



RENFORCER LES ORGANISMES D'EGALITE DE GENRE ET LES ASSOCIATIONS - EQUAL crée des observatoires, des centres ressources et des réseaux

1. DES INSTITUTIONS ALIBI DEVENUES DES ACTEURS RECONNUS

Probablement personne en Europe ne serait capable de citer le nombre exact **d'organismes d'égalité de genre** existant dans chacun des Etats membres. Le dispositif national peut inclure des **ministères** responsables exclusivement de l'égalité des chances ou chargés d'y veiller dans les autres politiques, mais on observe aussi des **organismes plus ou moins autonomes** dont le mandat est de combattre les discriminations de genre, voire également celles fondées sur la religion, la race, l'âge et l'orientation sexuelle. Dans de nombreux pays, des services d'égalité font partie des autorités locales ou régionales et les parlements aux différents niveaux ont des comités ou des commissions pour l'égalité de genre. Il en va de même pour les syndicats et pour un nombre croissant d'organisations d'employeurs. Les **entreprises**, surtout les grandes, ainsi que les **universités** et les **instituts de recherche** ont créé des postes de responsables à l'égalité des chances. Par ailleurs, on voit se créer en Europe des centres spécifiquement consacrés à la **recherche sur le genre**, dont les résultats viennent alimenter le développement politique.

La plupart de ces mécanismes remontent aux années 1970 lorsque les premières Directives européennes sur l'égalité entre hommes et femmes ont été transposées dans les législations nationales. A l'époque, ces structures étaient souvent considérées comme des institutions alibi, sans beaucoup d'influence sur les processus de décision. Avec les années, **les organismes d'égalité de genre sont devenus des acteurs clés**, dont l'expertise est valorisée non seulement par leurs bénéficiaires ultimes, les femmes et plus récemment également les hommes, mais aussi sur la scène politique et dans le monde de l'entreprise. Malgré cet indéniable progrès, les structures d'égalité elles-mêmes sont loin d'être satisfaites de leur situation. Les conseillers d'égalité, en particulier au niveau local et régional, ont souvent le sentiment de se battre dans des conditions difficiles, souffrant d'un **manque de personnel et de moyens financiers** et de n'être pas suffisamment bien intégrés dans les administrations et les organisations.

Le "paysage" des ONG de femmes qui a émergé au niveau européen est encore plus à multiples facettes que celui des agences d'égalité de genre. **Les fédérations nationales** regroupant les intérêts des femmes dans les différents domaines se font entendre dans tous les débats politiques nationaux. Un certain nombre d'entre elles regroupent des **femmes occupant des postes à responsabilités**, chefs d'entreprises, ingénieures, médecins, cadres supérieurs, scientifiques ou même journalistes. Enfin, des milliers **d'associations de terrain** travaillent sur des questions spécifiques comme les violences faites aux femmes, le trafic d'êtres humains, la santé et le planning familial, ou se font le porte-parole des droits de différents groupes. Au niveau de l'UE, la composition du **Lobby européen des femmes** ([EWL](#)) reflète cette diversité.

POLITIQUES EUROPEENNES : LA LEGISLATION NE SUFFIT PAS

La législation européenne en matière d'égalité de traitement est bien établie et forme une partie intégrante des acquis communautaires. Des progrès considérables ont été accomplis, mais dans la vie quotidienne **la parité n'est pas encore une réalité concrète** pour les femmes et les hommes. Pour promouvoir l'égalité de genre, la Commission européenne a donc adopté une stratégie globale couvrant toutes les politiques communautaires, tant de manière pro-active ([gender mainstreaming](#)), que sous forme d'interventions réactives par la mise en oeuvre d'actions spécifiques pour améliorer la situation des femmes dans la société. Le **renforcement de la coopération avec les autorités nationales** concernées par l'égalité de genre, et l'amélioration de la coordination des différentes activités sont des éléments importants de la **Stratégie-cadre communautaire** en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005). Les partenariats avec les organisations des partenaires sociaux, comme acteurs de la vie économique, et avec les ONG comme représentantes de la société civile sont une autre priorité. A la demande du Conseil européen et du Parlement européen, la Commission a annoncé, au printemps 2005, la création d'un **Institut européen** pour l'égalité entre les femmes et les hommes, pour soutenir les institutions de l'UE et les Etats membres dans la mise en oeuvre de la parité et la lutte contre la discrimination de genre.

