

Efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin
dans les États membres de l'UE

Principaux résultats



La présente publication a été rédigée par l'équipe d'experts de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE): Sara Aguirre, Dr Ioana Borza, Ilze Burkevica, Dr Anne Laure Humbert, Barbara Limanowska, Indre Mackevičiūtė, Merle Paats et Dr Jolanta Reingardė. Nous remercions également les autres collègues de l'EIGE pour la révision, la publication et le soutien administratif.

La collecte et l'analyse initiale des données ont été effectuées dans le cadre d'une étude commandée par l'EIGE et réalisées par un consortium entre Atria et la coalition Karat. Le projet a été coordonné par Ilze Burkevica et Ioana Borza (EIGE), avec la collaboration de Lin McDevitt-Pugh (gestionnaire de projet) et Corine van Egten (responsable des recherches).

Ni l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes ni aucune personne agissant en son nom ne peut être tenu pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans ce rapport.

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

(* Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

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

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2014

ISBN 978-92-9218-364-6

doi:10.2839/18160

© Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2014
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Luxembourg

IMPRIMÉ SUR PAPIER RECYCLÉ SANS CHLORE (PCF)



Efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE



L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est un organisme autonome de l'Union européenne, mis en place pour contribuer à et renforcer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent, et la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, ainsi que dans le but de sensibiliser les citoyens de l'UE à l'égalité entre les femmes et les hommes. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site <http://eige.europa.eu>



Avant-propos

Voilà près de vingt ans, la quatrième conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin (1995) a soulevé la question de l'inégalité entre les femmes et les hommes dans le monde, et s'est conclue par un engagement international de pratiquement tous les États membres des Nations unies (ONU) afin de proposer un programme radical pour le changement. L'Union européenne (UE) et ses États membres se sont engagés dès le départ à réaliser les objectifs stratégiques du programme d'action de Pékin (BPfA). L'un des principaux domaines recensés par le BPfA, désigné sous la dénomination «mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme», est essentiel à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les autres domaines abordés par ce programme d'action.

La présente publication expose et compare les progrès des États membres dans le domaine des mécanismes institutionnels et de l'intégration de la dimension de genre depuis 2006, année au cours de laquelle le premier rapport a été rédigé par la présidence finlandaise du Conseil de l'Union européenne. Les principales constatations indiquent qu'en 2012, tous les États membres avaient mis en place des organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement. Malgré des tendances positives au niveau des cadres institutionnels au cours de la dernière décennie, les organismes chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes sont

souvent marginalisés dans les structures gouvernementales nationales, divisés en différents domaines d'action, freinés par des mandats complexes et toujours plus vastes, manquant de personnel approprié, de formation, de données et de ressources suffisantes, et confrontés à un soutien insuffisant de la part des dirigeants politiques.

Au nom de l'Institut et de son équipe, je souhaite remercier l'ensemble des institutions et des experts ayant contribué à cette étude et, en particulier, le gouvernement lituanien, la direction générale de la justice de la Commission européenne, le groupe de haut niveau sur l'intégration de la dimension de genre, le groupe de travail de l'EIGE sur les indicateurs de Pékin et le personnel de l'EIGE. Nous espérons que les constatations et les recommandations de la présente étude ouvriront la voie à de plus vastes débats sur les défis auxquels sont confrontés aujourd'hui les mécanismes institutionnels et l'intégration de la dimension de genre dans l'Union européenne, et contribueront à faire de l'égalité des sexes une réalité au sein de l'UE.

Virginija Langbakk

Directrice

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



Codes «pays»

| | |
|--------------|--------------------------|
| BE | Belgique |
| BG | Bulgarie |
| CZ | République tchèque |
| DK | Danemark |
| DE | Allemagne |
| EE | Estonie |
| IE | Irlande |
| EL | Grèce |
| ES | Espagne |
| FR | France |
| HR | Croatie |
| IT | Italie |
| CY | Chypre |
| LV | Lettonie |
| LT | Lituanie |
| LU | Luxembourg |
| HU | Hongrie |
| MT | Malte |
| NL | Pays-Bas |
| AT | Autriche |
| PL | Pologne |
| PT | Portugal |
| RO | Roumanie |
| SI | Slovénie |
| SK | Slovaquie |
| FI | Finlande |
| SE | Suède |
| UK | Royaume-Uni |
| EU-28 | 28 États membres de l'UE |

Sigles et acronymes

| | |
|------------------|---|
| BPfA | programme d'action de Pékin |
| CE | Commission européenne |
| CEDAW | Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes |
| CEE-ONU | Commission économique pour l'Europe des Nations unies |
| CoE | Conseil de l'Europe |
| CSO | organisation de la société civile |
| DUDH | déclaration universelle des droits de l'homme |
| EIGE | Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes |
| Ecosoc | Conseil économique et social des Nations unies |
| ENEGE | réseau européen d'experts dans le domaine de l'égalité des genres |
| FEMM | commission «Droits de la femme et égalité des genres» du Parlement européen |
| GAPGE | plan d'action gouvernemental pour l'égalité des genres |
| GB | intégration de la dimension de genre dans les budgets nationaux |
| GIA | évaluation de l'impact selon le genre |
| GM | intégration des questions d'égalité de genre |
| HLG | groupe de haut niveau sur l'intégration des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes |
| M & E | suivi et évaluation |
| ONU | Organisation des nations unies |
| ONG | organisation non gouvernementale |
| OSAGI | bureau du conseiller spécial des Nations unies sur les questions de genre et l'avancement des femmes |
| QUING | qualité dans le genre + politiques d'égalité |
| RNGS | réseau de recherche sur l'égalité des genres et l'État |
| UE | Union européenne |
| UNIFEM | Fonds de développement des Nations unies pour la femme |

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Introduction | 6 |
| Définition des concepts clés..... | 8 |
| Mécanismes institutionnels pour l'égalité entre les femmes et les hommes: indicateurs pour l'ensemble de l'UE..... | 11 |
| Indicateur 1: situation en ce qui concerne la responsabilité des États pour ce qui est de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes | 11 |
| Indicateur 2a: ressources en personnel de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes | 15 |
| Indicateur 2b: ressources en personnel de l'organisme ou des organismes chargé(s) de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes | 16 |
| Indicateur 3: intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les femmes et les hommes | 18 |
| Indicateur 4: production et diffusion de statistiques ventilées par sexe | 30 |
| Conclusions..... | 33 |
| Recommandations | 35 |
| Notes finales | 37 |



Introduction

Le programme d'action de Pékin (BPfA) promeut et protège les droits fondamentaux des femmes et des filles, réaffirmant que ces droits font partie, de façon inaliénable, intégrale et indissociable, des droits universels de la personne (1). Le domaine H du BPfA, intitulé «Mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme», définit trois objectifs stratégiques ayant pour but d'aider les États dans leur travail de promotion et de soutien de l'égalité entre les femmes et les hommes:

H1. Créer ou renforcer les mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux

H2. Intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général

H3. Produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins de planification et d'évaluation

Dans le cadre du bilan des dix ans du BPfA, les ministres de l'UE en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes ont adopté une déclaration commune réaffirmant le soutien fort et l'engagement pour la mise en œuvre complète du BPfA au sein de l'UE. Cette même année 2005, le Conseil européen a invité les États membres et la Commission européenne à renforcer les mécanismes institutionnels pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et à créer un cadre pour l'évaluation de sa mise en œuvre. En 2006, la présidence finlandaise a présenté un rapport sur la situation des mécanismes institutionnels pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les 25 États membres de l'UE et a proposé trois indicateurs pour le suivi de la mise en œuvre des deux premiers objectifs stratégiques dans ce domaine (2):

1 situation en ce qui concerne la responsabilité des États pour ce qui est de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes;

2a ressources en personnel de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes;

2b ressources en personnel de l'organisme ou des organismes désigné(s) pour promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes;

3 intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces indicateurs ont été de nouveau examinés dans le cadre de Pékin + 15, la troisième évaluation pour l'ensemble de l'UE du BPfA, réalisée par la présidence suédoise en 2009 (3). Le rapport a souligné la nécessité d'améliorer le statut des organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de placer l'égalité entre genres au premier plan (4).

Dans sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, la Commission a souligné la nécessité de prendre en compte l'égalité des sexes dans toutes ses politiques et s'est engagée à faire de la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre une partie intégrante de l'élaboration de ses politiques.

Dans ce contexte, en 2013, la présidence lituanienne a décidé d'examiner l'évolution des mécanismes institutionnels destinés à favoriser la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des États membres et a proposé un nouvel indicateur dans ce domaine. L'indicateur portant sur la production et la diffusion de statistiques ventilées par sexe a été introduit dans les conclusions du Conseil adoptées le 9 décembre 2013 (5).

La présente publication synthétise les principales constatations du rapport de l'EIGE intitulé «Efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes» (6). Elle présente une vue d'ensemble des progrès en utilisant les indicateurs proposés par la présidence finlandaise et introduit un nouvel indicateur

sur les statistiques ventilées par sexe. L'analyse se fonde sur les données fournies par les représentants gouvernementaux dans l'enquête par auto-déclaration de 2012 (c'est-à-dire effectuée parmi eux et à laquelle tous les gouvernements ont répondu), comparées aux résultats de l'enquête effectuée par le gouvernement finlandais en 2005. Les données de l'enquête sont complétées par des entretiens semi-structurés réalisés auprès d'organisations non gouvernementales (ONG) de femmes dans tous les États membres en 2012.

La publication fournit également une présentation plus détaillée de deux outils de mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre (l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et le développement des compétences en matière d'intégration de la dimension de genre) découlant des études de l'EIGE sur les capacités institutionnelles d'intégration de la dimension de genre dans l'UE (2013) et sur la formation dans le domaine de l'égalité des genres dans l'UE (2012-2013).



Définition des concepts clés

Mécanismes institutionnels pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'UE. Elle vise à assurer **l'égalité des chances** et **l'égalité de traitement** entre les femmes et les hommes et à lutter contre toute forme de **discrimination fondée sur le sexe** ⁽⁷⁾. L'UE a adopté une approche double de l'égalité entre les femmes et les hommes, combinant des actions positives en faveur du sexe sous-représenté (appelées «mesures spécifiques») et l'intégration de la dimension de genre, comprise comme la mobilisation de toutes les politiques et mesures générales dans le but spécifique d'instaurer une telle égalité ⁽⁸⁾. Les États membres de l'UE se sont engagés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à intégrer la dimension de genre dans différents domaines politiques.

Le BPfA fait référence aux mécanismes institutionnels en tant que structure nationale destinée à favoriser la promotion des femmes, définie comme une entité centrale de coordination des politiques au sein de l'État ayant pour tâche essentielle d'appuyer l'intégration de la problématique hommes-femmes dans tous les secteurs et dans toutes les entités de l'État. Le rapport de l'EIGE adopte l'approche des institutions et des politiques de l'UE et utilise les termes de «mécanismes institutionnels pour l'égalité entre les femmes et les hommes», les organismes publics actuels ayant un mandat plus large allant au-delà de «la promotion des femmes» et s'étendant à l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'intégration de la dimension de genre dans d'autres domaines politiques. Outre les organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres, l'analyse des mécanismes institutionnels inclut également l'organisme ou les organismes chargés(s) de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'UE.

La directive 2002/73/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes stipule que «les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe et prennent les dispositions nécessaires» ⁽⁹⁾. La directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ⁽¹⁰⁾ formule des recommandations concernant les mandats et les dispositions touchant aux organismes chargés de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par rapport à:

- l'emplacement des organismes: «Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes»;
- l'appui extérieur de leurs activités: «Au niveau approprié, d'échanger les informations disponibles avec des organismes européens homologues, tels qu'un Institut européen de l'égalité des sexes» ⁽¹¹⁾.

En 2009, le Conseil de l'Union européenne ⁽¹²⁾ a établi la nécessité des conditions suivantes pour un fonctionnement efficace des mécanismes institutionnels pour l'égalité entre les femmes et les hommes:

- des mandats et des pouvoirs clairement définis pour élaborer et mettre en œuvre des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau le plus élevé possible de l'État, sous la responsabilité d'un ministre;
- des mécanismes institutionnels ou des processus qui facilitent, comme il convient, une planification, une mise en œuvre et un suivi décentralisés en vue d'associer des organisations non

- gouvernementales et des organisations communautaires à partir de la base;
- des ressources suffisantes en termes de budget et de capacités professionnelles;
- la possibilité d'influencer l'élaboration de toutes les politiques nationales.

