



Women in diplomacy

Seminar proceedings

Strasbourg, 28-29 October 2004

Les femmes dans la diplomatie

Actes du séminaire
Strasbourg, 28-29 octobre 2004

<http://www.coe.int/equality/>

Seminar on Women in Diplomacy

Strasbourg, 28-29 October 2004
Proceedings

Séminaire sur les Femmes dans la diplomatie

Strasbourg, 28-29 octobre 2004
Actes

Equality Division
Directorate General of Human Rights
Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

© Council of Europe, 2004

Printed at the Council of Europe

The Council of Europe

The Council of Europe is a political organisation which was founded on 5 May 1949 by ten European countries in order to promote greater unity between its members. It now numbers 46 European states.¹

The main aims of the Organisation are to promote democracy, human rights and the rule of law, and to develop common responses to political, social, cultural and legal challenges in its member states. Since 1989 it has integrated most of the countries of central and eastern Europe and supported them in their efforts to implement and consolidate their political, legal and administrative reforms.

The Council of Europe has its permanent headquarters in Strasbourg (France). By Statute, it has two constituent organs: the Committee of Ministers, composed of the Ministers of Foreign Affairs of the 46 member states, and the Parliamentary Assembly, comprising delegations from the 46 national parliaments. The Congress of Local and Regional Authorities of the Council of Europe represents the entities of local and regional self-government within the member states.

The European Court of Human Rights is the judicial body competent to adjudicate complaints brought against a state by individuals, associations or other contracting states on grounds of violation of the European Convention on Human Rights.

The Council of Europe and Equality between Women and Men

The consideration of equality between women and men, seen as a fundamental human right, is the responsibility of the Steering Committee for Equality between Women and Men (CDEG). The experts who form the Committee (one from each member State) are entrusted with the task of stimulating action at the national level, as well as within the Council of Europe, to achieve effective equality between women and men. To this end, the CDEG carries out analyses, studies and evaluations, defines strategies and political measures, and, where necessary, frames the appropriate legal instruments.

For information on the activities of the Council of Europe in the field of equality between women and men, please consult our website :

<http://www.coe.int/equality>

or contact us at

Equality Division
Directorate General of Human Rights – DG II
Council of Europe
67075 STRASBOURG CEDEX
France

e-mail: dg2.equality@coe.int
Tel: +33 3 88 41 20 00
Fax: +33 3 88 41 27 05

¹ Albania, Andorra, Armenia, Austria, Azerbaijan, Belgium, Bosnia and Herzegovina, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Georgia, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Malta, Moldova, Monaco, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Romania, Russian Federation, San Marino, Serbia and Montenegro, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland, "The former Yugoslav Republic of Macedonia", Turkey, Ukraine, United Kingdom.

Le Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe est une organisation politique qui a été créée le 5 mai 1949 par dix Etats européens dans le but de réaliser une union plus étroite entre ses membres. Il compte aujourd'hui quarante-six Etats membres.²

Les principaux objectifs de l'Organisation sont de promouvoir la démocratie, les droits de l'homme et la prééminence du droit, ainsi que de rechercher des solutions communes aux problèmes politiques, sociaux, culturels et juridiques de ses Etats membres. Depuis 1989, il a intégré la plupart des pays d'Europe centrale et orientale et les soutient dans leurs efforts pour mettre en œuvre et consolider leurs réformes politiques, législatives et administratives.

Le siège permanent du Conseil de l'Europe est à Strasbourg (France). Le statut de l'Organisation prévoit deux organes constitutifs: le Comité des Ministres, composé des ministres des Affaires étrangères des quarante-six Etats membres et l'Assemblée parlementaire, formée de délégations des quarante-six parlements nationaux. Le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux de l'Europe représente les collectivités territoriales dans les Etats membres.

