

## LE GENRE SE GÉNÉRALISE

Le Partenariat de développement autrichien "Just GeM" implante la dimension de genre dans les politiques et les dispositifs d'emploi de la région de Styrie.

Coordonné par l'association pour le développement régional de Graz et de ses environs, le [partenariat](#) a créé une coalition de tous les décideurs qui sont en position de traduire ses objectifs ambitieux dans la réalité. Il rassemble le Ministère régional de l'emploi et des affaires sociales, l'Office régional de l'emploi, les partenaires sociaux, les Chambres de commerce, la Municipalité de Graz (capitale de la Styrie), différents conseils locaux, l'Association des centres d'innovation de Styrie, ainsi que le plus grand organisme caritatif de la région. Et, sur le terra, le PDD s'est allié avec les six pactes régionaux pour l'emploi, les organismes d'éducation et de formation, les instituts de recherche, les organismes d'égalité de genre et les associations de femmes dans toute la région.

### Engager les décideurs au plus haut niveau



Toutefois, même aussi puissante, aucune alliance ne peut réaliser l'égalité de genre sans une démarche claire partant du sommet des institutions et des organismes qu'elle cherche à influencer. Dès le départ, la direction de ces organisations doit s'engager sur le principe de la généralisation du genre et faire de la mise en oeuvre des mesures correspondantes une véritable priorité. ["Just GeM"](#) a réussi à convaincre ces acteurs clés que des stratégies globales d'égalité de genre allait améliorer tant la réalisation que l'effectivité de leurs politiques de l'emploi et, partant, soutenir le développement économique de la région. Le lancement du PDD a donc rassemblé les décideurs politiques au plus haut niveau qui, sous l'oeil attentif des médias et du grand public, ont engagé officiellement leurs organisations dans la généralisation du genre. Dans leur déclaration, ils ont également nommé une personne responsable, également haut placée, pour participer au programme de formation du PDD pour les "Agents du genre". Ce programme vise à créer un groupe d'experts internes centrés sur l'introduction et la coordination des changements nécessaires.

### Mettre en place les fondations du changement

La prochaine étape du PDD a été de créer un modèle en six étapes pour permettre aux acteurs du marché de l'emploi de progresser vers une amélioration concrète de l'égalité de genre :

- La première étape porte sur une étude d'impact de genre dans le domaine concerné, pour savoir comment les hommes et les femmes sont représentés dans les différents processus de prise de décision et également comment les femmes, par comparaison avec les hommes, bénéficient des différents dispositifs de formation et d'insertion professionnelle. Cette exercice porte non seulement sur la répartition des budgets mais aussi sur les autres moyens à disposition comme le temps, l'espace et l'accessibilité. De plus, l'analyse doit examiner les différences entre les circonstances et les situations de vie des hommes et des femmes pour vérifier si et comment ces différences sont prises en compte dans les politiques et les dispositifs. Un autre élément de l'étude d'impact de genre vise à identifier les différences de genre dans les règles sociétales et la réglementation et leur pertinence en matière d'égalité de traitement sur le marché de l'emploi. Enfin, sur la base des résultats de ces évaluations, des objectifs chiffrés d'égalité de genre sont définis ainsi qu'un plan d'action viable.
- La deuxième étape requiert une anticipation et une analyse des obstacles les plus probables dans la progression vers la réalisation des objectifs fixés.
- L'étape suivante regroupe une série d'options pour surmonter ces obstacles.

- Vient ensuite une analyse Swot (forces, faiblesses, opportunités et menaces) de ces options pour retenir celles qui constituent les solutions les plus réalistes et les plus viables en termes de coûts/bénéfices, de temps disponible et de contexte institutionnel.
- La cinquième étape représente le plus grand défi : durant la mise en oeuvre des options retenues, la dimension de genre doit être intégrée dans le système de management et de contrôle de l'organisation. A cette condition seulement, il est possible de détecter les blocages et les déviations et de réajuster la stratégie par rapport aux besoins tant de l'organisation que de ses "clients" hommes et femmes.
- Enfin, la sixième étape met en place les mécanismes de suivi et d'évaluation pour mesurer les progrès entre la situation de départ et les objectifs d'égalité définis à la fin de la première étape.