Parmi les facteurs externes en mesure d'avoir un impact sur l'efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes se trouvent: le degré d'implication des organisations non gouvernementales de femmes dans l'élaboration et l'évaluation des politiques, le degré d'influence de la législation et des accords internationaux tant de l'ONU que de l'UE au sein des pays, le climat économique et politique général dans le pays, la décentralisation du mandat en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vers des institutions régionales et locales, la tendance à intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes avec d'autres formes d'inégalités ainsi que le passage d'une approche politique et administrative à une approche légaliste de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les études de l'EIGE se sont concentrées sur certains de ces aspects et leurs constatations sont présentées ci-après.

Intégration dans les différentes politiques de la dimension de genre

L'intégration de la dimension de genre a été établie comme l'un des éléments clés pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le BPfA. Il précise que, «[l]ors de l'examen des mécanismes chargés de favoriser la promotion de la femme, les gouvernements et les autres acteurs devraient encourager l'adoption de mesures énergiques et visibles visant à assurer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et tous les programmes afin d'en analyser les conséquences différenciées selon les sexes, avant toute décision» (13).

Le traité d'Amsterdam (1997) a formalisé le concept d'intégration de la dimension de genre au niveau européen en citant explicitement l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes parmi

les missions et les objectifs de la Communauté (articles 2 et 3).

Depuis 1996, la Commission européenne a souligné le fait que le concept d'intégration de la dimension de genre «impliqu[ait] de ne pas restreindre les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à aider les femmes, mais de mobiliser toutes les politiques et mesures générales dans le but spécifique d'instaurer une telle égalité en prenant activement et ouvertement en compte lors de la phase de planification leurs effets possibles sur la situation respective des hommes et des femmes (perspective sexospécifique). Cela signifie l'examen systématique des mesures et des politiques, ainsi que la prise en compte de tels effets éventuels au moment de leur définition et de leur mise en œuvre» (14). Les documents du Parlement européen et de la Commission européenne reconnaissent que l'intégration de la dimension de genre doit être considérée non pas comme remplaçant les politiques directes d'égalité des chances mais comme un complément à celles-ci. Cette idée a été développée et présentée sous la forme de ce que l'on appelle l'«approche double de l'égalité entre les femmes et les hommes», fondée sur l'intégration de la dimension de genre, c'est-à-dire la promotion de l'égalité des genres (sexes) dans tous les domaines et activités politiques, et sur des mesures spécifiques (15).

Le BPfA a identifié plusieurs conditions pour la mise en œuvre efficace de l'intégration de la dimension de genre, en l'occurrence l'engagement politique, une structure de coordination interministérielle appropriée, l'implication de la société civile, une formation de sensibilisation aux questions d'égalité des sexes et des services de conseil pour les organismes publics, une réforme juridique dans différents domaines, des ressources budgétaires et des capacités professionnelles suffisantes ainsi que l'application d'outils de mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre.

Le rapport de l'EIGE intitulé «Efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes» (16)



passé en revue les méthodes et outils suivants d'intégration de la dimension de genre développés par les États membres de l'UE:

- **Évaluation de l'impact selon le genre:** peut être définie comme «l'évaluation ou l'analyse ex ante d'une loi ou d'un programme permettant d'identifier de manière préventive la probabilité de conséquences négatives découlant d'une décision, d'une loi ou d'un programme pour l'état de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes peut comprendre une analyse coût-avantage»⁽¹⁷⁾.
- **Formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et développement des compétences en la matière:** comprend tout outil éducatif ayant pour but de sensibiliser les responsables politiques aux questions de l'égalité hommes-femmes, de renforcer leurs compétences dans ce domaine et de les aider à intégrer les questions d'égalité dans l'ensemble des politiques et des programmes dont ils sont responsables⁽¹⁸⁾.
- **Intégration de la dimension de genre dans les budgets nationaux:** fait généralement référence à une application de l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire. Cela implique «une évaluation des budgets existants en incluant une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des recettes et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes»⁽¹⁹⁾.
- **Évaluation:** fait partie de l'approche du cycle du programme. Elle contribue à l'élaboration des politiques sur la base d'éléments concrets et aide à informer les citoyens européens sur les dépenses publiques. Elle a donc un objectif double de responsabilisation et d'apprentissage.

Statistiques ventilées par sexe

Conformément aux objectifs stratégiques du BPfA, le Conseil de l'UE (2009)⁽²⁰⁾ invite les États membres et la Commission «à soutenir les bureaux des statistiques nationaux et de l'UE et à encourager leur coopération et leur efficacité, en faisant également appel aux capacités de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, afin d'améliorer encore la collecte, la compilation, l'analyse, la diffusion et l'utilisation de données actualisées, fiables et comparables, ventilées par sexe et par âge, permettant ainsi de mieux comprendre les problèmes et les questions liés aux femmes et aux hommes et à la promotion de l'égalité des genres (sexes), et compte tenu de cet objectif, à prendre des mesures pour faire en sorte que les statistiques, les données et les informations relatives aux indicateurs pertinents concernant le programme d'action de Pékin soient facilement disponibles et régulièrement mises à jour».

Les statistiques ventilées par sexe sont importantes à au moins trois égards. Tout d'abord, elles sensibilisent le public quant au sort et aux conditions actuelles des femmes et des hommes. Elles fournissent ensuite aux responsables politiques des informations de base suffisantes pour l'application de changements positifs aux politiques existantes ayant des répercussions différentes sur les femmes et les hommes. Enfin, elles constituent une source non biaisée d'informations pour le suivi des effets réels et effectifs des politiques et des programmes nationaux sur les vies des femmes et des hommes⁽²¹⁾.

L'existence de statistiques et d'indicateurs de genre, ainsi que de statistiques ventilées par sexe, est une condition fondamentale pour l'intégration de la dimension de genre puisqu'ils représentent des outils indispensables pour l'établissement, la surveillance et le suivi de buts et d'objectifs politiques. Cela implique que des statistiques sont nécessaires durant l'ensemble du processus d'élaboration des politiques, de planification, de mise en œuvre et d'évaluation du travail pour parvenir à l'égalité hommes-femmes.

Mécanismes institutionnels pour l'égalité entre les femmes et les hommes: indicateurs pour l'ensemble de l'UE

Sur la base de données primaires et secondaires collectées ⁽²²⁾, le rapport de l'EIGE intitulé «Efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes» examine les mécanismes institutionnels pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'UE, notamment les organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes, les organismes indépendants de promotion

de l'égalité de traitement des hommes et des femmes conformément à la directive 2002/73/CE, l'existence de structures et l'utilisation de méthodes et d'instruments pour l'intégration de la dimension de genre, l'implication d'acteurs de la société civile dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les instruments nationaux pour la promotion de la production et de la diffusion de données et de statistiques ventilées par sexe.

Indicateur 1: situation en ce qui concerne la responsabilité des États pour ce qui est de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'indicateur 1 est conçu pour évaluer le premier objectif stratégique du domaine H, «Créer ou renforcer les mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux», et un certain nombre de sous-objectifs:

- la responsabilité de la promotion des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes devrait être organisée au niveau le plus élevé possible de l'État, par exemple à l'échelon ministériel;
- les mécanismes nationaux devraient être situés au niveau le plus élevé possible de l'État, disposer de mandats clairement définis, de ressources adéquates et des capacités nécessaires pour pouvoir influencer sur la politique et élaborer et évaluer la législation, ainsi qu'assurer la formation du personnel;
- le gouvernement devrait établir des procédures permettant au mécanisme de recueillir rapidement des informations

sur les questions de politique intersectorielle et de les associer en permanence à l'élaboration et à l'examen des politiques nationales;

- le gouvernement devrait rendre compte périodiquement aux organes législatifs des progrès de l'action entreprise et encourager la participation active de l'ensemble des institutions des secteurs public, privé et bénévole à l'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'indicateur 1 est la somme de variables d'une valeur maximale de 10 intégrant les aspects suivants:

- les niveaux les plus élevés de responsabilité de la promotion des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'État (0-2 points);



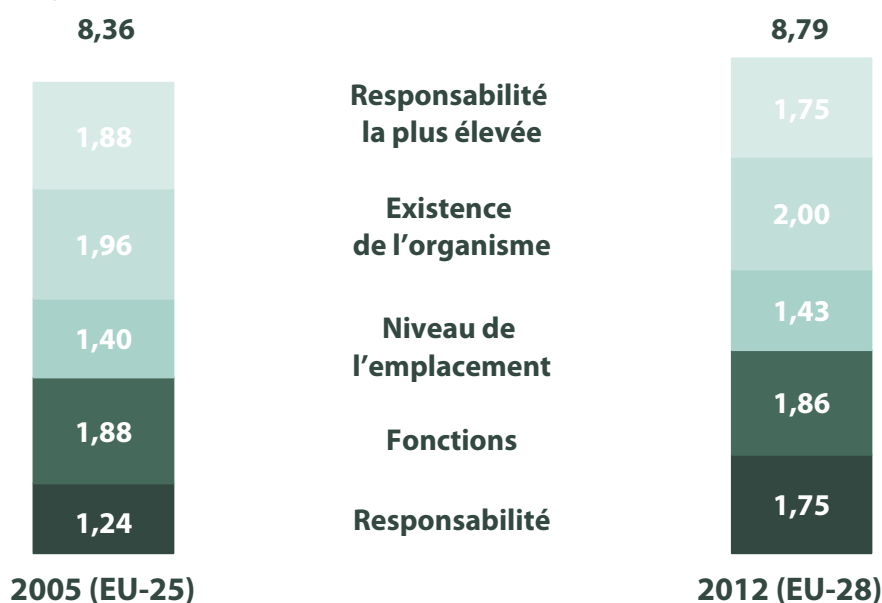
- l'existence et la permanence de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau national/fédéral (0-2 points);
- la position de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la structure de l'État (0-2 points);
- les fonctions de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau national/fédéral (0-2 points);
- la responsabilité du gouvernement pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (l'existence d'un plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes et l'établissement de rapports aux organes législatifs, comme le Parlement, concernant les progrès réalisés en la matière) (0-2 points).

Aperçu général

Globalement, la plupart des États membres (BE, DE, EE, ES, IT, CY, LT, HU, MT, NL, AT, PL, SI, SK, FI, UK) ont vu leur situation s'améliorer en ce qui concerne la responsabilité des États pour ce qui est de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, entre 2005 et 2012. Huit membres (ES, IT, CY, LT, LU, AT, SE, UK) ont obtenu le résultat maximal de dix points. Dans deux États membres (DK, IE), un léger recul peut être observé dans les structures institutionnelles, tandis que, dans sept autres États, le score de l'indicateur est resté au niveau de 2005 (CZ, EL, FR, LV, LU, PT, SE). Aucune comparaison n'a été effectuée pour la Bulgarie, la Croatie et la Roumanie, ces États n'ayant pas été pris en compte dans le rapport de la présidence finlandaise en 2006.

La majorité des progrès découle d'une responsabilité améliorée pour les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes, se manifestant par le

Figure 1: Situation en ce qui concerne la responsabilité des États pour ce qui est de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (indicateur 1, maximum 10 points) en 2005 et en 2012



Remarque: la Bulgarie, la Croatie et la Roumanie n'ont pas été incluses dans l'enquête de la présidence finlandaise et les données pour 2005 ne sont dès lors pas disponibles.

Source: données collectées durant la présidence finlandaise en 2006 et durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

nombre accru d'États membres qui ont adopté des plans d'action nationaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes et ont établi une communication régulière sur l'égalité des genres aux organes législatifs. Cependant, les résultats de l'enquête ne permettent pas d'évaluer la qualité de la mise en œuvre de ces plans d'action.

Dans le même temps, le pourcentage d'États membres se conformant à l'objectif du BPfA relatif au placement de la responsabilité de la promotion des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau le plus élevé possible de l'État a diminué, passant de 88 % en 2005 à 79 % en 2012 ⁽²³⁾.