2. EQUAL POSE LES REPERES DE L'EGALITE DE GENRE

Les partenariats EQUAL, en particulier dans les pays du sud, ont créé et renforcé les organismes d'égalité de genre et établi une collaboration fructueuse avec les associations de femmes, ainsi qu'avec d'autres ONG au mandat parfois plus large. Alors que la plupart de ces stratégies ont été mises en oeuvre au niveau local et régional, dans certains cas la coopération avec les autorités nationales d'égalité des chances ont permis d'accroître la visibilité et la dissémination des innovations.

2.1. OPTIMISER L'IMPACT DES ORGANISMES D'EGALITE DE GENRE

Les nouvelles infrastructures, créées grâce à EQUAL, ont fait une différence réelle dans la vie des femmes et des hommes. **Ciblant les questions les plus urgentes**, elle se sont concentrées sur le dilemme de la conciliation vie professionnelle / vie familiale, les écarts persistants sur le marché de l'emploi et enfin, non des moindres, l'éternel problème des rôles et des stéréotypes traditionnels. Au-delà des réponses apportés à ces défis connus, EQUAL a généré des changements positifs par en **articulant les stratégies d'égalité de genre et le développement local**. L'idée est d'encourager les municipalités et les agences de développement à valoriser et à utiliser le potentiel des femmes, en aidant les organismes de formation et d'emploi à adapter leur intervention en fonction à la fois des besoins spécifiques des publics féminins et des besoins de qualifications de l'économie. Le financement d'EQUAL a également été utilisé pour former les personnels des organismes d'égalité pour que soient mieux pris en compte **les besoins et les rôles des hommes**, et pour poser les fondations d'une généralisation de la perspective de genre dans leurs territoires.

Intervenant dans deux régions du nord de l'[Espagne](#), un partenariat EQUAL a réussi à intégrer une perspective de genre dans les politiques et les pratiques des autorités locales en renforçant le statut et le rôle de agents d'égalité. L'expérience montre que la meilleure façon de positionner les agents d'égalité est de les recruter comme personnels permanents d'une municipalité et de les placer sous la responsabilité directe du maire. Le projet a utilisé des **incitations financières** pour convaincre les maires et les conseils municipaux de la validité de cette approche : des moyens ont été alloués directement aux agents d'égalité, ce qui s'est avéré un facteur décisif dans la décisions des municipalités de se joindre aux activités d'EQUAL – l'introduction de la dimension de genre dans les politiques de l'emploi et les services sociaux de chacune des communes. Les agents d'égalité ont ainsi assuré la formation des conseillers d'orientation, des travailleurs sociaux et des agents de développement local. L'objectif était de **créer des alliances durables** pour la parité avec ces différents acteurs : leur pérennisation s'est faite grâce à des "accords de coopération" dans lesquels les partenaires se sont véritablement engagés.

En Italie, un partenariat basé dans la [Province of Venice](#) a créé un réseau avec deux types différents de structures d'égalité. Le premier rassemble des **centres ressources locaux** dans un grand nombre de communes : ils proposent **des conseils et du soutien** aux femmes qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi et/ou pour trouver des solutions satisfaisantes pour équilibrer leur travail et leurs tâches familiales. Le mandat du deuxième type de centres ressources est de fournir **de l'expertise et des services** aux pouvoirs publics au niveau local, provincial et régional, aux partenaires sociaux, aux entreprises, et autres acteurs clés ayant une responsabilité d'égalité des chances et de développement local. En élargissant le réseau, le projet a impliqué tous les organismes d'égalité de genre de la Vénétie, ce qui a accru l'influence et la capacité de généralisation de ces structures. Le réseau élargi a contribué à la préparation et à l'adoption de la **législation régionale** qui a assuré la pérennisation des centres locaux d'égalité de genre en stipulant que leur financement devait être assuré par le budget de la Région.

2.2. DES SYNERGIES QUI DEBOUCHENT SUR DES SITUATIONS GAGNANT-GAGNANT

La création de synergies entre les conseillers en égalité dans le secteur public avec leurs homologues dans les entreprises, dans les syndicats et dans les organisations patronales s'est avérée être une excellente **stratégie pour démultiplier l'impact des politiques d'égalité des chances**.

