dans le cas contraire, comment l'expertise nécessaire sera-t-elle développée ou acquise?
- Comment allez-vous garantir que vos services de soutien sont suffisants pour répondre aux besoins d'information et de conseil des partenariats de développement dans le domaine de l'égalité?

Lors du suivi et de l'évaluation du programme

- Avez-vous donné aux partenariats de développement des instructions claires sur les données dont vous aurez besoin pour suivre et évaluer le programme afin d'assurer la réalisation des objectifs dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes?
- Avez-vous mis en place un système de vérification vous permettant d'identifier les faiblesses du point de vue de l'égalité de genre et de prendre si possible les mesures pour y remédier?
- Votre équipe d'évaluation a-t-elle été informée des questions pertinentes dans le domaine de l'égalité de genre?

Lors de l'organisation des activités de diffusion et de mainstreaming

- Veillez-vous à l'intégration systématique de la dimension de genre dans toutes les informations sur EQUAL?
- Comment faites-vous pour que les priorités dans le domaine de l'égalité se reflètent dans la sélection des thèmes et des calendriers pour tous les événements EQUAL?
- Comment assurez-vous une participation égale des femmes et des hommes à tous les événements EQUAL en tant qu'orateurs, présidents, décideurs, etc., et la consultation égale des deux sexes pendant les préparations et le suivi?

- Comment sensibilisez-vous les participants à la dimension de genre des discussions EQUAL (documentation de référence, présentation, fixation du calendrier)?
- Comment allez-vous garantir que les bonnes pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre alimentent systématiquement les politiques d'emploi et d'inclusion sociale?
- Comment envisagez-vous de créer entre les régions, les organisations et les décideurs les réseaux et les modes de communication nécessaires pour faciliter ce processus?



16. Grille d'évaluation de la dimension de genre des candidatures EQUAL: un exemple

Veillez répondre à chaque question en utilisant les appréciations suivantes:

Très bien
 Bien
 Moyen
 Suffisant
 Faible

1. Analyse du contexte

Le partenariat de développement peut-il prouver qu'il examine les situations, besoins et aspirations variés des femmes et des hommes?

Preuve

Référence à des études, données sexuées, apports de groupes locaux spécialistes de l'égalité entre les hommes et les femmes.

2. Les objectifs spécifiques et le groupe cible

Les objectifs spécifiques tiennent-ils compte des besoins des femmes et des hommes tels qu'ils ont été exprimés dans l'analyse? Les objectifs spécifiques tiennent-ils suffisamment compte des inégalités identifiées et promeuvent-ils l'égalité?

Preuve

Au moins un objectif spécifique axé sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

3. Présentation du partenariat de développement

Expliquent-ils comment ils mettront en œuvre l'égalité des chances dans les résultats du partenariat de développement?

Leur approche est-elle viable? Les approches envisagées sont-elles suffisantes pour réaliser les objectifs?

Preuve

Existence d'une stratégie claire d'égalité des chances comme fil conducteur de toutes les activités du partenariat de développement.

Nombre d'actions spécifiquement axées sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

4. Mise en œuvre du partenariat de développement – méthodes et ressources

Peuvent-ils apporter la preuve de leur bonne compréhension des aspects de genre de leur partenariat de développement et peuvent-ils les mettre en œuvre? Les méthodes et les ressources humaines sont-elles suffisantes pour organiser les activités prévues concernant la prise en compte de l'égalité? Disposent-ils d'un budget suffisant – et réaliste – pour atteindre leurs objectifs en la matière?

Preuve

Existence, dans le partenariat, d'une stratégie précise visant à améliorer la capacité et l'expertise dans le domaine de l'égalité hommes/femmes, soutenue par des ressources suffisantes (personnel, budget, soutien externe, outils, etc.).

Engagement clair de la part des partenaires du partenariat de développement en faveur de l'égalité hommes/femmes et preuve qu'ils sont des employeurs tenant compte de l'égalité hommes-femmes.