Positionnement des organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes

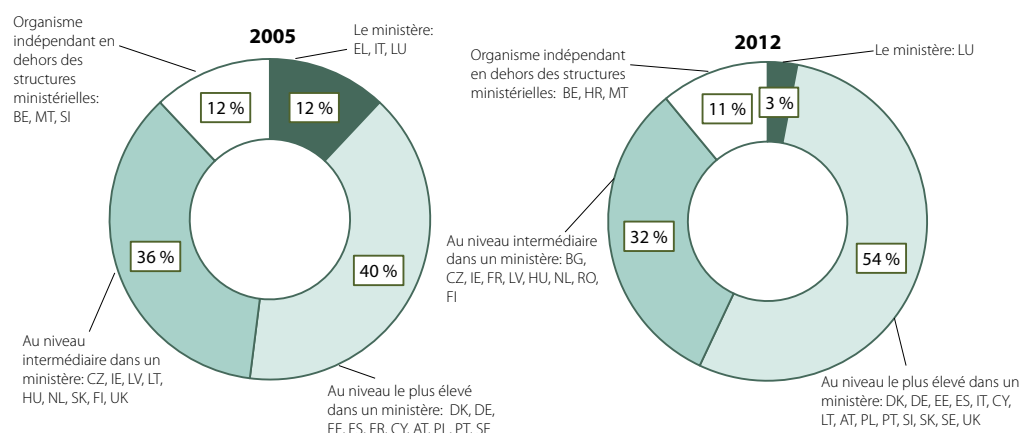
En 2012, tous les États membres disposaient d'un organisme public permanent chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, doté d'un vaste mandat pour la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre, la rédaction

de projets de loi et la révision des politiques. Une légère augmentation a été observée (de 52 à 57 % entre 2005 et 2012) dans le pourcentage d'États membres ayant un ministère complet en tant qu'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes ou ayant un tel organisme situé au niveau le plus élevé au sein du ministère. Cela a conduit à un léger recul du pourcentage d'États membres qui ont placé l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau intermédiaire, soit de 36 à 32 % (figure 2).

Fonctions des organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'analyse a pris en considération les fonctions suivantes des organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes: élaboration de la politique, élaboration ou initiation de projets de loi et évaluation de la législation, promotion de la mise en œuvre de décisions du gouvernement, coordination ou

Figure 2: Positionnement des organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes par niveau ministériel en 2005 (25 États membres) et en 2012 (28 États membres)



Remarques: la Bulgarie, la Croatie et la Roumanie ne figuraient pas dans l'enquête de la présidence finlandaise et les données pour 2005 ne sont dès lors pas disponibles.

Les données sont présentées sous forme de pourcentages afin de permettre une comparaison entre 2005 et 2012 lorsque le nombre d'États membres était différent.

Source: données collectées durant la présidence finlandaise en 2006 et durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).



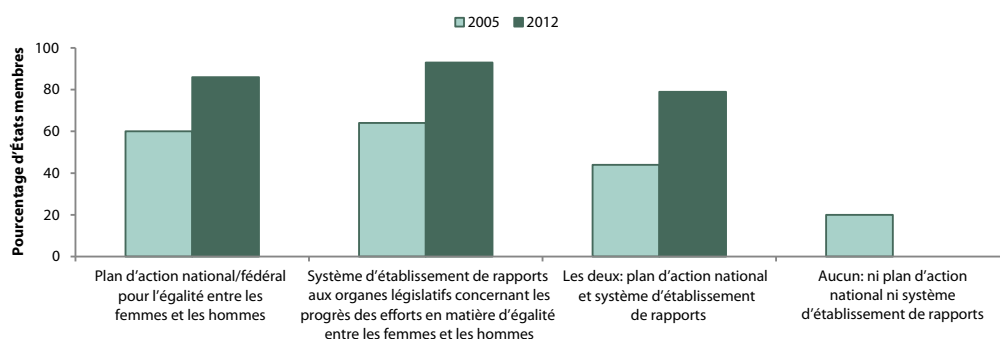
élaboration de processus et méthodologies d'intégration de la dimension de genre, analyse des politiques, surveillance et évaluation des réformes, recherche et développement, affaires européennes et internationales, et information, publication et formation. Depuis 2005, une légère augmentation est observée dans la portée et le nombre des tâches prises en charge par les organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes. La coordination ou l'élaboration de processus et de méthodologies d'intégration de la dimension de genre ont été effectuées dans tous les États membres. Dans certains États membres, les mandats des organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été étendus afin d'intégrer l'analyse des politiques, la surveillance et l'évaluation des réformes, l'élaboration de projets de loi (l'initiation de lois) ou l'évaluation de la législation, l'élaboration de la politique pour le gouvernement, l'information, la publication et la formation, la recherche et le développement, ainsi que la promotion de la mise en œuvre de décisions du gouvernement.

Plans d'action nationaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes et système d'établissement des rapports aux organes législatifs

En 2005, seuls quinze États membres disposaient de plans d'action nationaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2012, ce nombre a augmenté pour passer à vingt-trois, soit de 60 à 86 %. Nous avons également assisté à une hausse dans la responsabilité du gouvernement pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, valeur mesurée par l'existence d'un système d'établissement de rapports réguliers aux organes législatifs (de 64 % en 2005 à 93 % en 2012). En 2012, plus de deux tiers des États membres (79 %) rapportaient l'existence de ces deux éléments, un plan d'action national et un système d'établissement de rapports, par rapport à 44 % en 2005 (figure 3).

Toutefois, l'existence d'un plan d'action national n'est pas un critère d'évaluation suffisant pour mesurer les progrès. L'évaluation de sa qualité et des résultats de sa mise en œuvre demeure essentielle. De nombreuses preuves attestent que, pour diverses raisons, la mise en œuvre des

Figure 3: Pourcentage d'États membres disposant d'un plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes et d'un système d'établissement de rapports en 2005 (25 États membres) et en 2012 (28 États membres)



Remarques: la Bulgarie, la Croatie et la Roumanie ne figuraient pas dans l'enquête de la présidence finlandaise et les données pour 2005 ne sont dès lors pas disponibles.

Les données sont présentées sous forme de pourcentages afin de permettre une comparaison entre 2005 et 2012 lorsque le nombre d'États membres était différent.

Source: données collectées durant la présidence finlandaise en 2006 et durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

plans d'action nationaux accuse de sérieux revers dans certains pays ⁽²⁴⁾.

Implication de la société civile

En 2012, presque tous les États membres signalaient l'implication de la société civile, dont des ONG de femmes, des partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile, dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle nationale/fédérale, dans la plupart des cas au niveau de la diffusion d'informations et de la sensibilisation.

Comme indiqué par leurs responsables, l'impact de l'implication d'ONG de femmes dans l'élaboration des politiques variait considérablement d'un État membre à l'autre, en fonction des fonds disponibles pour les ONG et du niveau d'engagement du gouvernement quant à l'institutionnalisation

de l'implication régulière des ONG de femmes. Cependant, la majorité d'entre elles estime que l'implication de la société civile dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et dans la consultation par les gouvernements dans ce cadre est limitée, ponctuelle, voire inexistante. L'étude de l'EIGE sur les capacités institutionnelles et les méthodes, outils et bonnes pratiques efficaces pour l'intégration de la dimension de genre (2013) indique qu'alors que la participation des parties prenantes dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes/d'intégration de la dimension de genre a été intégrée ou institutionnalisée dans une majorité d'États membres, elle n'est toujours pas entièrement intégrée dans chaque phase du cycle d'élaboration des politiques dans douze États membres, où ces parties prenantes sont rarement ou seulement occasionnellement consultées dans le cadre de l'élaboration des politiques.

Indicateur 2a: ressources en personnel de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'engagement d'un gouvernement dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes peut également être mesuré en termes de ressources affectées à l'organisme public chargé de cette question ⁽²⁵⁾.

L'indicateur 2a fait référence au rapport entre les ressources en personnel disponibles pour l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes ⁽²⁶⁾ et la taille de l'État membre en termes de population. Le nombre d'employés est mentionné en années-personnes, ce qui signifie les emplois à temps plein pour l'année entière, à l'exclusion de tout le personnel de projet ne recevant pas de financement provenant du budget de l'État. L'indicateur est calculé à partir du rapport entre le nombre d'employés et la population (en millions) de chaque État membre et décrit l'écart par rapport à la valeur médiane.

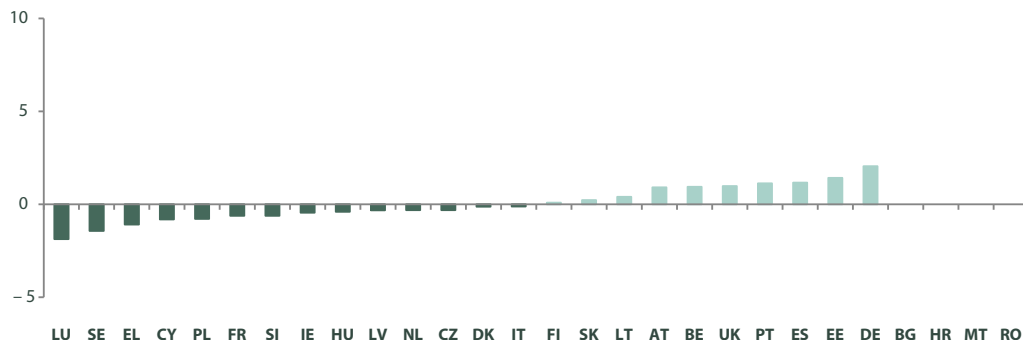
Concernant les variations en termes de personnel affecté aux organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2005,

les ressources humaines pour l'égalité hommes-femmes ont enregistré un recul dans plus de la moitié des États membres (figure 4).

L'établissement de comparaisons entre les ressources en personnel est une tâche ardue. La charge de travail de l'organisme public chargé de l'égalité n'augmente ni ne diminue de manière directement proportionnelle à la taille de la population. Il est par conséquent parfois plus significatif de considérer les variations au fil du temps que les chiffres proprement dits. De plus, pour les États fédéraux, les organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau régional ont été inclus dans le score de l'indicateur 2012. Il est toutefois probable que certains États membres ne fonctionnant pas sous un régime fédéral disposent aussi d'organismes chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau régional. Il est dès lors difficile d'obtenir une perspective comparative précise entre les États membres.



Figure 4: Différence au niveau des ressources humaines des organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2005 et en 2012, par État membre, employés par population (1 000 000)



Remarques: les données pour la Bulgarie, la Croatie, Malte et la Roumanie ne sont pas disponibles.

La Bulgarie, la Croatie et la Roumanie ne figuraient pas dans l'enquête de la présidence finlandaise et les données pour 2005 ne sont dès lors pas disponibles.

Source: données collectées durant la présidence finlandaise en 2006 et durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

Indicateur 2b: ressources en personnel de l'organisme ou des organismes chargé(s) de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

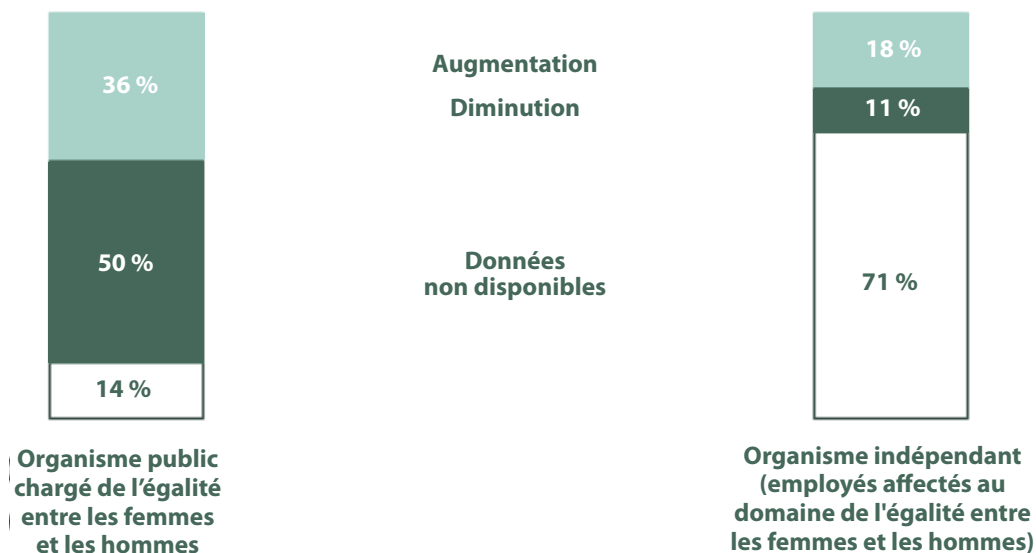
Cet indicateur représente l'engagement d'un gouvernement dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en termes d'affectations des ressources pour la protection et la promotion de l'égalité de traitement des hommes et des femmes conformément à la directive 2002/73/CE.

L'indicateur 2b fait référence au rapport entre les ressources en personnel disponibles pour l'organisme désigné pour la promotion de l'égalité de traitement des femmes et des hommes et la taille de la population de l'État membre. Le nombre d'employés est mentionné en années-personnes, ce qui signifie les emplois à temps plein pour l'année entière, à l'exclusion de tout le personnel de projet ne recevant pas de financement provenant du budget de l'État. Dans le cas d'organismes indépendants

chargés de la promotion de l'égalité de traitement, une estimation du nombre d'employés exclusivement affectés à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe a été demandée. L'indicateur est calculé à partir du rapport entre le nombre d'employés et la population (en millions) de chaque État membre et décrit l'écart par rapport à la valeur médiane.