Coordonné par le [Centre national de pour l'égalité de genre](#), un partenariat grec a créé des liens entre les **organismes régionaux d'égalité de genre** et les nouvelles **unités pour l'égalité basées dans les entreprises**. Pour promouvoir l'adoption de plans d'égalité dans les organisations et les entreprises, le projet a conçu un programme de formation qui a été mis en oeuvre à Athènes et dans

six des douze régions du pays. Les participants provenaient de trois grandes entreprises (banque, transport, médias et nouvelles technologies) et des centres régionaux d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat des femmes. Tandis que les salariés envoyés par les entreprises acquéraient les compétences et les connaissances nécessaires pour monter des plans et des unités d'égalité dans leur société, les représentants des structures régionales apprenaient comment soutenir les entreprises dans la mise en place de plans d'action positive. La formation a porté sur les développements les plus récents des politiques d'égalité des chances, en mettant l'accent sur les compétences méthodologiques nécessaires pour planifier, mettre en oeuvre et surveiller des plans d'action d'égalité dans les entreprises. Cette approche a convaincu un nombre croissant d'employeurs de prendre des initiatives pour assurer la parité professionnelle. Cette **coopération entre structures d'égalité dans les secteurs public et privé** a également renforcé la coordination et l'efficacité de leurs actions respectives et aidé à créer des coalitions entre des acteurs clés comme les gouvernements régionaux, les autorités locales, les chambres de commerce et les organisations syndicales et patronales dans chaque région.

Au Portugal, EQUAL a largement profité des connaissances et de l'expérience acquises par les organismes d'égalité de genre. Tant la [Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi](#) que la [Commission pour l'égalité et les droits des femmes](#) ont joué un rôle déterminant dans les projets EQUAL. Dans certains cas, ces deux organisations ont **formé les enseignants et les formateurs** sur les questions de genre, pour les aider à élargir les choix professionnels des jeunes; dans d'autres cas, elles ont formé des femmes et des hommes comme conseillers en égalité de genre dans des **entreprises privées et publiques**. Leur contribution a été cruciale pour promouvoir des politiques de recrutement, sélection, rémunération, formation, progression professionnelle et sécurité dans l'emploi, qui soient non discriminatoires en termes de genre ou d'origine ethnique. L'impact des différentes activités s'est trouvé renforcé par la coopération avec les unités d'égalité de genre des **syndicats** et des **municipalités**. En encourageant et en soutenant les entreprises à intégrer l'égalité de genre dans leurs politiques du personnel, elles ont non seulement débouché sur la mise en place de plans d'égalité et d'actions spécifiques pour les femmes, mais aussi **influé sur le dialogue social et sur les accords collectifs**.

Unique projet de la première génération d'EQUAL à porter sur **l'égalité de salaires**, un [partenariat écossais](#) est un autre exemple de la capacité des organismes d'égalité de genre à générer des changements. Mené par le Commission pour l'égalité des chances, il a rassemblé le gouvernement autonome d'Ecosse, les syndicats, les agences de développement local, et un consortium de projets chargé de présenter les avantages économiques de l'égalité. Pour combler le plus grave écart de salaires de l'UE, le projet a conçu le modèle d'un **processus d'analyse de l'égalité de salaires** qui aide les entreprises à vérifier leurs structures de rémunérations pour veiller à ce que celles-ci ne soient pas discriminatoires. Dès le départ, il était clair qu'il ne s'agissait pas d'un simple exercice de collectes de données, mais qu'il impliquait un **engagement à remédier à toutes formes d'inégalités de salaires liées au genre**. Ceci signifie que le processus devait avoir l'accord et le soutien de managers à même de décider des changements à effectuer. Grâce au soutien actif des partenaires, les entreprises écossaises lancent maintenant des processus d'analyse et commencent la mise en oeuvre de **plans d'action d'égalité de salaires**. A la fin de l'année 2004, plus de 50% des employeurs écossais avaient réalisé une analyse de l'égalité de salaires ou prévoyaient d'en entamer une.

2.3. LES ASSOCIATIONS DE FEMMES PEUVENT REALISER DES MIRACLES

Dans de nombreux territoires, les ONG de femmes travaillent main dans la main avec les organismes d'égalité de genre. Elles ont joué un rôle important dans le soutien aux activités d'EQUAL et la dissémination des bonnes pratiques. En tant que partenaires, elles ont fréquemment aidé les projets à contacter les publics difficiles à atteindre et à associer les acteurs clés à même de pousser à la généralisation des réalisations d'EQUAL.

En [Allemagne](#) et en [Espagne](#), le **soutien actif des associations** luttant contre le trafic des femmes a été prépondérant dans certains projets EQUAL pour gagner la confiance de prostituées attirées dans ces pays par la promesse d'un emploi et d'un permis de travail. En Allemagne, les femmes avaient une autorisation de séjour, dans le cadre de la protection des victimes, jusqu'au procès de leurs trafiquants. Durant cette période d'attente, des ONG les ont aidées dans leur demande d'asile et pour participer à un projet EQUAL combinant une formation linguistique et l'acquisition de compétences de bases en technologies de l'information et de la communication, **facilitant ainsi leur accès à l'emploi**

en Allemagne, ou dans leur pays d'origine si elles y retournaient. Dans le cas espagnol, l'ONG a aidé le projet à contacter des **ex-prostituées** et à les convaincre de devenir les "**mentors**" de prostituées souhaitant changer de situation et trouver un emploi ou créer une activité, en fonction de leurs besoins, de leurs possibilités et de leurs compétences. Les résultats positifs de cette intervention incluent l'ouverture d'un bar brésilien, une école de samba et de bossa nova, la réalisation de costumes de carnaval et un atelier de cuisine.