La Cour européenne des Droits de l'Homme est l'instance judiciaire compétente pour statuer sur les requêtes introduites contre un Etat par des particuliers, des associations ou d'autres Etats contractants pour violation de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Le Conseil de l'Europe et l'Egalité entre les femmes et les hommes

Les questions concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, celles-ci étant considérées comme un droit fondamental de la personne humaine, sont de la responsabilité du Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG). Les expert(e)s qui le composent (un(e) représentant(e) de chaque pays membre) ont pour tâche de stimuler les actions à mener, tant au niveau national qu'à celui du Conseil de l'Europe, en vue de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. A cette fin, le CDEG procède à des analyses, études et évaluations, définit les stratégies et les mesures de politique concertée visant l'égalité et, si nécessaire, élabore des instruments juridiques appropriés.

Pour plus d'informations concernant les activités du Conseil de l'Europe dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, consultez notre site web :

<http://www.coe.int/equality/fr>

ou contactez-nous :

Division Egalité
Direction générale des Droits de l'Homme – DG II
Conseil de l'Europe
67075 STRASBOURG cedex
France

Email: dg2.equality@coe.int

Tél. : +33 3 88 41 20 00

Fax : +33 3 88 41 27 05

² Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République Tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldova, Monaco, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Saint-Marin, Serbie et Monténégro, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, «L'Ex-République yougoslave de Macédoine», Turquie, Ukraine, Royaume-Uni

Table of Contents Table des Matières

Opening of the Seminar/Ouverture du Séminaire	7
Ms Maud de BOER-BUQUICCHIO, Deputy Secretary General of the Council of Europe	9
M. Christian TER STEPANIAN, Rapporteur sur l'égalité entre les femmes et les hommes du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, Ambassadeur Extraordinaire et Plénipotentiaire, Représentant Permanent de l'Arménie auprès du Conseil de l'Europe.....	11
M. Hanno HARTIG, Chef du Service, Médias, Egalité et Minorités, Direction Générale des Droits de l'Homme, Conseil de l'Europe	15
Theme 1: Equal opportunities and women's participation in diplomacy: stereotypes and obstacles/L'égalité des chances et la participation des femmes dans la diplomatie : stéréotypes et obstacles	17
Rapporteur: Ms Marina KALJURAND, Ambassador of Estonia to Israel, Under Secretary, Ministry of Foreign Affairs, Estonia	19
Panellist: Ms Anja-Riitta KETOKOSKI-REXED, Ambassador, Department for Development Policy, Ministry of Foreign Affairs, Finland.....	27
Panéliste : Mme Vera Maria FERNANDES, Chargée de Mission pour la Communauté des Pays de Langue Portugaise, Ministère des Affaires étrangères, Portugal.....	31
Theme 2: Contribution of women diplomats in promoting equality between women and men/ La contribution des femmes diplomates à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	35
Rapporteur: Ms Asta SKAISGIRYTÈ LIAUŠKIENÈ, Ambassador, Director of Human Resources Department, Ministry of Foreign Affairs, Lithuania	37
Panéliste : Mme Annemie PERNOT, Attaché sociale, Représentation Permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne, Belgique	41
Panellist: Ms Annette SÉVERY, Head of Task Force Gender Mainstreaming, Ministry of Foreign Affairs, Germany.....	49
Theme 3: Implementation of a gender mainstreaming strategy in diplomacy/La mise en œuvre de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la diplomatie	53
Rapporteur: Ms Andrea WICKE, Training Director, Gender mainstreaming, Personnel Department, Federal Ministry of Foreign Affairs, Austria	55
Theme 4: Contribution of women diplomats in the prevention and resolution of conflicts/ La contribution des femmes diplomates dans la prévention et la résolution des conflits	61
Rapporteuse : Mme Eleonora HUSEYNOVA, Ambassadrice, Déléguée Permanente de l'Azerbaïdjan, auprès de l'UNESCO.....	63
Panéliste : Mme Pascale BAERISWYL, Suppléante du Chef de la Section politique des Droits de l'Homme, Département Fédéral des Affaires étrangères, Suisse	69