## Les Agents de genre, facteurs de changement

Le programme de formation du PDD prépare les futurs "Agents de genre" à lancer et à gérer tout ce processus en six étapes dans leur propre organisation. Modulaire, le programme est très centré sur la pratique : tout en acquérant les connaissances et les compétences nécessaires, les participants développent et mettent en oeuvre également leurs propres projets pilotes.

Deux versions différentes de la formation ont conçues. La première est proposée aux 13 femmes et 4 hommes venant des institutions chargées de définir la politique de l'emploi en Styrie, de fixer les budgets et de répartir les fonds entre les différents axes prioritaires. La deuxième version est destinée aux organismes qui appliquent les mesures pour l'emploi, dans le cadre de conventions avec les pouvoirs publics: 6 personnes sont actuellement en formation et 66 sont en liste d'attente. Ce niveau élevé de demande est une conséquence directe de la règle strict de l'Office régional de l'emploi imposant que la généralisation du genre soit adoptée par tous ses contractants.

## Des changements visibles

Les projets pilotes poussent comme des champignons en Styrie. Les municipalités réalisent des analyses d'impact de genre dans leurs services et passent au crible leurs budgets pour assurer une distribution plus équitable des financements et/ou des subventions dans différents domaines. Des lignes directrices et des outils pour la généralisation du genre sont produits dans domaines spécifiques des politiques locales et les personnels responsables du planning et de la réalisation des différentes mesures acquièrent les compétences nécessaires. De plus, la section régionale de la Confédération des syndicats autrichiens analyse l'impact de genre d'un certain nombre de conventions collectives et propose des formations pour aider les comités d'entreprise à identifier et à éliminer les discriminations de genre sur le lieu de travail. Un groupe d'entreprises négocie actuellement avec le syndicat des accords équitables quant au genre, qui deviendront des modèles pour la négociation collective à l'avenir. Dans le même temps, l'organisation rassemblant les centres d'innovation et les parcs d'entreprises travaille à l'intégration de la dimension de genre dans leurs services et leurs infrastructures.

Toutes ces activités sont suivies de près et soigneusement évaluées. Pour mesurer les progrès sur une base régulière, Just GeM a construit des indicateurs d'égalité de genre utilisés dans un système de benchmarking (positionnement comparatif) intitulé [Gender Radar](#). Il présente les niveaux d'égalité de genre atteints dans des domaines essentiels comme l'éducation et la formation, l'emploi, le chômage et la prise de décision politique dans les différents districts de Styrie. Les scores vont de "0" = inégalité absolue, à "1" = équilibre de genre. La distance entre le score effectif et 1 représente l'écart de genre restant à combler, tandis que la distance par rapport à 0 représente le degré d'égalité déjà atteint. Le système permet de faire des comparaisons entre les différents districts et entre les différents domaines. Un indicateur général sur la performance globale d'égalité de genre de chaque district peut également être calculé et visualisé. En comparant ces indicateurs de performance sur plusieurs années, on peut voir les progrès et/ou les échecs tant dans les domaines spécifiques sur le plan global.



La généralisation du genre dans un domaine aussi vaste et complexe que l'emploi et dans toute une région est une tâche colossale. Grâce à EQUAL, ce processus particulièrement chargé en défis a pris racine en Styrie et se répand via la [coopération transnationale](#) - Climbing to Equality - avec des partenaires en [Italie](#), aux [Pays-Bas](#) et en [Espagne](#).

## CONTACT

Just GeM Regionalentwicklungsverein/Regionalmanagement Graz und Graz-Umgebung Bernd Gassler Tel. +43 (316) 25 38 60                      +43 (316) 25 38 60 <a href="mailto:graz.umgebung@aon.at">graz.umgebung@aon.at</a> <a href="http://www.justgem.at">www.justgem.at</a>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------