En 2012, seuls cinq pays (BE, ES, HR, PT, FI) disposaient d'organismes indépendants travaillant uniquement à la promotion de l'égalité de traitement des hommes et des femmes (contre onze en 2005). La majorité des États membres (BG, CZ, DK, DE, EE, IE, EL, FR, CY, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, PL, PT, RO, SI, SK, SE, UK) disposait d'un organisme indépendant chargé de lutter contre la discrimination fondée sur plusieurs motifs, l'un d'entre eux étant le

Figure 5: Ressources humaines des organismes chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2005 (25 États membres) et en 2012 (28 États membres), employés par population (1 000 000)



Remarques: la Bulgarie, la Croatie et la Roumanie ne figuraient pas dans l'enquête de la présidence finlandaise et les données pour 2005 ne sont dès lors pas disponibles.

Les données sont présentées sous forme de pourcentages afin de permettre une comparaison entre 2005 et 2012 lorsque le nombre d'États membres était différent.

Source: données collectées durant la présidence finlandaise en 2006 et durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

sexe. Ces chiffres illustrent la tendance croissante parmi les États membres à fusionner les organismes exclusivement dédiés à la promotion de l'égalité de traitement des hommes et des femmes avec ceux abordant plusieurs motifs de discrimination⁽²⁷⁾. Il en résulte une visibilité moindre des ressources humaines affectées uniquement à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe dans les organismes indépendants chargés de l'égalité (figure 5).

Le nombre d'employés par population des organismes indépendants a augmenté depuis 2005 dans cinq États membres (DK, EL, LV, PT, FI) et diminué dans trois autres (CZ, CY, UK). Une partie de cette croissance est attribuable à l'élargissement du mandat d'organismes déjà existants pour l'égalité de traitement. Pour dix-neuf États membres, la comparaison entre 2005 et 2012 n'était pas possible en raison du manque d'informations concernant le nombre d'employés.



Indicateur 3: intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les femmes et les hommes

L'indicateur 3 se fonde sur le deuxième objectif stratégique du domaine H sur les mécanismes institutionnels, «Intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général», et sur un certain nombre de sous-objectifs:

- veiller à ce qu'une analyse de l'impact relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes soit effectuée avant toute décision politique;
- examiner régulièrement les politiques, programmes et projets nationaux, ainsi que leur mise en œuvre, afin d'évaluer l'impact des politiques d'emploi et de revenu et de garantir que les femmes bénéficient directement du développement et que leur pleine contribution à ce dernier, rémunérée ou non, est incluse dans les politiques et planifications économiques;
- promouvoir des stratégies nationales et des objectifs en termes d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'élimination des obstacles dans l'exercice des droits des femmes et l'éradication de toute forme de discrimination envers les femmes;
- collaborer avec des membres des organes législatifs, comme il convient, afin d'assurer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les lois et politiques;
- mandater tous les ministères pour l'examen de toutes les politiques et de tous les programmes sous l'angle de l'égalité entre les sexes et dans le contexte du BPfA; placer la responsabilité de la mise en œuvre de ce mandat au niveau le plus élevé possible; mettre en place ou renforcer une structure de coordination

interministérielle pour l'exécution de ce mandat, le suivi des progrès et la constitution d'un réseau avec les mécanismes appropriés.

Selon le BPfA, la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre nécessite: l'engagement du gouvernement, une structure d'organismes publics et de fonctionnaires chargés de l'intégration de la dimension de genre, la consultation d'experts en questions de genre au sein du gouvernement et de la société civile, la connaissance (formation et sensibilisation) des méthodes de mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre ainsi que l'utilisation de méthodes et d'outils.

Dans le rapport de la présidence finlandaise en 2006, certaines de ces questions étaient déjà prises en considération par l'indicateur 3. Le rapport de l'EIGE intitulé «Efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes» suggère des améliorations de cet indicateur en prenant en compte davantage d'outils d'intégration de la dimension de genre et en proposant une restructuration de l'indicateur 3 comme suit:

1: Situation en ce qui concerne l'engagement du gouvernement vis-à-vis de l'intégration de la dimension de genre (maximum 2 points).

2: Existence de structures pour l'intégration de la dimension de genre (maximum 4 points):

2.1. structures d'intégration de la dimension de genre (personnes de contact ou points focaux responsables de l'intégration de la dimension de genre au sein des ministères ou structure de coordination interministérielle pour l'intégration de la dimension de genre);

2.2. consultations de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes concernant les nouvelles politiques et leur évaluation.

3: Engagement pour les méthodes et outils d'intégration de la dimension de genre et utilisation de ces derniers (maximum 10 points):

3.1. engagement à utiliser des méthodes et outils d'intégration de la dimension de genre (obligation légale d'effectuer une évaluation de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes ou une intégration de la dimension de genre dans les budgets nationaux);

3.2. utilisation des méthodes et outils d'intégration de la dimension de genre (évaluation de l'impact selon le genre, intégration de la dimension de genre dans les budgets nationaux, formation dans le domaine de l'égalité des genres, ainsi que suivi et évaluation);

3.3. disponibilité de rapports d'études d'évaluation.

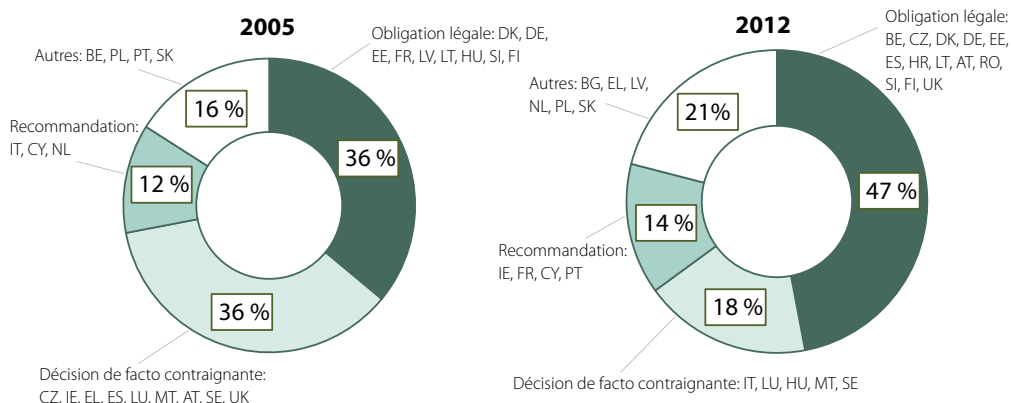
L'indicateur relatif à l'intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les femmes et les hommes est une somme d'indicateurs d'une valeur maximale de 16 points. Aucun des États membres n'a obtenu le résultat maximal pour cet indicateur en 2012, mais cinq d'entre eux (ES, FR, AT, FI, SE) ont reçu au moins 12 points. Cependant, plus de la moitié des États

membres (BG, IE, EL, LV, LU, HU, MT, NL, PT, RO, SI, SK) ont obtenu moins de 8 points en 2012.

Engagement du gouvernement vis-à-vis de l'intégration de la dimension de genre

Dans la plupart des États membres, l'engagement du gouvernement vis-à-vis de l'intégration de la dimension de genre est une obligation légale ou une décision de facto contraignante du gouvernement. Dans l'ensemble, par rapport à 2005, nous avons assisté à une augmentation de la proportion des États membres qui ont mis en place une obligation légale d'intégration de la dimension de genre. Si les proportions ont généralement progressé, il n'existe aucune tendance générale dans le niveau ou la force de l'engagement par rapport à la mise en place de l'intégration de la dimension de genre au niveau des États membres. La situation de l'engagement vis-à-vis de l'intégration de la dimension de genre entre 2005 et 2012 s'est améliorée dans sept États membres (BE, CZ, ES, IT, AT, PT, UK), s'est détériorée dans six autres (IE, EL, FR, LV, HU, NL) et n'a pas changé dans douze États membres (figure 6).

Figure 6: Types d'engagements vis-à-vis de l'intégration de la dimension de genre dans les États membres de l'UE en 2005 (25 États membres) et en 2012 (28 États membres)



Remarques: la Bulgarie, la Croatie et la Roumanie ne figuraient pas dans l'enquête de la présidence finlandaise et les données pour 2005 ne sont dès lors pas disponibles.

Les données sont présentées sous forme de pourcentages afin de permettre une comparaison entre 2005 et 2012 lorsque le nombre d'États membres était différent.

Source: données collectées durant la présidence finlandaise en 2006 et durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

Toutefois, l'existence d'une obligation légale ou d'une recommandation concernant l'intégration de la dimension de genre ne suffit pas pour garantir la réussite de la mise en œuvre de la stratégie dans la pratique. Comme l'a souligné le rapport conjoint sur l'emploi 2007-2008 du Conseil de l'Union européenne, la plupart des États membres sont encore loin d'avoir adopté une approche complète d'intégration de la dimension de genre en matière de politique de l'emploi, notamment à travers une évaluation systématique de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes des mesures politiques ⁽²⁸⁾.

Structures pour la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre

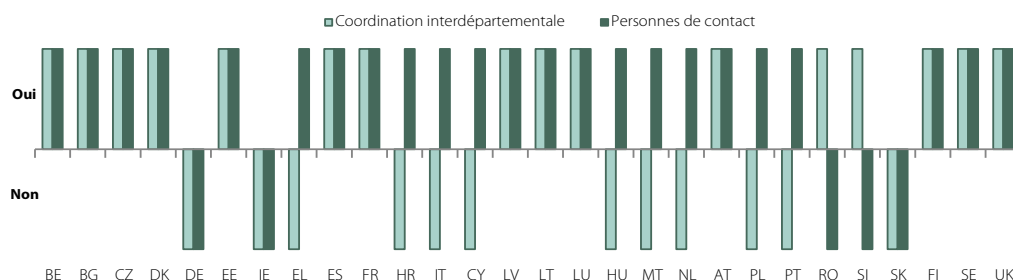
En 2012, presque tous les États membres avaient une structure interministérielle pour la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans le gouvernement, telle qu'une structure de coordination de l'intégration de la dimension de genre dans les autres ministères (16 États membres), un réseau de personnes de contact pour l'intégration de la dimension de genre (23 États membres) ou les deux (14 États membres) (figure 7). Entre 2005 et 2012, la proportion de pays ne disposant d'aucune de ces structures a diminué, passant de 20 à 11 %.

Consultations de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes

Selon le BPfA, le rôle de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes est important dans la mesure où celui-ci a la responsabilité de «fournir une formation et des services consultatifs aux organismes gouvernementaux afin de leur permettre d'intégrer la problématique hommes-femmes dans leurs politiques et programmes». Les données montrent que, dans cinq États membres seulement (FR, MT, PL, PT, SE), l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes a été consulté sur presque toutes les nouvelles politiques autres que celles concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans les vingt-deux autres États membres (BG, CZ, DK, DE, EE, IE, EL, ES, HR, IT, CY, LV, LT, LU, HU, NL, AT, RO, SI, SK, FI, UK), l'organisme a uniquement été consulté pour certaines nouvelles politiques.

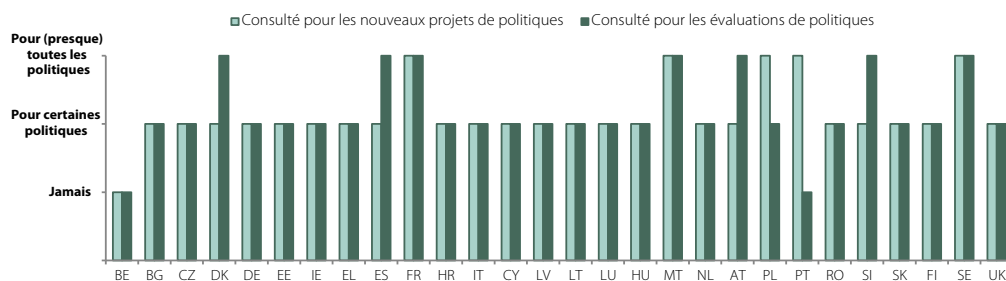
L'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes a été consulté pour (presque) toutes les évaluations de politiques dans sept États membres et pour certaines évaluations de politiques dans dix-neuf autres (figure 8). La participation de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes a conduit à un ajustement des mesures dans la majorité des cas (50 à 75 %) dans dix États membres (DE, EL, ES, FR, IT, AT, PL, SI,

Figure 7: Types de structures pour la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans les 28 États membres de l'UE en 2012



Source: données collectées durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

Figure 8: Consultation de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les nouveaux projets de politiques ou l'évaluation des politiques (dans des domaines autres que l'égalité entre les femmes et les hommes) dans les 28 États membres de l'UE en 2012



Source: données collectées durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

SE, UK) et seulement dans certains cas (25 à 50 %) dans treize États membres (BG, CZ, DK, EE, IE, HR, CY, LT, HU, NL, RO, SK, FI).