Theme 5: Cooperation between women diplomats and non-governmental organisations (NGOs)/ Coopération entre les femmes diplomates et les organisations non-gouvernementales (ONG)	73
Rapporteur: Ms Armina DARBINIAN, Responsible for International socio-cultural projects, NGO "Hayastan" All Armenian Fund, Armenia.....	75
Theme 6: Network of women diplomats? /Réseau des femmes diplomates ?	81
Rapporteur: Ms Thalia Petrides, Ambassador, Political Director, Ministry of Foreign Affairs Cyprus	83
Conclusions and recommendations/Conclusions et recommandations	85
General Rapporteur: Ms Tetiana IZHEVSKA, Head of the Department of Cultural and Humanitarian Cooperation, Ministry of Foreign Affairs, Ukraine	87
Closing of the Seminar/Ciôture du Séminaire	93
M. Hanno HARTIG, Chef du Service, Médias, Egalité et Minorités, Direction Générale des Droits de l'Homme, Conseil de l'Europe	95
Programme/Programme	97
List of participants/Liste des participant(e)s	103

Opening of the Seminar

Ouverture du Séminaire

Ms Maud de BOER-BUQUICCHIO

Deputy Secretary General of the Council of Europe

Secrétaire Générale Adjointe du Conseil de l'Europe

M. Christian TER STEPANIAN

Rapporteur on Equality between Women and Men
of the Committee of Ministers of the Council of Europe
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary
Permanent Representative of Armenia to the Council of Europe

Rapporteur sur l'égalité entre les femmes et les hommes
du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe
Ambassadeur Extraordinaire et Plénipotentiaire
Représentant Permanent de l'Arménie auprès du Conseil de l'Europe

M. Hanno HARTIG

Head of Media, Equality and Minorities Department
Directorate General of Human Rights
Council of Europe

Chef du Service, Médias, Egalité et Minorités
Direction Générale des Droits de l'Homme
Conseil de l'Europe

Ms Maud DE BOER-BUQUICCHIO

Deputy Secretary General of the Council of Europe

Ladies and gentlemen,

Some time ago, I read a funny book about the differences between women and men. It was written by a married couple of psychologists who say that their findings are the result of both fine research and millions of years of evolution.

They state, for instance, that women have “*round or panoramic vision*” whereas men have “*tunnel vision*”. This would explain why most men cannot find a red hat in a black wardrobe.

They also explained why most women are able to do several things at the same time but most men cannot. I have my own theory. I think that most women are just obliged to do several things at the same time...

Dear Ambassador Ter Stepanian,

Last week I had the pleasure of visiting your country. You kindly invited me to open the conference on *The advancement of women: more than just a “question”*. At this conference – attended mainly by women - your authorities explained that the *National Action Plan on Equality* had recently been adopted. I saw the commitment of the Ministry of Social Affairs and I was happy to hear about the existence of the “*Council of Women*” directly attached to the Prime Minister. I also met with representatives from about 15 NGOs present at the Conference. They were all women.

In Armenia, as in many other member states of the Council of Europe, women engage in politics through NGOs. Of course, their “*informal*” political activity comes in addition to their other duties both in the office and at home. Unfortunately, women’s willingness and ability to participate in “*formal*” political life is in most cases not reflected in the electoral lists or in the composition of the governments.

Ladies and Gentlemen,

In its *1988 Declaration on Equality of Women and Men*, the Committee of Ministers of the Council of Europe confirmed that equality between women and men is an integral part of human rights and a prerequisite for genuine democracy and social justice.

Today, very few politicians would dare say in public that women are better at home than in politics. Unfortunately, there are still people – both men and women - who still think that the diplomat job – for instance - is a man’s job. To those I would reply with examples of great women diplomats and with Anita Roddick’s argument. This lady, founder of the *Body Shop*, was convinced that if a woman can negotiate who will have the last piece of chocolate between two sons aged 4 and 6 years old, she can negotiate any agreement!

Next year I will have the pleasure of participating in the Third Summit of the Heads of State and Government of the Council of Europe. Again, the family photo of this important Summit will show an overwhelming majority of men. You will agree with me that the issues at stake at

the summit: trafficking, migration, terrorism and international co-operation, concern both women and men. It is therefore unfortunate that so few women will be present.