5. Mise en œuvre du partenariat de développement – évaluation

Une évaluation de l'égalité est-elle prévue pour toutes les activités afin de garantir la prise en compte des inégalités et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par le partenariat de développement?

Preuve

Indicateurs quantitatifs et qualitatifs adaptés mesurant l'impact sur les femmes et sur les hommes.



Les résultats

Très bien	= 4
Bien	= 3
Moyen	= 2
Suffisant	= 1
Insuffisant	= 0

Pour calculer:

Si vous obtenez deux fois l'appréciation «très bien», 1 «bien» et 2 «moyen», le score total sera de:

$$(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$$

Le score total est de 20.

Votre appréciation globale

D'une manière générale, pensez-vous que le partenariat de développement tienne compte, dans ses différents aspects, de l'objectif général d'égalité entre les femmes et les hommes et qu'il y contribue activement? Veuillez expliquer.

Si l'appréciation globale est «suffisante» ou «insuffisante», quelles recommandations adresseriez-vous aux candidats pour renforcer la dimension égalité de leur partenariat de développement?

Remarque:

Un partenariat de développement obtenant une note inférieure à 10 ou l'appréciation globale «suffisant» ou «insuffisant» ne peut pas être financé. Si cela se justifie, la candidature pourra être renvoyée aux promoteurs, assorties des recommandations ad hoc en matière d'égalité.

(Basé sur une grille produite pour les services instructeurs des demandes de concours au titre de l'objectif 3 du FSE en France. «FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur», Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale/RACINE, juin 2004).



17. Aperçu des partenariats de développement EQUAL

Ces exemples ont été fournis par les États membres ayant participé au groupe de travail sur l'intégration de la dimension de genre. Nous nous sommes limités à un exemple par pays. Il en existe bien d'autres que nous n'avons pas décrits ici.

E-Quality, le développement d'un système de qualité pour les services de conseil, de soutien et d'emploi, Grèce (Thème 1A, GR-200889) www.equality.gr

E-Quality développe des systèmes de qualité en vue d'améliorer la structure, les services et les compétences du personnel des organismes proposant des services d'orientation professionnelle, de soutien et de conseil aux groupes sociaux confrontés à des obstacles multiples et croissants en matière d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Les partenaires du partenariat de développement ont bénéficié d'emblée d'une formation à l'égalité afin que cet aspect soit bien inclus dans les divers aspects de leur travail et leur gestion des ressources humaines. Aux fins de leur travail de recherche, ils ont intégré des questions axées sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les guides pour les entretiens d'embauche et dans tous les questionnaires. L'égalité de genre a également été un des aspects clés ayant permis de construire les outils méthodologiques utilisés pour développer les procédures de qualité. La formation et le soutien offerts aux spécialistes de l'orientation professionnelle ont également tenu compte de cet aspect. En outre, le réseau d'agences, de conseillers d'orientation, d'employeurs et du groupe cible a permis de dégager des résultats intéressants du point de vue de l'égalité.

Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et conception de nouvelles formations, France (Thème 3F, FR-RAL-2001-10789)

Ce partenariat de développement s'est concentré sur l'aide aux agriculteurs à risque. Dans leur analyse des besoins, ils ont examiné les différents défis que doivent relever les hommes, mais aussi les femmes, appartenant à cette catégorie de travailleurs. L'analyse a révélé le rôle important joué par les femmes dans l'agriculture, malgré l'absence de statut et le manque de reconnaissance professionnelle. Les femmes jouent un rôle actif dans tous les domaines de la vie rurale – vie professionnelle, familiale et villageoise – mais n'ont pas toujours suffisamment confiance en leurs capacités professionnelles. Les promoteurs ont donc tenu compte des nombreux rôles joués par les femmes et les hommes dans les fermes et les exploitations agricoles dans l'élaboration de leur partenariat de développement et leurs cours de formation. En outre, un groupe de formation composé exclusivement de femmes a été mis en place pour faciliter le développement de la confiance en soi.