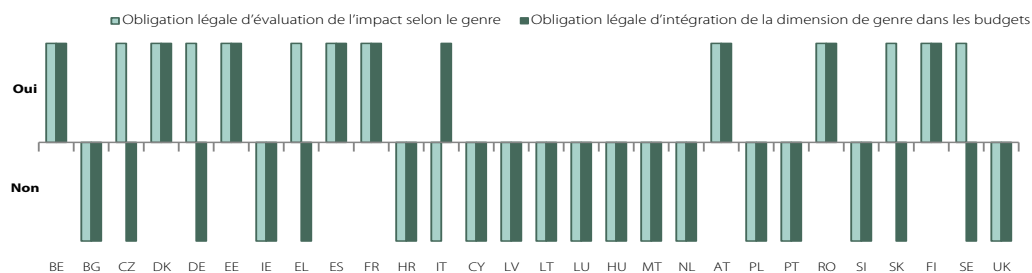
Engagement pour les méthodes et outils d'intégration de la dimension de genre et utilisation de ces derniers

En 2012, treize États membres avaient établi une obligation légale d'effectuer une évaluation de l'impact selon le genre dans le cadre de l'élaboration de projets de loi ou de politiques. Seuls huit États membres disposaient d'une obligation légale d'exécuter une intégration de la dimension du genre

dans les budgets ou des évaluations d'impact selon le genre des budgets ministériels (figure 9).

Toutefois, il n'existe pas de lien direct entre l'obligation légale d'utiliser des méthodes et outils spécifiques d'intégration de la dimension de genre et leur utilisation réelle. Dans plusieurs États membres où une obligation légale était établie, l'utilisation des méthodes et outils d'intégration de la dimension de genre était pratiquement un concept inconnu ou n'en était toujours qu'au stade initial. Cependant, dans plusieurs autres États membres, des méthodes et outils d'intégration de la dimension de genre étaient utilisés dans la plupart des ministères ou plusieurs d'entre eux, sans obligation légale.

Figure 9: Obligations légales d'utiliser des méthodes d'intégration de la dimension de genre (évaluation de l'impact selon le genre ou intégration de la dimension de genre dans les budgets) dans les 28 États membres en 2012



Source: données collectées durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

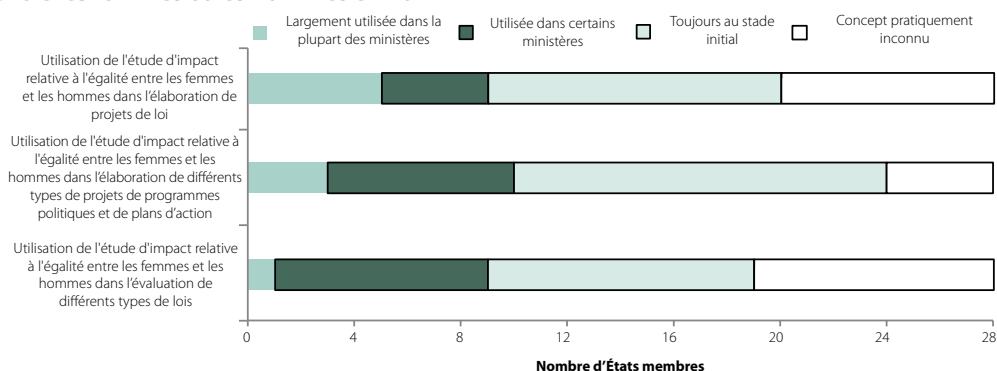
Étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes

En 2012, près de la moitié des États membres avaient adopté des dispositions légales ou de principe pour la mise en œuvre de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, accompagnées de lignes directrices et d'autres matériels de support. Toutefois, seuls deux États membres (ES, SE) utilisaient largement l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'élaboration de différents types de projets de programmes

politiques et cinq autres (CZ, DK, DE, FR, FI) l'utilisaient parfois (figure 10).

Seuls quatre États membres (ES, FR, PL, SE) ont déclaré que l'application de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'élaboration de projets de loi conduisait dans la majorité des cas à un ajustement afin de rendre le résultat final plus équitable pour les hommes et pour les femmes. Dans les autres États membres, l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes a eu une répercussion seulement dans certains cas, tandis qu'aucun ajustement n'est intervenu dans d'autres cas.

Figure 10: Nombre d'États membres utilisant l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes en 2012



Source: données collectées durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

Capacités institutionnelles pour l'intégration de la dimension de genre dans les États membres de l'UE

L'étude complémentaire de l'EIGE «Institutional Capacity for Gender Mainstreaming in the 28 Member States of the European Union» (Capacités institutionnelles pour l'intégration de la dimension de genre dans les 28 États membres de l'Union européenne) (2013) a révélé que l'utilisation de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes semblait être principalement déployée en lien avec la préparation de textes législatifs. Dans de nombreux pays, la mise en œuvre de l'étude

d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes revêt un caractère plutôt formel et s'apparente davantage à un exercice de «cochage» de case qu'à une véritable analyse.

L'étude comprend une analyse plus approfondie de la mise en œuvre de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pays et régions sélectionnés. Les critères suivants ont été appliqués:

- la méthode d'évaluation de l'impact selon le genre déployée doit correspondre à la définition de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes utilisée dans le contexte de l'étude ⁽²⁹⁾;

- des informations disponibles sur la mise en œuvre de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes doivent indiquer que celle-ci est étayée par une analyse substantielle (au lieu de traiter l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes comme un exercice de «cochage» de case);
- il doit exister un certain passé ou un certain volume de mise en œuvre de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le pays, indiquant un certain degré d'institutionnalisation de la méthode;
- des preuves de la mise en œuvre actuelle ou récente de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes doivent pouvoir être présentées;
- des lignes directrices et d'autres matériels de support doivent exister pour la mise en œuvre de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des recherches indiquent que les pays et régions suivants remplissent les critères ci-dessus: Allemagne (niveau des Länder: Basse-Saxe), Espagne (niveau régional: Catalogne), Autriche, Finlande et Suède. Bien que la cartographie initiale des données ne semble pas indiquer que le passé ou le volume de mise en œuvre de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes au Danemark soit significatif, ce pays a été inclus dans l'analyse en raison de l'accent mis récemment sur l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans une approche restructurée sur l'intégration de la dimension de genre.

Dans l'ensemble, l'étude révèle que peu d'informations sont accessibles au public concernant la mise en œuvre de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pays et régions analysés. Lorsqu'elles sont disponibles, les

informations indiquent un processus en cours d'institutionnalisation, avec de fortes variations selon les domaines concernés et qui ne font pas état d'une utilisation systématique de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes comme partie intégrante de l'élaboration des lois et des politiques. Les deux cas présentant le taux attesté le plus élevé de mise en œuvre de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes sont la Suède, où les évaluations de l'impact selon le genre n'ont pas été réglementées et sont effectuées à l'aide de différentes méthodologies, et la Catalogne, où la loi couvre entièrement l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et applique un modèle centralisé. Dès lors, nous pouvons en conclure que les méthodes d'institutionnalisation de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes ne semblent pas être décisives quant à leur degré de mise en œuvre.

Les études de cas de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes ont été sélectionnées sur la base des critères suivants:

- les évaluations de l'impact selon le genre ne concernaient pas des mesures spécifiques de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes;
- les évaluations de l'impact selon le genre avaient une forte influence (ou au moins une certaine incidence sur la politique);
- les évaluations de l'impact selon le genre étaient effectuées correctement d'un point de vue technique.

Les rapports de ces cas, ainsi que les lignes directrices sous-jacentes à ces évaluations de l'impact selon le genre, ont été collectés puis analysés. Lorsqu'elle était disponible, la littérature universitaire et grise abordant le déploiement de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le pays/la région a également été intégrée à l'analyse.

**Tableau 1: Cas sélectionnés d'évaluation de l'impact selon le genre par pays/région**

| Pays/ Région | Cas d'évaluation de l'impact selon le genre | Année | Type de document | Domaine(s) |
|-------------------------------|---|-------|-------------------------|--|
| Danemark | Loi 162 du 18 avril 2012 (loi sur une action expérimentale d'allocation d'indemnités d'emploi aux chômeurs de longue durée bénéficiant de prestations sociales) | 2012 | Loi | Emploi |
| Danemark | Loi 134 du 25 février 2010 (loi sur la construction d'un nouveau tronçon ferroviaire Copenhague-Ringsted) | 2010 | Loi | Transports |
| Autriche | Loi sur la représentation des fonctionnaires fédéraux | 2013 | Loi | Réforme de la fonction publique |
| Autriche | Modifications de la loi fédérale sur les universités et les établissements d'enseignement supérieur de 2002 | 2013 | Modifications | Enseignement |
| Finlande | Loi sur l'amélioration de l'intégration (30/12/2010-1386) | 2010 | Loi | Politiques d'immigration et d'intégration |
| Finlande | Stratégie 2020 en matière d'immigration | 2013 | Stratégie | Immigration |
| Suède | Le droit de participation. Femmes et membres de la famille immigrants récemment arrivés sur le marché du travail | 2012 | Stratégie | Immigration, intégration, emploi |
| Suède | Égalité de traitement dans la perception d'indemnités de maladie — une approche sexo-spécifique du processus des congés de maladie | 2010 | Évaluation de politique | Assurance maladie, prestations sociales |
| Basse-Saxe (Allemagne) | Loi sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées (2007) | 2007 | Loi | Personnes handicapées, lutte contre la discrimination |
| Catalogne (Espagne) | Programme de coopération au développement 2003-2006 | 2003 | Programme d'action | Politiques de coopération internationale et de développement |
| Catalogne (Espagne) | Loi 2/2004 pour l'amélioration des quartiers, zones urbaines et villes nécessitant une attention particulière | 2004 | Loi | Politiques urbaines et territoriales |

Les cas sélectionnés couvrent une période d'environ dix ans de mise en œuvre de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'UE (2003-2013) et une douzaine de domaines, dont la lutte contre la discrimination, les personnes handicapées, la santé, l'emploi, l'intégration et l'immigration, l'enseignement supérieur et la recherche, la coopération internationale, les transports publics, la sécurité sociale et les politiques urbaines et territoriales.

L'analyse révèle que l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, en tant qu'instrument fondamental pour l'intégration efficace de la dimension de genre, ne fait pas systématiquement l'objet de lois ou de règlements. Toutefois, l'existence d'un cadre légal, ou son absence, ne détermine pas son degré d'institutionnalisation ou la rigueur de sa mise en œuvre.

En termes de portée, d'ampleur, de procédures, de services responsables, de contrôle de la qualité ou d'évaluation, les évaluations de l'impact selon le genre sont encadrées différemment dans les pays et régions analysés, démontrant ainsi l'existence de différents modèles. Cette diversité se reflète en partie dans l'existence de différentes définitions de ce que l'on entend concrètement par «évaluation de l'impact selon le genre».

La tâche de réalisation de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes est généralement confiée à différentes institutions, suivant des procédures distinctes dans les différents pays et régions. En fonction du cadre institutionnel, différents types d'acteurs contribuent aux procédures d'évaluation de l'impact selon le genre. Les pays affichent des différences sur le plan du degré d'autonomie des fonctionnaires dans le cadre de cette tâche, de l'assistance fournie aux organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'intervention éventuelle d'acteurs «externes», tels que des experts en questions d'égalité entre les genres ou des experts juridiques. La portée des documents législatifs ou stratégiques soumis à l'étude

d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes varie considérablement parmi les pays et régions sélectionnés.

L'assurance de la qualité est essentielle afin de veiller à ce que l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes traite de manière adéquate tous les aspects pertinents liés au genre des documents, mobilise suffisamment d'expertise technique et en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et fournisse des recommandations cohérentes par rapport au cadre de politique intérieure sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans plusieurs des cas choisis, les organismes chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes sont consultés tout au long du processus par les ministères ou les départements en charge de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, fournissant aux fonctionnaires une expertise et des instruments pertinents.

Dans la plupart des pays et régions, l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes est effectuée à une phase relativement avancée du cycle d'élaboration des politiques. En d'autres termes, une grande partie du processus législatif a déjà eu lieu au moment de l'évaluation des projets de mesures sous l'angle de l'égalité entre les genres (sexes), ce qui limite de fait les options de remodelage substantiel des normes ou des politiques proposées. En cas de demandes de modifications importantes, en particulier de la part de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes impliqué dans la procédure, elles peuvent de ce fait comprendre des décisions à caractère politique.