Au **Royaume Uni**, une ONG spécialisée dans l'éducation et la formation des femmes et les bonnes pratiques pédagogiques dans l'égalité de genre, a mobilisé ses membres pour aider un partenariat EQUAL à trouver des **femmes cadres ou en profession libérale** et à les convaincre de devenir des **mentors**. Ces mentors ont accompagné des femmes pendant leur formation et au début de leur carrière technique ou scientifique, en particulier comme ingénieures ou géométristes, et dans le bâtiment. De même dans de nombreux pays, des associations de femmes chefs d'entreprises ont soutenu des projets EQUAL qui aidaient les femmes à préparer la création de leur propre entreprise.

Des ONG et des associations de terrain actives dans le domaine culturel ou social et dans les loisirs ont été au coeur d'un **partenariat portugais** qui a monté avec succès un **réseau d'appui** pour les parents, les personnes âgées et les personnes handicapées ou souffrant d'une maladie chronique. Donnant de leur temps, les membres de ces associations proposent des services bénévoles dans six districts. Les personnes âgées, par exemple, peuvent "réserver" un volontaire pour les accompagner quelque part ou les aider avec des formalités administratives. Les parents qui travaillent peuvent compter sur des bénévoles pour ramener leurs enfants de l'école et les aider à faire leurs devoirs. Le réseau renforce également les organismes officiels d'aide aux familles, en proposant des services supplémentaires en dehors des heures de travail des personnels rémunérés.

3. DES PARTENARIATS AUX MULTIPLES FACETTES : LA CLE DU SUCCES

Les réussites présentées dans ce document démontrent comment les organismes d'égalité de genre et les ONG vont **au-delà des limites des politiques d'égalité des chances**. Tout en renforçant leurs activités grâce à leur propre travail en réseau, elles ont tiré un excellent parti de **l'approche partenariale d'EQUAL**. Dans de nombreux Etat membres, elles ont servi de passerelles à la mise place de coalitions durables entre les acteurs clés de la **sphère économique** et les décideurs et praticiens **de l'éducation, de la formation et de l'emploi**.

Même s'il y a de grandes différences de contextes institutionnels et d'approches entre pays du nord et pays du sud de l'UE et entre anciens et nouveaux Etats membres, les organismes d'égalité de genre partagent tous la même ambition : introduire la parité dans tous les domaines. Dans le cadre d'EQUAL, ils ont réussi à faire adopter par les décideurs politiques le principe de **généralisation de la dimension de genre** et à leur faire comprendre que la persistance des inégalités dans l'emploi et presque partout ailleurs requiert la mise en oeuvre **d'actions spécifiques en faveur des femmes**. EQUAL a ainsi contribué à transférer la double approche de la Commission vers le niveau local et régional, rapprochant l'égalité de genre des réalités quotidiennes des femmes et des hommes.

Les exemples mentionnés ci-dessus ne représentent qu'une petite partie de la masse de bonnes pratiques générées par EQUAL dans toute l'Europe. Sur la base de ces bonnes pratiques, le **Groupe thématique européen sur l'égalité des chances (GTE 4)** a élaboré un Modèle européen d'approches globales de l'égalité de genre, combinant les concepts et les stratégies nécessaires pour éliminer les écarts hommes-femmes et la ségrégation du marché de l'emploi, améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes et les hommes, et pour dépasser les rôles et les stéréotypes traditionnels en matière de genre. Le modèle intègre tous les éléments nécessaires pour concevoir et mettre en oeuvre des politiques et des pratiques globales d'égalité de genre dans un contexte territorial. Il présente l'ensemble "idéal" des moyens pour parvenir à la parité qu'on ne trouve, jusqu'à maintenant, réunis dans aucun Etat membre. Au niveau d'un territoire, ce modèle peut servir de schéma directeur pour tous les responsables politiques décidés à faire de l'égalité de genre une réalité pour les femmes et hommes. Des informations complémentaires sont disponibles sur les pages consacrées à l'égalité des chances sur le [site d'EQUAL](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/etg4_fr.cfm).

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/etg4_fr.cfm