Ladies,

I started my speech in Armenia saying the following:

“If I were a man, I would definitely push for the advancement of women. As I am a woman, I have decided to advance”.

I thank you very much for proving that women want and can contribute in the most efficient and competent way to solve any problem. I thank you for being convincing examples of the rightfulness of all Council of Europe’s texts. I wish you all the best in your future endeavours.

Gentlemen,

I know that you do not have *“tunnel vision”* and that you can do more than one thing at a time. Thanks for being here and for accompanying us in our campaign. You know that gender issues concern both you and us. Let’s share the burden; it will be easier to carry.

Thank you very much.

M. Christian TER STEPANIAN

Rapporteur sur l'égalité entre les femmes et les hommes
du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe
Ambassadeur Extraordinaire et Plénipotentiaire,
Représentant Permanent de l'Arménie auprès du Conseil de l'Europe,

En tant que Rapporteur du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes, je suis très heureux de participer à ce séminaire sur le *rôle des femmes dans la diplomatie*. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'une des priorités d'action du Conseil de l'Europe.

L'engagement du Comité des Ministres dans ce domaine s'est traduit, en particulier, par l'adoption de déclarations et de textes juridiques.

Ainsi que l'a rappelé Mme la Secrétaire Générale Adjointe, le Comité des Ministres a adopté, en 1988, une *Déclaration sur l'égalité des femmes et des hommes* qui définissait l'égalité des femmes et des hommes comme principe relevant des droits de la personne humaine,

Dans la Déclaration adoptée lors du 2^e Sommet du Conseil de l'Europe, en octobre 1997, les chefs d'Etat et de gouvernement du Conseil de l'Europe ont souligné «l'importance d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans tous les secteurs de la société, y compris dans la vie politique» et appelaient à «la continuation des progrès pour parvenir à une réelle égalité des chances entre les femmes et les hommes».

En dépit de l'égalité juridique entre les femmes et les hommes, l'action politique et la prise de décision publique demeurent des sphères où les hommes dominent. Les priorités politiques sont établies par les hommes et la culture politique continue d'être principalement masculine. Un certain nombre d'obstacles rendent difficile l'accès des femmes à la prise de décision politique et publique.

Il était donc logique que le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe encourage les Etats membres à œuvrer pour parvenir à réaliser cette participation équilibrée.

C'est dans cet esprit, que le Comité des Ministres a adopté, en mars 2003, une *Recommandation (2003) 3 sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique*, ainsi que vous l'a indiqué Mme la Secrétaire Générale.

Ces textes de référence ont naturellement permis de guider le travail au quotidien mené par notre Organisation pour assurer la mise en œuvre de ces principes.

Il m'importe de souligner la contribution essentielle du Conseil de l'Europe pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les Etats membres.

Celle-ci a pu prendre la forme d'une assistance législative en matière d'égalité ; cela a été le cas tout récemment en Croatie ou en Ukraine.

Cela a pu également se concrétiser par une aide à l'élaboration de plans nationaux d'action sur l'égalité des chances, comme le démontre le travail effectué dernièrement par les expertes du Conseil de l'Europe en Andorre.

Je mentionnerai enfin l'organisation de séminaires et de conférences. Madame la Secrétaire Générale vient de revenir d'Arménie où elle a participé à une conférence consacrée à la mise en œuvre du plan national d'action pour le renforcement du rôle des femmes en Arménie ; par sa présence, nous avons pu mesurer la place qu'occupait le Conseil de l'Europe dans la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la société arménienne.

La recommandation (2003)³ préconise également, dans ses Articles 13 et 14, que les Etats membres du Conseil de l'Europe prennent des mesures afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les forums internationaux et dans le cadre des processus de paix et de règlement des conflits.