En résumé, des modèles très différents sont en place pour la mise en œuvre de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, et les conceptions sous-jacentes de ce que recouvre effectivement l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes diffèrent. L'accent peut être mis sur l'analyse de la situation actuelle plutôt que sur une évaluation des effets potentiels d'une mesure législative ou stratégique future. L'étude d'impact relative à



l'égalité entre les femmes et les hommes peut être perçue et exécutée comme un exercice distinct ou en tant que partie intégrante du processus préparatoire des mesures législatives ou stratégiques.

Relativement peu d'attention est accordée à la dimension plus transformatrice de l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes par la conception de

recommandations innovantes ou de mesures alternatives allant au-delà de la simple anticipation d'effets différenciés selon les sexes éventuels. Une plus grande attention est généralement accordée aux conclusions d'inégalité entre les femmes et les hommes dans un domaine spécifique plutôt qu'aux prévisions sous la forme de scénarios alternatifs contribuant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

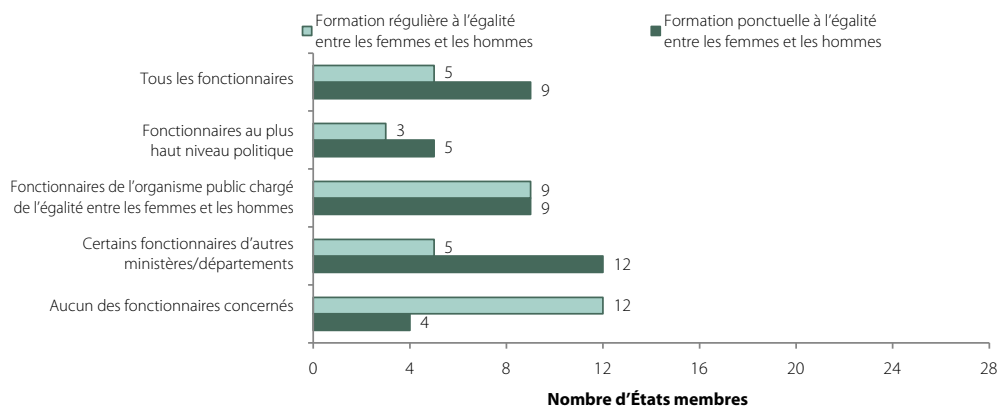
Formation dans le domaine de l'égalité des genres

Dans presque tous les États membres, des initiatives ont été prises au cours des trois dernières années afin de sensibiliser davantage aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des ministères et d'autres organes de l'administration publique. Toutefois, une formation régulière à l'égalité entre les femmes et les hommes n'était pas très courante. Seuls cinq États membres ont déclaré que leurs fonctionnaires recevaient une telle formation. Une formation dans le domaine de l'égalité des genres de façon ponctuelle était

de toute évidence plus courante, en particulier pour les employés de ministères/départements autres que ceux chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes (figure 11).

L'évaluation de la Commission européenne sur l'utilisation du Fonds social pour l'emploi afin de soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres a permis de conclure que la formation du personnel sur les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes était inégalement répartie entre les États membres, «bien que celle-ci devrait être une composante irremplaçable de toute stratégie d'intégration de ces questions»⁽³⁰⁾.

Figure 11: Nombre d'États membres fournissant une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes en 2012



Source: données collectées durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

Développement des compétences en matière d'intégration de la dimension de genre: formation dans le domaine de l'égalité des genres

Une autre étude de l'EIGE, «Mapping gender training in the European Union and Croatia» (Cartographie des programmes de formation dans le domaine de l'égalité des genres proposés dans l'Union européenne et en Croatie) (2013) réaffirme que le fait que le personnel dispose de compétences suffisantes à tous les niveaux de l'administration publique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est une condition préalable essentielle à la réussite de la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre. Le développement des compétences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est réputé englober une large gamme d'outils et de processus pédagogiques différents, tels que des événements de formation physique, la formation à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'initiation du personnel, des modules en ligne, du matériel d'orientation et des recueils de ressources, des accords de consultance, des réseaux de partage de l'expertise, etc.

La formation dans le domaine de l'égalité des genres est la plus répandue et souvent la seule forme de développement des compétences en matière d'égalité hommes-femmes à travers l'UE et, de ce fait, les deux concepts (développement des compétences en matière d'égalité hommes-femmes et formation dans le domaine de l'égalité des genres) sont souvent confondus.

Dans l'étude de l'EIGE sur la formation dans le domaine de l'égalité des genres proposée dans l'Union européenne, la formation dans le domaine de l'égalité des genres a été définie comme un outil éducatif et un processus visant à aider les responsables politiques à intégrer les questions d'égalité dans l'ensemble des politiques et programmes dont

ils sont responsables. Le premier volet de l'étude consistait en un exercice de cartographie pour la période 2005-2011, fondé sur l'examen de sources primaires, de recherches documentaires et d'entretiens avec les parties prenantes. De plus, durant le second volet de l'étude, les chercheurs ont réalisé des entretiens approfondis avec des acteurs pertinents dans des initiatives de développement des compétences prometteuses dans cinq États membres. L'objectif des entretiens était d'identifier les conditions préalables essentielles et les facteurs de réussite pour une formation efficace à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Généralement, il est difficile de tirer des conclusions concrètes sur l'étendue des formations relatives aux questions de genre dans l'Union européenne ou de comparer leur offre à travers les différents États membres. Comme le suggère l'étude de l'EIGE, les États membres ne collectent pas systématiquement des informations sur le nombre d'initiatives de formation dans le domaine de l'égalité des genres ou le nombre de bénéficiaires d'une formation dans ce domaine.

Les données existantes issues de l'enquête de 2012 indiquent que le nombre d'initiatives de formation dans le domaine de l'égalité des genres et le nombre d'employés dans les administrations publiques ayant reçu une telle formation restent relativement peu élevés dans la plupart des États membres de l'UE. La plupart des initiatives mises en œuvre durant la période 2005-2012 étaient en grande partie des projets individuels et ponctuels. Cela suggère que la plupart des pays de l'UE ont échoué à institutionnaliser la formation dans le domaine de l'égalité des genres au moyen du développement de mécanismes élaborés pour une offre systématique de connaissances et de compétences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur public aux niveaux national, régional ou local. Il existe toutefois des exemples (comme en Autriche, en Finlande et en



Suède) dans lesquels les objectifs d'intégration de la dimension de genre ont été poursuivis par des efforts relativement intenses et spécialisés pour combler les lacunes existantes en termes de connaissances du personnel concerné.

Les résultats de l'étude montrent qu'au cours de la période 2005-2011 des ressources financières ou des lignes budgétaires spécifiques limitées ont été affectées à la formation dans le domaine de l'égalité des genres dans la plupart des pays de l'UE. L'offre de formations dans ce domaine dépendait largement des programmes de l'UE en tant que principale source de financement, tels que Progress ou le Fonds social européen.

Un autre facteur essentiel concernant l'offre de formations dans le domaine de l'égalité des genres est leur qualité, qui dépend d'un certain nombre de facteurs. Ceux-ci incluent, entre autres, une structure institutionnelle appropriée, de bonnes qualifications des formateurs à l'égalité entre les femmes et les hommes, la disponibilité d'outils de formation pratiques, une évaluation appropriée des besoins ainsi qu'une surveillance et une évaluation régulières.

L'existence d'un engagement juridique et politique envers l'égalité entre les femmes et les hommes se trouve au premier plan en tant que condition préalable pour un système approprié de développement des compétences en matière d'égalité hommes-femmes. Les résultats de l'étude suggèrent que, là où l'intégration de la dimension de genre constituait une obligation juridique, cette dernière était plus susceptible de fournir l'impulsion pour l'offre de formations dans le domaine de l'égalité des genres pour le personnel à tous les niveaux de l'administration publique.

Les fournisseurs de formations dans le domaine de l'égalité des genres, également appelés «formateurs à l'égalité entre les femmes et les hommes», ont établi leur

activité en tant que profession après la reconnaissance de l'intégration des politiques de genre comme une stratégie globale dans certains pays. En pratique, les qualifications des formateurs à l'égalité entre les femmes et les hommes et, de ce fait, la qualité des formations dans ce domaine peuvent varier considérablement. Au niveau national, des initiatives de formation des formateurs n'ont été identifiées que dans huit États membres. Un certain nombre de ressources pratiques ont été mises à la disposition des formateurs à l'égalité entre les femmes et les hommes. Malgré le marché émergent pour de tels professionnels, aucun cadre de référence, que ce soit au niveau européen ou national, n'existe pour la qualité des services fournis par les formateurs à l'égalité entre les femmes et les hommes, en dépit des tentatives effectuées en ce sens. Les institutions et organisations qui commandent des formations à l'égalité entre les femmes et les hommes ne disposent apparemment pas d'orientations susceptibles de les guider tout au long du processus de recherche et de sélection de services de formation de qualité.

Une autre source de préoccupation concernant la formation dans le domaine de l'égalité des genres a trait à sa réponse concrète aux besoins de ceux qui la reçoivent et au potentiel de transformer les processus et les environnements de travail afin qu'ils mettent davantage l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes. L'étude de l'EIGE sur la formation dans le domaine de l'égalité des genres a conclu que la plupart des programmes de formation étaient assez généraux. Tandis que, dans quelques États membres, il existe des exemples de formations adaptées aux besoins spécifiques des participants, la forme la plus courante consiste en une formation générale, de faible ampleur, brève (moins d'une journée) et ponctuelle. Dans un certain nombre de pays, de tels modules ont été proposés en réponse à des programmes ou lois introduits récemment ou dans le cadre de programmes d'initiation pour les nouveaux employés.

Toutefois, il semble problématique de dépasser le stade des formations introductives, d'adapter le contenu des formations afin de mieux répondre aux tâches et aux rôles réels des participants et d'organiser un renforcement régulier des compétences. Parmi les défis identifiés, notons le manque d'engagement des responsables politiques envers l'égalité entre les femmes et les hommes et le financement limité consacré aux approches plus approfondies et à long terme. Une large gamme d'outils et de ressources est

aujourd'hui disponible à travers l'UE, mais il semble manquer de ressources de formation pratique, adaptée et spécialisée, couvrant des projets ou des domaines politiques spécifiques, ainsi que de formateurs compétents en matière d'égalité, en particulier dans des secteurs où la dimension hommes-femmes est moins évidente. Les sessions de formation organisées sont rarement obligatoires et, de ce fait, assurer des niveaux de participation suffisants sur une base volontaire s'avère souvent difficile.

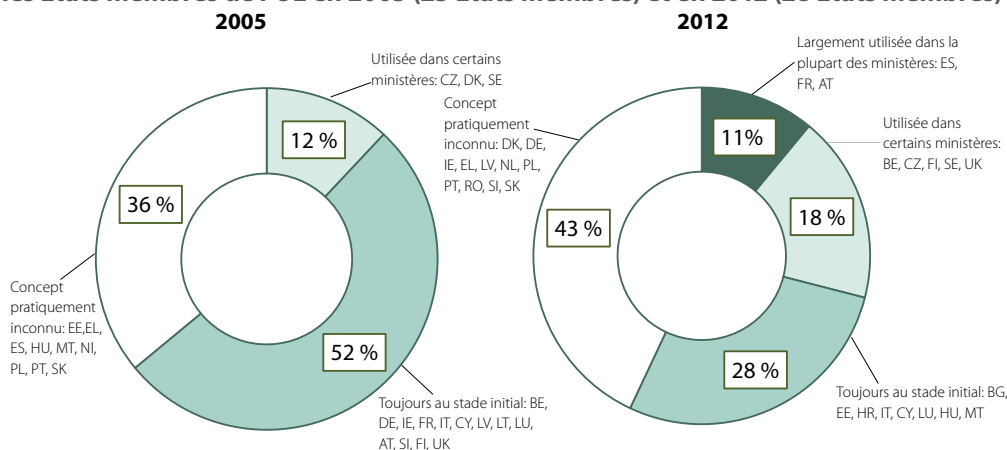
Intégration de la dimension de genre dans les budgets

En 2012, parmi les huit États membres (BE, DK, EE, ES, FR, IT, AT, FI) ayant mis en place un engagement juridique envers l'intégration de la dimension de genre dans les budgets, seules l'Espagne, la France et l'Autriche ont déclaré que cette intégration était largement utilisée par la plupart des ministères, les cinq autres États (BE, CZ, FI, SE, UK) ayant indiqué que ladite

intégration n'avait lieu que dans certains ministères. Dans la majorité des pays, l'intégration de la dimension de genre dans les budgets soit se trouvait encore au stade initial, soit était un concept pratiquement inconnu dans l'administration publique (figure 12).