JIVE Partners, Royaume-Uni
(Thème 4H, UKgb-35)

JIVE partners s'est intéressé aux secteurs de l'ingénierie, de la construction et des technologies où les femmes sont minoritaires: 10% de femmes dans le secteur de la construction, respectivement 1% et 4% de stagiaires de sexe féminin dans la construction et l'ingénierie, 7% de femmes actives dans le secteur des technologies d'ingénierie. Dans un premier temps, deux organismes nationaux de formation ont été intégrés dans le partenariat (un dans le secteur de l'ingénierie et de la construction et l'autre dans les services immobiliers). Ces organismes souhaitaient ouvrir ces secteurs aux femmes. Le partenariat a aidé des femmes à travailler, à étudier, et à envisager d'entrer dans les secteurs de l'ingénierie, de la construction et des technologies. Il examine aussi comment encourager un réel changement comportemental et culturel dans les pratiques d'orientation professionnelle, dans l'offre de formations, et dans l'emploi et les pratiques professionnelles des entreprises de ces secteurs.

RepaNet – Reparaturnetzwerk Österreich, Autriche (Thème 2D, AT-3-08/135)

RepaNet encourage la création et le développement d'entreprises sociales dans le secteur de la réparation. Il permet à des chômeurs de longue durée d'apprendre à réparer des appareils domestiques et autres produits de la vie quotidienne. Conscient de la surreprésentation des hommes dans ce secteur, RepaNet s'est employé à convaincre des femmes de participer à son initiative. Des activités de sensibilisation et de formation à l'égalité ont été organisées à cet effet. Il a également adapté la structure du travail pour bien répondre aux besoins des chômeuses et des chômeurs de longue durée. En outre, il a mis en place un groupe de travail sur l'intégration de la dimension de genre, qui se réunit régulièrement pour échanger des expériences du PDD et formuler des recommandations. Une personne responsable des questions d'égalité, possédant un droit de veto sur les décisions du partenariat de développement qui ne promeuvent pas l'égalité, a également été engagée.

Gender Equality Developers (GED), Suède
(Thème 4H, SE-59)

Gender Equality Developers (GED) se focalise sur les organisations intéressées par la mise en œuvre de plans d'égalité afin de créer des environnements de travail prenant en compte les besoins des femmes et des hommes. À cette fin, il se concentre sur la sensibilisation individuelle et collective à l'identité féminine et masculine dans la vie professionnelle et explique comment les méthodes et les attitudes des entreprises peuvent améliorer l'efficacité organisationnelle et promouvoir l'égalité entre les



femmes et les hommes. Le partenariat a formé des développeurs de l'égalité de genre (GRD) et organisé des séances de sensibilisation pour les employeurs et leur personnel.

Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft, Allemagne

(Thème 4H, DE-EA- 31910)

Ce partenariat de développement a réuni un large éventail d'entreprises, d'organisations, d'autorités locales, de responsables de la formation, d'offices pour l'emploi, d'employeurs et de syndicats. L'objectif était d'instaurer une participation équilibrée des deux sexes dans le secteur des TIC et de renforcer l'influence des femmes dans la construction de la société de l'information et de la communication. Le travail du partenariat de développement commence auprès des écoles, des services d'orientation professionnelle, des responsables de la formation «mainstream», puisque l'objectif est d'offrir aux jeunes filles davantage d'occasions de développer des compétences dans le domaine de l'informatique ou de les exercer. À un tout autre niveau, il travaille également avec des entreprises afin de développer des pratiques de recrutement et de travail adaptées à chaque sexe. Telekom, un des principaux employeurs allemands dans le secteur des TIC et partenaire associé à ce partenariat de développement, conduit les travaux sur l'intégration de la dimension de genre et la gestion de la diversité. Parmi les travaux et activités, citons l'offre d'outils sur l'équilibre vie professionnelle et privée pour les hommes et les femmes, et l'introduction de plans d'accompagnement afin d'aider les femmes cadres à gravir l'échelle hiérarchique au sein de leur entreprise.

The National Flexi-Work Partnership, Irlande

(Thème 4g, IE-19)

Le National Flexi-Work Partnership (qui fait partie du réseau transnational FAIR) vise à promouvoir l'équilibre vie professionnelle/vie privée des parents qui travaillent, des travailleurs sociaux, des personnes âgées et personnes souffrant de troubles mentaux. Dans le cadre de ce travail, il recrute ce qu'il appelle des personnes «non stéréotypées», c'est-à-dire des hommes jeunes et des femmes plus âgées, pour travailler dans des centres d'accueil d'enfants sur le lieu de travail. Le projet souhaite introduire un équilibre du point de vue du genre et de l'âge au sein du personnel, car il est convaincu que cet équilibre peut avoir un impact sur les premières phases capitales de la vie d'un enfant, puisque ceux-ci se voient ainsi proposer des modèles de rôle masculins et féminins.

Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Italie

(Thème 4H, IT-G-VEN-003)

Ce partenariat de développement a mis en place un réseau de coopération axé sur des centres spécialisés de ressources sur l'égalité des chances, spécialement créés pour offrir des informations, un soutien, une formation et des outils à des organismes du secteur privé et public. Ces centres doivent ainsi les aider à mieux promouvoir l'égalité des chances en faveur des femmes et des hommes. Ce partenariat travaille en étroite collaboration avec des municipalités, des autorités régionales et des organismes administratifs pour développer des modèles. Ces modèles concernent la façon dont des organismes privés

et publics d'une localité peuvent collaborer pour renforcer l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de leur politique de développement local. Le partenariat de développement a mis en place une plate-forme d'action en faveur de l'égalité (<http://www.gender-platform.net>) qui associe des partenariats de développement d'Autriche et de Suède. Il produit actuellement une boîte à outils expliquant les instruments et les services susceptibles de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte du développement local. Il s'intéresse aussi à l'introduction de parcours d'égalité au sein des organisations qui se concentrent sur des questions comme celle du changement culturel.

Multiculturalisme – Une ressource pour le monde du travail, Finlande

(Thème 1B, FI-13)

Ce partenariat est axé sur les communautés de travail qui associent des employeurs et des employés, ainsi que des membres des communautés immigrées et des travailleurs finlandais. Ce partenariat finlandais espère dégager de nouvelles idées, et développer, produire et tester de bonnes pratiques en vue de promouvoir la tolérance et le multiculturalisme dans l'emploi et la formation, l'objectif ultime étant d'améliorer l'employabilité des immigrés. Les Finlandais et les immigrés, hommes et femmes confondus, apprennent à voir le monde avec les yeux de l'autre culture et à lutter contre les idées reçues véhiculées par l'ignorance. Le partenariat vise à mettre en place 16 communautés de ce type, au sein desquelles la diversité sera considérée comme une ressource. En outre, des clubs de culture du travail sont mis en place pour fournir soutien, conseils et outils aux membres des communautés immigrées.

Emprego Apoiado, Portugal

(Thème 1A, PT-2001-070)

Ce partenariat de développement s'est attaché à renforcer les communautés locales. Il a développé de vastes partenariats réunissant des associations locales, des autorités publiques, des associations d'entreprises et des groupes victimes de discrimination, comme les personnes handicapées, les personnes souffrant de troubles mentaux, les communautés itinérantes, les immigrés et les femmes victimes de la violence conjugale. L'accent est mis sur l'habilitation et la promotion d'un lien étroit avec les entreprises, et ce par le biais d'une approche dite d'«emploi soutenu». Des «forums pour la diversité» sont organisés par les groupes cibles eux-mêmes. Ces forums associent les communautés locales et favorisent le débat sur des préoccupations communes telles que l'inclusion sociale et professionnelle, la promotion du changement, la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, et le développement d'un «pouvoir de la communauté». Les femmes bénéficient d'une formation aux compétences de gestion pour devenir plus fortes et être ainsi capables de soutenir leurs communautés par le biais de ces forums.