Parmi les seize États membres (BE, BG, CZ, EE, ES, FR, HR, IT, CY, LU, HU, MT, AT, FI, SE, UK) dans lesquels l'intégration de la dimension de genre dans les budgets était utilisée à des degrés divers,

Figure 12: Utilisation de l'intégration de la dimension de genre dans les budgets dans les États membres de l'UE en 2005 (25 États membres) et en 2012 (28 États membres)



Remarques: les données sont présentées sous forme de pourcentages afin de permettre une comparaison entre 2005 et 2012 lorsque le nombre d'États membres était différent.

La Bulgarie, la Croatie et la Roumanie ne figuraient pas dans l'enquête de la présidence finlandaise et les données pour 2005 ne sont dès lors pas disponibles.

Source: données collectées durant la présidence finlandaise en 2006 et durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).



seuls les budgets de sept d'entre eux (CZ, ES, FR, AT, FI, SE, UK) ont été adaptés au cours des trois dernières années.

Évaluation et suivi

En 2012, douze États membres (BG, DE, EE, ES, FR, HR, CY, NL, PL, PT, FI, SE) utilisaient le suivi de

la dimension de genre comme outil pour l'intégration de la dimension de genre, quinze États membres (CZ, DE, FR, HR, IT, CY, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI, FI, SE) procédaient à l'évaluation ex post de la dimension de genre et seulement huit États membres (DE, FR, HR, CY, PL, PT, FI, SE) utilisaient le suivi et l'évaluation ex post dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre (figure 13).

Figure 13: Nombre d'États membres utilisant le suivi et l'évaluation ex post dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre en 2012



Source: données collectées durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

Indicateur 4: production et diffusion de statistiques ventilées par sexe

Pour pouvoir se doter de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et d'une législation efficace en la matière, l'une des principales conditions préalables est de pouvoir disposer, en temps utile, de statistiques de qualité élevée, ventilées par sexe. Ces statistiques permettent d'assurer la prise de décisions fondée sur des données probantes et d'évaluer la mesure dans laquelle les objectifs ont été atteints.

L'indicateur 4 est un nouvel indicateur fondé sur le troisième objectif stratégique du domaine H sur les mécanismes institutionnels, «Produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins de planification et d'évaluation», et un ensemble d'actions devant être prises par les services statistiques régionaux, nationaux et internationaux, ainsi que les agences nationales et de l'ONU concernées, en coopération avec des instituts de recherche et des centres de documentation.

En 1998, le Conseil européen a convenu que l'évaluation annuelle de la mise en œuvre du BPfA intégrerait la proposition d'un ensemble de valeurs de référence et d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Depuis 1999, des ensembles d'indicateurs ont été développés par les présidences ultérieures dans pratiquement tous les domaines recensés par le BPfA. Chaque année, le Conseil a adopté des conclusions concernant ces indicateurs et a souligné la nécessité de les évaluer dans le futur. Dans plusieurs domaines critiques recensés, les indicateurs et données statistiques pertinents n'étaient pas toujours disponibles au niveau de l'UE et faisaient parfois même défaut au niveau national, rendant impossible le suivi des progrès au fil du temps de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'indice d'égalité de genre ⁽³¹⁾ lancé récemment montre que le domaine de la violence fondée sur le genre envers les femmes présente les plus importantes lacunes statistiques dans l'UE dans

l'évaluation des progrès de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau européen. Les lacunes statistiques dans ce domaine sont une preuve évidente en appui de la résolution du Parlement européen sur les priorités et des grandes lignes d'un cadre politique récent de l'UE pour lutter contre la violence envers les femmes. La répartition du temps entre les femmes et les hommes, la prise de décisions, les comportements liés à la santé et les inégalités croisées (qui reconnaissent que les femmes et les hommes ne constituent pas des groupes homogènes au sein de catégories telles que le statut familial, l'orientation sexuelle, les personnes handicapées ou le statut d'immigration) sont autant d'autres domaines où la disponibilité de données de bonne qualité fait défaut. Le manque de données disponibles entrave aussi sérieusement l'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 sous l'angle de l'égalité entre les genres (sexes) dans des domaines tels que la recherche et le développement, l'innovation et les technologies, le changement climatique et l'énergie.

Il importe dès lors que les producteurs et les utilisateurs de statistiques dans chaque pays examinent régulièrement l'adéquation du système statistique officiel et la couverture par ce dernier des questions sexo-spécifiques, et garantissent la production régulière de publications statistiques sur les questions de genre présentant et interprétant des données thématiques sur les femmes et les hommes sous une forme

adaptée à un grand nombre d'utilisateurs non techniques ⁽³²⁾.

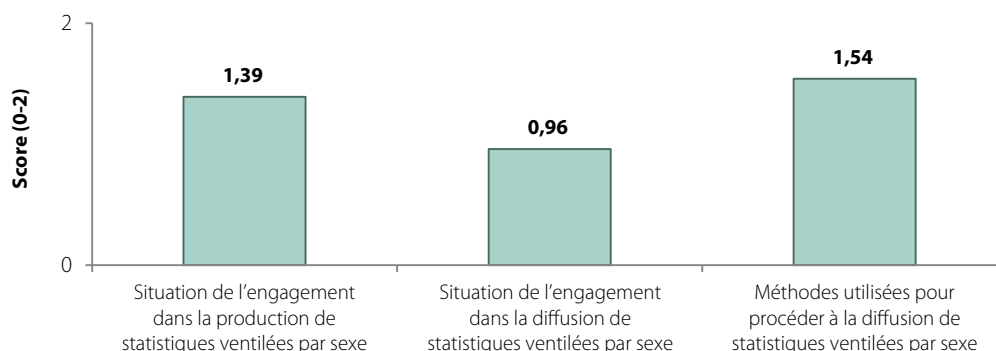
Cet indicateur vise à mesurer l'engagement des gouvernements en faveur de la production et de la diffusion de statistiques ventilées par sexe et à recenser les méthodes utilisées pour procéder à la diffusion de ces statistiques. L'indicateur proposé concernant le domaine H3 du BPfA intègre les aspects suivants:

- engagement du gouvernement dans la production de statistiques ventilées par sexe (maximum 2 points);
- engagement du gouvernement dans la diffusion de statistiques ventilées par sexe (maximum 2 points);
- méthodes utilisées pour procéder à la diffusion de statistiques ventilées par sexe (existence de publications ou de sites web dédiés) (maximum 2 points).

Quatre États membres (BG, ES, HR, HU) ont obtenu le résultat maximal (6 points) pour cet indicateur, tandis que l'Irlande et le Luxembourg ont obtenu les scores les plus bas.

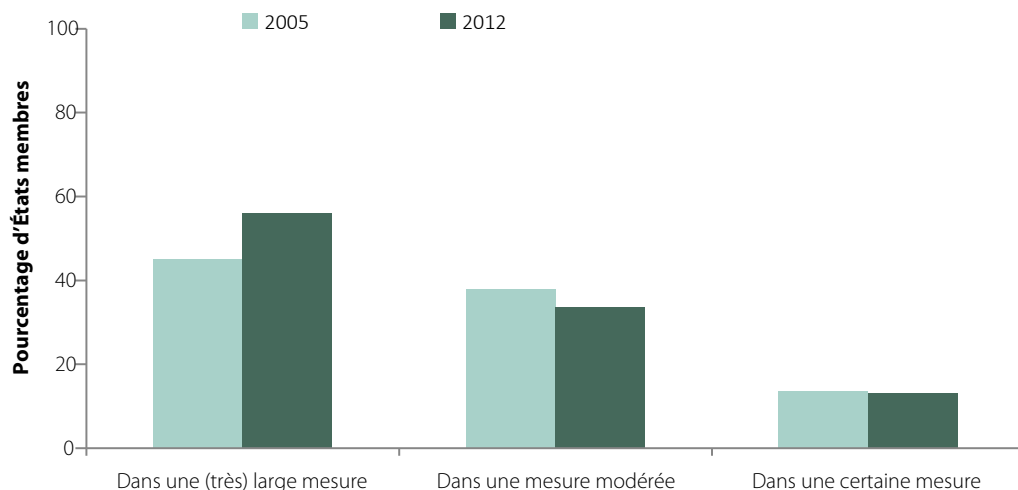
Une comparaison des aspects compris dans cet indicateur montre que les États membres utilisent des méthodes différentes pour la diffusion de statistiques ventilées par sexe, même en l'absence d'obligation légale nationale de collecter et de publier de telles statistiques (figure 14).

Figure 14: Performances des 28 États membres de l'UE dans la collecte et la diffusion de statistiques ventilées par sexe en 2012



Source: données collectées durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

Figure 15: Pourcentage d'États membres ayant rempli les exigences de collecte et de diffusion de données ventilées par sexe en 2005 (25 États membres) et en 2012 (28 États membres)



Remarque: aucune donnée pour la Bulgarie, la Croatie et la Roumanie n'était disponible pour 2005.

Source: données collectées durant la présidence finlandaise en 2006 et durant la période de janvier à avril 2013 (EIGE).

En 2012, l'exigence concernant la production et la diffusion de statistiques ventilées par sexe était largement respectée par seize États membres (BE, BG, CZ, DE, IE, EL, ES, HR, CY, LV, HU, MT, PL, RO, SI, UK). Huit autres (EE, FR, LT, NL, AT, PT, SK, SE) l'ont respectée modérément et l'Italie, le Luxembourg et la Finlande dans une certaine mesure. La situation globale en 2005 et en 2012 démontre certains progrès dans les États membres en ce qui concerne la fourniture de statistiques ventilées par sexe: en 2012, 57 % des États membres déclaraient avoir rempli les exigences de collecte et de diffusion de données ventilées par sexe

«dans une large mesure» contre 48 % des États membres en 2005 (figure 15).

La majorité des États membres produit et diffuse régulièrement des publications sur les statistiques ventilées par sexe. Deux tiers des États membres possèdent un site web dédié aux statistiques ventilées par sexe (un site web spécifique sur les statistiques ventilées par sexe, une section du site web de l'office des statistiques ou une section d'un autre site web). Toutefois, l'engagement pour la production et la diffusion de statistiques ventilées par sexe pris dans le cadre du BPfA n'est pas encore pleinement réalisé.

Conclusions

Dans l'Union européenne et ses États membres, le BPfA, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (convention CEDAW), la législation de l'UE et les réglementations nationales sur l'intégration de la dimension de genre constituent ensemble le cadre pour des mécanismes institutionnels appropriés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le BPfA a non seulement identifié la mise à disposition de mécanismes institutionnels destinés à favoriser la promotion des femmes comme l'un des douze domaines critiques recensés, mais en a également fait **une condition préalable nécessaire pour la concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les autres domaines.**

Bien qu'il soit reconnu comme une valeur fondamentale de l'UE et comme un domaine politique dans ses 28 États membres, **le statut de l'égalité entre les femmes et les hommes semble souffrir actuellement d'une perte d'importance dans l'UE**: le nombre de gouvernements comptant un ministère responsable de l'égalité entre les femmes et les hommes a reculé depuis 2005, tandis qu'un plus grand nombre d'États a confié cette responsabilité à des ministres adjoints ou à des secrétaires d'État. Aucune amélioration ne peut être constatée quant à l'emplacement hiérarchique des organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes. Malgré la recommandation pressante du Conseil de l'Union européenne (2009) ⁽²³⁾, un tiers des 28 États membres n'a toujours pas placé l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau le plus élevé possible de l'État, sous la responsabilité d'un ministre.

Une autre tendance est **l'accentuation, soutenue par des ressources politiques et financières, des aspects judiciaires (approche légaliste) de l'égalité/égalité de traitement entre les femmes et les hommes**, au lieu du développement et de la promotion de l'égalité dans son sens large. Cela signifie que le travail en matière d'égalité entre les femmes et les hommes peut être réduit à des cas individuels

pouvant ou non être portés devant les tribunaux ou d'autres instances et risque de perdre de la vigueur et du poids dans le cadre du traitement des inégalités structurelles et des discriminations au niveau de la société. Pour pouvoir rester significative dans l'agenda politique, l'égalité entre les femmes et les hommes a besoin, d'une part, de mécanismes puissants et durables destinés au développement, à la mise en œuvre et au suivi de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et, d'autre part, d'institutions protégeant les droits des femmes et des hommes.