Pour en savoir plus sur les partenariats cités ci-dessus et sur le travail d'autres partenariats de développement EQUAL, consultez la banque de données commune d'EQUAL (BDCE):

http://europa.eu.int/comm/equal/about/key-doc_en.cfm



18. Ressources

Informations sur EQUAL

Le site web d'EQUAL et la banque de données commune EQUAL (ECDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

Extranet EQUAL

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main>

Publications nationales sur l'intégration de la dimension de genre, EQUAL et les fonds structurels européens

BELGIQUE (FR & NL)

Implementing gender mainstreaming in EQUAL projects: a practical guide for promoters

Agence FSE de la communauté francophone (2003)

www.fse.be

ALLEMAGNE

Gender mainstreaming. Grundlagen und Strategien im Rahmen der gemeinschaftsinitiative EQUAL

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

www.equal-de.de

GRÈCE

Guide for implementing gender equality policies in the 3rd community framework programme

Ministère de l'emploi et des affaires sociales, 2003

<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

ESPAGNE

Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los fondos estructurales

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

www.mtas.es/UAFSE

Sugerencias para integrar el enfoque de género en los proyectos EQUAL

Emakunde/Instituto Vasco de la mujer, 2001

FRANCE

Égalité des chances entre les femmes et les hommes: la prise en compte dans les actions européennes de formation professionnelle et d'emploi

Racine, 2001

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE France. Intégrer l'égalité des chances femmes-hommes dans votre projet: comment faire?

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale/Racine, 2004

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE France. 18 questions pour évaluer la prise en compte de l'égalité des chances hommes-femmes dans votre projet

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale/Racine, 2004

<http://egalitedeschances.racine.fr>

ITALIE

Operational instructions for implementing the VISPO guidelines- indications for ESF reprogramming.

ISFOL

www.equalitalia.it

HONGRIE

Guidelines on equal opportunities for applicants and evaluators, 2004

www.equalhungary.hu

www.ofa.hu

ROYAUME-UNI

ANGLETERRE

Equal opportunities – A guide for development partnerships. EQUAL support unit

www.equal.ecotec.co.uk

Empowerment – A guide for development partnership. EQUAL support unit



ÉCOSSE

Toolkit for mainstreaming equal opportunities in the European Structural Funds

European Policies Research Centre, University of Strathclyde

www.eprc.strath.ac.uk

PAYS DE GALLE

Equal opportunities guidelines for European programmes in Wales

European Equality Partnership

www.wefo.wales.gov.uk

Applying for European Structural Funds in Wales – equal opportunities. Additional guidance for applicants and assessors
Chwarae Teg. European Equality Partnership

Publications de la Commission européenne

COMMISSION EUROPÉENNE. INFORMATIONS SUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Aperçu, base légale, méthode de la Commission, outils.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_fr.html

COMMISSION EUROPÉENNE. STATISTIQUES EUROPÉENNES SUR LES QUESTIONS DU GENRE

Marché du travail, éducation, salaire, vie quotidienne, retraites, pensions.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_fr.html

COMMISSION EUROPÉENNE. COMMUNICATION:

«Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et des actions communautaires» (COM(96)67FINAL). Format électronique, uniquement en français.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm

COMMISSION EUROPÉENNE, 2000. *Vers une stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) – Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions.*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_fr.pdf

COMMISSION EUROPÉENNE, 2004. *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes – Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions* http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_fr.pdf

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE TRAITÉ D'AMSTERDAM – *articles 3, 13, 136, 137, 141 et 251* http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_fr.html

The evaluation of socio-economic development. The sourcebook on themes and policy areas, décembre 2003. *Un des thèmes est celui de l'égalité entre les femmes et les hommes.*

http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp

Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et les projets des fonds structurels – check-list, concept et objectifs, intégration de l'égalité des chances dans les plans de développement et les documents, gestion des programmes.

http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_fr.htm

Autres pages web intéressantes

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/fr/cha/c10921.htm> – *Synthèse de la législation de l'Union – Intégration de l'égalité des chances dans les politiques communautaires.*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> – *Synthèse de la législation de l'Union – Égalité entre les hommes et les femmes: introduction.*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> – *Synthèse de la législation de l'Union – Politique de l'emploi et politique sociale: mesures de création d'entreprise.*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.htm sur le site Internet de la DG de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances – *Page d'accueil de l'Unité de l'égalité des chances (DG EMPLIGI).*



Publications des Nations unies

Gender mainstreaming, learning and information pack, 2000
Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD), Les questions de genre dans le programme de développement.
<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

Gender analysis and gender planning. Training module for UNDP staff (Analyse de genre et planification tenant compte de la dimension de genre. Module de formation destiné au personnel du PNUD).
<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

Gender in development: tools for gender analysis and mainstreaming (L'égalité dans le développement: outils d'analyse et de mainstreaming).
http://www.sdn.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/

Gender mainstreaming in practice. A handbook (L'intégration de la dimension de genre dans la pratique. Manuel).
Programme régional pour l'égalité du bureau régional du PNUD pour l'Europe et la CEI.
http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

Nations unies, *Platform for action adopted at the Fourth World Conference on women, Beijing 1995* (Nations unies: plate-forme d'action adoptée lors de la quatrième conférence sur les femmes. Pékin 1995).

Texte et plans d'action nationaux sélectionnés.
<http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

Statistiques des Nations unies.
<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

Nations unies. ECOSOC, 1997.
<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

Publications du Conseil de l'Europe

Conseil de l'Europe, *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes: cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques*. Strasbourg, 1998.
http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l'Homme/Egalite%20EG/02._Approche_int%20gr%20e/100_EG-S-MS%281998%2902r%20v.asp#TopOfPage



Annexe: l'intégration de la dimension de genre dans l'initiative communautaire EQUAL

Comprendre l'intégration de la dimension de genre

L'intégration de la dimension de genre (IDG) est un instrument permettant de mieux comprendre les causes des inégalités entre les femmes et les hommes dans nos sociétés, et de suggérer des stratégies appropriées pour y remédier.

Mais ce concept a laissé de nombreuses personnes perplexes. Certains l'ont critiqué, le trouvant trop abstrait et difficile à comprendre, surtout pour des non anglophones.

Que signifie-t-il au juste? Quels avantages vais-je en retirer, en tant qu'organisation ou même à titre personnel? Ne s'agit-il pas d'une nouvelle exigence administrative que je devrai respecter?

L'intégration de la dimension de genre ne se résume pas à:

- Une «affaire de femmes»,
- Améliorer l'accès ou à équilibrer les statistiques,
- Reprocher à quelqu'un les inégalités existantes,
- Des actions exclusivement destinées aux femmes ou bénéfiques pour elles,
- Supprimer ou remplacer des politiques et des projets d'égalité axés soit sur les femmes soit sur les hommes.

L'intégration de la dimension de genre commence par une analyse de la situation des femmes et des hommes dans la vie quotidienne. Elle met en lumière leurs différents besoins et problèmes, et examine les implications pour des domaines politiques spécifiques. L'IDG veille ainsi à ce que les pratiques et les politiques ne reposent pas sur des hypothèses erronées ou des clichés.

Ce concept reconnaît que le genre est l'une des principales clés de l'organisation de notre société et qu'il influence notre vie dès la naissance

Il se concentre sur les différences sociales ou les rôles attribués aux femmes et aux hommes: les différences qui sont apprises, qui évoluent au fil du temps et qui varient d'une culture à l'autre et au sein de celles-ci. Celles-ci sont façonnées par notre sexe, mais aussi par notre religion, notre origine ethnique, notre éducation, un éventuel handicap, notre orientation sexuelle, notre classe sociale, etc.

Il examine les structures sociales, les institutions, les valeurs et les croyances qui créent et qui perpétuent ce déséquilibre entre les femmes et les hommes.