Ces évolutions récentes contribuent à la marginalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes en tant qu'objectif politique et sape l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que domaine politique intrinsèque. Dans de nombreux États membres, **l'égalité entre les femmes et les hommes a de ce fait été écartée de l'agenda politique ou diluée dans le champ plus large de l'égalité des chances.**

Le nombre d'États membres ayant adopté des plans d'action gouvernementaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes a augmenté depuis 2005. L'établissement de rapports sur la mise en œuvre des plans aux organes législatifs s'est également généralisé et est à présent une réalité dans 26 États membres. Toutefois, l'existence d'un plan d'action national n'est pas un critère d'évaluation suffisant des progrès. L'évaluation de la qualité et des résultats de sa mise en œuvre demeure essentielle.

Les responsables gouvernementaux ont déclaré que les partenaires sociaux et les organisations de la société civile étaient de plus en plus impliqués dans les activités et les tâches de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans la plupart des cas pour la diffusion d'informations et la sensibilisation. Les responsables des organisations non gouvernementales de femmes à l'échelle



nationale ont indiqué que leur implication dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et dans la consultation par les gouvernements dans ce cadre était limitée, ponctuelle, voire inexistante. **Alors que la participation des parties prenantes dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes/d'intégration de la dimension de genre a été intégrée ou institutionnalisée dans une majorité d'États membres, elle ne l'est toujours pas entièrement dans chaque phase du cycle d'élaboration des politiques**, les parties prenantes étant rarement ou seulement occasionnellement consultées dans le cadre de cette élaboration.

Une tendance positive peut être observée en ce qui concerne **l'engagement juridique accru des États membres envers l'intégration de la dimension de genre par rapport à 2005 et les structures mises en place (coordination interministérielle ou points focaux au sein des ministères) responsables de l'intégration de la dimension de genre dans presque tous les États membres**. Toutefois, l'institutionnalisation des méthodes et outils d'intégration de la dimension de genre est insuffisante dans la majorité des pays en raison des mandats juridiques ou administratifs faibles ou vagues à appliquer à l'intégration de la dimension de genre en pratique. Très peu d'États membres offrent une formation régulière et un renforcement des capacités en matière d'égalité entre les genres, pour l'essentiel, pour les employés de l'organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes est soit un concept inconnu, soit se trouve encore à un stade initial d'application dans la majorité des États membres. L'intégration de la dimension de genre dans les budgets est devenue une obligation légale dans seulement huit États membres, parmi lesquels seulement trois l'utilisent largement dans les ministères.

L'une des évolutions les plus notables entre 2005 et 2012 est **l'intégration graduelle de l'organisme indépendant désigné pour la promotion de l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans un organisme**

ou une institution traitant de plusieurs motifs de discrimination. Comme le montre le rapport actuel, la discrimination fondée sur le sexe n'est traitée séparément que dans cinq États membres. Bien que l'importance de reconnaître l'hétérogénéité des femmes et des hommes en termes d'âge, de classe, de handicap, d'origine ethnique/de race et d'orientation sexuelle soit essentielle à l'acceptation des différentes expériences vécues par les femmes et les hommes, les conséquences de la minimisation de la question de genre en tant que dimension structurelle et élément sous-jacent de toute inégalité ne doivent pas être négligées. S'agissant d'un processus permanent au sein de l'UE, l'évaluation de ses aspects positifs et moins positifs reste encore à faire.

Le contexte politique spécifique à chaque État membre, également très variable et imprévisible, favorise ou freine la durabilité et l'efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. **La garantie du soutien de l'État pour une politique d'égalité entre les femmes et les hommes s'est avérée être un des facteurs les plus forts pour le développement et la durabilité des mécanismes institutionnels**.

Il est essentiel de reconnaître que les mécanismes institutionnels pour l'égalité des femmes et des hommes, dont l'intégration de la dimension de genre, sont une condition préalable indispensable pour la concrétisation de cette égalité. Les mesures antidiscriminatoires ne peuvent atteindre leur objectif sans être accompagnées de mécanismes destinés au développement et à la mise en œuvre de stratégies prospectives pour l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'intégrer la question du genre dans le travail de l'ensemble des institutions publiques. Cette question revêt une importance particulière dans le contexte de la crise économique et des coupes qui en résultent dans les budgets publics, impliquant le risque d'affecter sérieusement le fonctionnement des institutions chargées de l'égalité entre les femmes et les hommes et de minimiser le statut des politiques d'égalité des sexes.

Recommandations

Structures institutionnelles

Renforcer les structures institutionnelles:

- en garantissant l'existence d'un organisme public chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, placé au niveau le plus élevé possible de l'État, sous la responsabilité d'un ministre, avec des responsabilités et des moyens d'action appropriés;
- en veillant à ce que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes reste une priorité politique, soit intégrée dans d'autres domaines et complète le travail de traitement de cas de discrimination fondée sur le sexe;
- en établissant des objectifs stratégiques clairs et mesurables pour l'égalité entre les femmes et les hommes, avec des buts et des calendriers précis, en veillant à ce que le mandat et les capacités de l'organisme public lui permettent d'influencer l'élaboration de toutes les politiques nationales, d'élaborer et d'évaluer la législation et de coordonner et de surveiller la mise en œuvre des décisions du gouvernement;
- en mettant en place ou en renforçant un comité consultatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou une autre entité permanente impliquant des services compétents des gouvernements, des ONG de femmes et d'autres organisations de la société civile, des chercheurs et des partenaires sociaux sur une base régulière.

Intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les femmes et les hommes

Promouvoir la mise en œuvre effective de l'intégration de la dimension de genre à l'aide:

- d'une structure interministérielle et de points focaux dans chaque ministère;
- d'obligations légales d'utilisation de méthodes et d'outils d'intégration de la dimension de genre, tels que la formation à l'intégration de la dimension de genre, l'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'intégration de la dimension de genre dans les budgets nationaux, le suivi et l'évaluation;
- de budgets appropriés pour mener à bien ces tâches;
- d'une sensibilisation aux avantages de l'intégration de la dimension de genre;
- du renforcement de l'engagement juridique et institutionnel pour l'amélioration des compétences en matière d'égalité hommes-femmes des fonctionnaires à travers les différents secteurs.

Données ventilées par sexe

Promouvoir la collecte et la diffusion de statistiques ventilées par sexe:

- en disposant d'obligations légales ou d'accords structurels contraignants avec des instituts de statistiques ou d'autres organisations sur la collecte et la publication de statistiques ventilées par sexe;
- en produisant des statistiques et en mettant en place de nouveaux indicateurs là où ceux-ci font défaut, dans des domaines tels que la violence fondée sur le genre envers les femmes, les attitudes fondées sur les rôles de genre et les inégalités intersectionnelles (données ventilées par sexe ainsi qu'en fonction d'autres motifs de discrimination tels que l'origine ethnique, l'âge, etc.);
- en veillant à ce que les statistiques ventilées par sexe représentent des



- questions de genre pertinentes, en consultant différents groupes de parties prenantes au moment du développement des indicateurs;
- en veillant à ce que les statistiques ventilées par sexe soient librement accessibles aux responsables politiques, aux chercheurs, aux ONG, aux partenaires sociaux et à tous les citoyens;
- en envisageant l'établissement d'objectifs et d'indicateurs dans les plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes afin de mesurer les progrès et d'évaluer les développements.

Notes finales

- (1) Nations unies (1995), déclaration et programme d'action de Pékin, adoptés à la quatrième conférence mondiale sur les femmes, 27 octobre 1995 (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>).
- (2) Conseil de l'Union européenne (2006), «Bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin — Indicateurs relatifs aux mécanismes institutionnels, préparé par la présidence finlandaise».
- (3) Conseil de l'Union européenne (2009), «Conclusions du Conseil sur le bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin + 15: Le programme d'action et l'Union européenne, rapport de la présidence suédoise du Conseil de l'Union européenne».
- (4) Conseil de l'Union européenne (2009), «Conclusions du Conseil sur le bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin + 15: Le programme d'action et l'Union européenne, rapport de la présidence suédoise du Conseil de l'Union européenne».
- (5) Conclusions du Conseil sur l'efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser la promotion des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, Bruxelles, 9-10 décembre 2013 (<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15905-2013-INIT/fr/pdf>).
- (6) Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2014), Efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE, Vilnius, Lituanie (http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213481ENC_0.pdf).
- (7) Versions consolidées du traité sur l'Union européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (2010/C 83/01) (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FR>).
- (8) Commission européenne (1996), Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires, COM(96) 67 final (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:FR:PDF>).
- (9) Voir article 8 bis de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 269 du 5.10.2002, p. 15).
- (10) Susanne Burri a relevé, dans les analyses effectuées sur la transposition de la directive en 2011, que «la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail (refonte) consolid[ait] certaines directives existantes sur l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objectif de la directive refondue est de rassembler en un seul texte les principales dispositions existant en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, comme prévu par la présente directive, ainsi que la jurispru-

dence pertinente (considérant 1). Selon la Commission, un tel texte devrait clarifier, moderniser et simplifier les dispositions de directives relatives à ce thème afin de rendre la législation communautaire plus claire et plus efficace. La législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes devrait de cette manière être accessible à un plus vaste public». Les directives relevant de cette refonte sont la directive 75/117/CEE relative à l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins, la directive 76/207/CEE telle que modifiée par la directive 2002/73/CE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, la directive 86/378/CEE telle que modifiée par la directive 96/97/CE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, ainsi que la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve. La refonte n'a donc pas inclus les directives sur le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (directive 79/7/CEE), sur l'activité indépendante (directive 86/613/CEE, aujourd'hui abrogée par la directive 2010/41/UE) ou sur l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (directive 2004/113/CE). Il en va de même pour les directives sur la grossesse et le congé de maternité (92/85/CEE) ainsi que sur le congé parental (96/34/CE, aujourd'hui abrogée par la directive 2010/18/UE), qui ont une base juridique différente.

(11) Voir article 8 bis de la directive 2002/73/CE.

(12) Voir note 3.

(13) Voir note 1.

(14) Voir note 8.

(15) Commission européenne (2010), Communication au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, COM(2010) 491 final (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:fr:PDF>).

(16) Voir note 6.

(17) Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2013), «Capacités institutionnelles pour l'intégration des questions de genre dans les 28 États membres de l'Union européenne», projet de rapport.

(18) Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2013), Cartographie des politiques et pratiques de formation en genre dans l'Union européenne, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Vilnius, Lituanie (http://eige.europa.eu/sites/default/files/2012.5511_FR_V3.pdf).

(19) Ibidem.

(20) Voir note 3.

(21) Commission européenne et Eurostat (2004), 25e séminaire CEIES: statistiques ventilées par sexe: ségrégation professionnelle: étendue, causes et conséquences, p. 28.

(22) La méthodologie de l'étude est décrite en détail dans le rapport principal de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2013) intitulé «Efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE».

- (23) Les données sont présentées sous forme de pourcentages afin de permettre une comparaison entre 2005 et 2012 lorsque le nombre d'États membres était différent.
- (24) Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2013), Profils par pays de l'indice d'égalité de genre (<http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Gender-Equality-Index-Country-Profiles.pdf>).
- (25) Voir note 2.
- (26) En raison des différentes structures institutionnelles, l'indicateur n'intègre pas tout le personnel travaillant à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration publique. L'indicateur ne prend pas non plus en compte le degré d'externalisation de certaines tâches des organismes chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- (27) Cette tendance parmi les États membres de l'UE à l'unification des organismes responsables de la lutte contre la discrimination peut être le résultat de l'exigence formulée à l'article 20 de la directive 2006/54/CE. En effet, il y est indiqué à l'intention des États membres que les organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe «peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes».
- (28) Conseil de l'Union européenne (2008), Rapport conjoint sur l'emploi 2007-2008 (<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=FR&f=ST%207169%202008%20INIT>).
- (29) L'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes était définie comme l'évaluation ou l'analyse ex ante d'une loi ou d'un programme permettant d'identifier de manière préventive la probabilité de conséquences négatives découlant d'une décision, d'une loi ou d'un programme pour l'état de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'étude d'impact relative à l'égalité entre les femmes et les hommes peut comprendre une analyse coût-avantage.
- (30) Commission européenne (2011), Évaluation du soutien du fonds social européen à l'égalité entre les femmes et les hommes (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6643&langId=en>).
- (31) Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2013), Indice d'égalité de genre, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Vilnius, Lituanie (<http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index>).
- (32) Voir note 1.
- (33) Voir note 3.

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

**Efficacité des mécanismes institutionnels destinés à favoriser l'égalité
entre les femmes et les hommes**

Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2014

2014 — 39 p. — 17,6 × 25 cm

ISBN 978-92-9218-364-6

doi:10.2839/18160



<http://eige.europa.eu>



Office des publications