Il remet en question les politiques et les affectations des ressources traditionnelles qui déterminent ce que chacun reçoit. Il ne cherche pas à «ajouter» des femmes aux différents processus, mais à reconfigurer ceux-ci pour permettre à la fois la participation des femmes et des hommes.

L'intégration de la dimension de genre vise à garantir que les différences entre les femmes et les hommes soient appréciées et favorisées de la même manière dans nos sociétés.

L'intégration de la dimension de genre recouvre l'ensemble du cycle politique:

- l'élaboration des politiques,
- la prise de décisions,
- l'accès aux ressources,
- les procédures et les pratiques,
- la méthodologie,
- la mise en œuvre,
- le suivi et l'évaluation.

Ce qui signifie:

- De poser les bonnes questions afin de déterminer comment affecter au mieux des ressources limitées,
- De ne jamais utiliser les différences entre les femmes et les hommes comme motif de discrimination,
- De consacrer plus d'attention aux hommes et à leur rôle dans la création d'une société plus égale,
- Des changements durables dans la société, la transformation des rôles parentaux, des structures familiales, ainsi que de l'organisation du travail, du temps, et même des pratiques institutionnelles,
- D'adapter les politiques et pratiques générales au lieu d'ajouter, en marge, des activités pour les femmes,
- De s'attaquer aux racines de l'inégalité et de mettre en place des mesures correctives,
- Un partenariat entre les femmes et les hommes en vue de garantir leur participation à part entière au développement de la société, et leur permettre de profiter à parts égales de ses ressources.

Le résultat

L'intégration de la dimension de genre peut permettre de trouver un terrain d'entente et de répondre aux besoins de chaque individu, à titre collectif ou individuel, en évitant une vision du monde définie exclusivement par la culture majoritaire.



Une partie du problème réside dans le fait que l'égalité est souvent perçue comme une lutte entre un groupe, les hommes dans ce cas, et un autre – en vue d'octroyer plus de pouvoir et d'avantages à ce dernier – les femmes. Le véritable défi est de montrer que les deux sexes ont tout à gagner d'une société plus égale, qui repose sur la reconnaissance de la différence et qui tienne compte des besoins de l'individu et du groupe.

En résumé, l'intégration de la dimension de genre:

- Représente une nouvelle étape dans la recherche de l'égalité,
- Vise des politiques économiques et sociales clés, qui fournissent des ressources importantes,
- Se justifie pleinement sur le plan économique en garantissant la participation active des femmes et des hommes, en utilisant l'intégralité de la population active,
- Reconnait les différences existant dans la vie des hommes et des femmes et donc dans leurs besoins, expériences et priorités,
- Implique une volonté de répartir de manière équilibrée les responsabilités entre les femmes et les hommes,
- Est un processus proactif visant à combattre les inégalités (pouvant être) discriminatoires à l'égard d'un des deux sexes,
- Doit s'appuyer sur une action et un soutien politiques déterminés, et être assorti d'indicateurs et d'objectifs précis,
- Ne se réalise pas du jour au lendemain puisqu'il s'agit d'un processus continu.

Le lien avec l'initiative communautaire EQUAL

L'intégration de la dimension de genre fait partie intégrante d'EQUAL, initiative qui explore actuellement de nouvelles approches permettant d'aborder des problèmes communs à différentes formes de discrimination ou d'inégalité.

Aux termes de l'initiative communautaire EQUAL, l'intégration de la dimension de genre n'est pas un élément facultatif. Il ne s'agit en aucun cas d'un «plus», d'un élément que vous ajoutez pour améliorer les chances d'acceptation de votre dossier de candidature en affirmant, par exemple: «nous ne pratiquons aucune discrimination», «nous mettons tout le monde sur le même pied», «nous proposons un projet d'égalité et cet aspect ne nous concerne donc pas» ou encore: «ce projet met l'accent sur la coopération hommes-femmes et il n'est donc pas nécessaire de nous concentrer séparément sur leurs besoins respectifs».

L'intégration de la dimension de genre doit être un principe directeur pour tous les partenariats de développement (PD), quelle que soit la priorité thématique choisie, ainsi que pour toutes les personnes responsables de la gestion des programmes EQUAL nationaux.

Vous ne pouvez vous donner comme objectif de vous attaquer aux inégalités sans embrasser la notion d'intégration de la dimension de genre. Que vous soyez coordinateur ou partenaire, vous allez devoir acquérir une bonne compréhension de l'intégration de la dimension de genre.

Cette approche vous permettra de gagner du temps et d'améliorer la qualité, puisque vous pourrez mieux cibler votre projet ainsi que ses activités et ses résultats.

© Commission européenne 2004. Reproduction autorisée moyennant mention de la source. Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la Commission européenne.

Une version électronique du présent guide est disponible sur le site Internet d'EQUAL, à l'adresse <http://europa.eu.int/comm/equal>

Le site Internet EQUAL et la Base de données commune EQUAL (BDCE):

<http://europa.eu.int/comm/equal>

Extranet EQUAL:

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main>



Explication de certains termes

Sexe: la différence biologique universelle existant entre les hommes et les femmes.

Genre: les différences sociales ou rôles attribués aux femmes et aux hommes, des rôles appris en grandissant, qui varient au fil du temps et qui dépendent de notre culture, de notre origine ethnique, de notre religion, de notre niveau d'éducation, de notre classe sociale, mais aussi du contexte géographique, économique et politique dans lequel nous vivons. Ces modèles comportementaux imposent la norme et influencent notre identité et notre personnalité. Ils forment notre identité sociale, une identité qui varie d'une culture à l'autre et d'une époque à l'autre.

Égalité entre les femmes et les hommes (égalité de genre): le fait que les différents comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes soient pris en compte et favorisés de manière identique et qu'ils ne donnent pas lieu à des conséquences différentes qui renforcent encore les inégalités.

Relations entre hommes et femmes: les relations interdépendantes entre les femmes et les hommes. Des changements en faveur des femmes doivent donc s'accompagner de changements en faveur des hommes et vice versa.

Mainstream (courant dominant): les idées, attitudes, pratiques ou tendances principales, dominantes. C'est à ce niveau que sont envisagés les choix et que sont prises les décisions qui intègrent des choix économiques, sociaux et politiques. Le «mainstream» détermine qui reçoit quoi et motive l'affectation des ressources et des opportunités.

Intégration de la dimension de genre: intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans cette tendance dominante (mainstream) au sein de la société de façon à ce que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale. Cela implique un examen de chacune des étapes de la politique – élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation – en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Analyse/évaluation de l'impact selon le genre: examine les politiques et les pratiques en veillant à ce qu'elles soient aussi bénéfiques pour les femmes que pour les hommes. Elle identifie l'existence et l'importance des différences entre les femmes et les hommes et les implications de ces différences sur ces domaines politiques spécifiques. Elle évalue les politiques et les pratiques en vue de déterminer si elles peuvent affecter de manière différente les femmes et les hommes afin de neutraliser les discriminations et de réaliser l'égalité. Lorsque c'est possible, elle doit utiliser des statistiques et des indicateurs désagrégés par sexe.

Actions spécifiques/positives: actions en faveur de groupes particuliers de femmes ou d'hommes. Elles se concentrent sur des inégalités spécifiques ou tentent de remédier à des problèmes particulièrement résistants. Elles sont requises parallèlement aux politiques d'intégration de la dimension de genre.

Commission européenne

Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2005 — 42 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-00129-9

VENTE ET ABONNEMENTS

Les publications payantes éditées par l'Office des publications sont disponibles auprès de ses bureaux de vente répartis partout dans le monde. Passez commande auprès d'un de ces bureaux, dont vous pouvez vous procurer la liste:

- en consultant le site internet de l'Office (<http://publications.eu.int>),
- en la demandant par télécopie au (352) 29 29-42758.



Office des publications

Publications.eu.int

ISBN 92-79-00129-9



9 789279 100129 1