Comme l'a souligné la Représentante du Comité des Ministres, Mme l'ambassadrice de la République Slovaque, à la 5^e Conférence des ministres européens chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes (Skopje, janvier 2003), dont le thème portait *sur la démocratisation, la prévention des conflits et la construction de la paix : les perspectives et les rôles des femmes*, « *tout me porte à croire qu'une approche globale de la prévention des conflits demeurera incomplète tant que les femmes n'y seront pas associées.* »

La Norvège qui assure actuellement la présidence du Comité des Ministres a inscrit dans ses priorités le renforcement du rôle du Conseil de l'Europe en matière de prévention des conflits, notamment par l'adoption de mesures de promotion d'une bonne gouvernance. Une représentation équilibrée des femmes et des hommes constitue un élément fondamental de cette bonne gouvernance.

Il est vrai que les délégations nationales participant aux forums internationaux sont composées d'une large majorité d'hommes et que, dans certains cas, elles restent exclusivement masculines. Malheureusement, cette situation prévaut aussi dans des instances comme le Comité des Ministres qui compte seulement 7 ambassadrices parmi les 46 ambassadeurs, représentants permanents de leur pays

Il faut aussi que l'égalité fonctionne dans les deux sens. Or, aujourd'hui, dans ce séminaire, nous ne sommes que deux hommes diplomates. L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut progresser que si les hommes et les femmes se sentent concernés.

Les décisions prises à l'échelle européenne et internationale ont une plus grande incidence qu'autrefois et elles tendent à exercer une influence plus directe sur la vie des personnes, femmes et hommes. Aussi importe-t-il que la composition de ces délégations soit équilibrée en termes de représentation des femmes et des hommes, en particulier en ce qui concerne la prévention des conflits.

Les conclusions de votre séminaire revêtent une grande importance pour le Comité des Ministres afin de mettre en œuvre la Recommandation (2003) 3 : les débats menés sur le rôle des femmes dans la diplomatie doivent nous amener à trouver les moyens de surmonter les obstacles à la participation des femmes à la vie politique et dans le processus décisionnel.

Dans l'intérêt de la démocratie et du respect des droits et libertés fondamentaux de la personne humaine, il n'est plus possible de méconnaître les compétences, les aptitudes et la créativité des femmes. Il convient au contraire de prendre des mesures énergiques afin d'associer les femmes de tous horizons et de tous âges à la prise de décision politique et publique à tous les niveaux.

Et la responsabilité nous incombe d'ancrer dans la réalité de nos sociétés le principe d'égalité qui concoure à la réalisation des objectifs fondamentaux de notre Organisation.

Je vous remercie de votre attention.

M. Hanno HARTIG

Chef du Service Médias, Egalité et Minorités,
Direction Générale des Droits de l'Homme

Mesdames, Messieurs,

Permettez-moi de faire deux observations préliminaires. La première concerne l'articulation entre les travaux de ce séminaire et les actions du Conseil de l'Europe en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. La deuxième concerne la finalité des conclusions et recommandations auxquelles vous parviendriez, le cas échéant :

Les activités du Conseil de l'Europe en matière d'égalité sont organisées sous la responsabilité principale du Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG). Depuis que le Conseil de l'Europe a créé son premier comité pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en 1979, d'importantes réalisations ont vu le jour.

Les activités du Conseil de l'Europe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont placées dans la perspective générale de la protection et de la promotion des droits de la personne humaine. Les priorités du CDEG en matière d'égalité sont axées sur les trois domaines suivants :

le développement de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité : le Conseil de l'Europe a été la première Organisation à avoir élaboré, en 1998, une définition spécifique et une méthode d'analyse de cette stratégie qui implique l'intégration d'une perspective de genre dans tous les processus d'élaboration des politiques, prenant en compte les besoins et les intérêts des femmes et des hommes ;

la prévention et lutte contre la violence à l'égard des femmes et la lutte contre la traite des êtres humains : depuis la fin des années 1980, le Conseil de l'Europe a pris diverses initiatives pour lutter contre la violence envers les femmes et la traite des êtres humains. A l'heure actuelle le Conseil de l'Europe est en train d'élaborer une Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains ;

participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique.

Le Séminaire que nous tenons aujourd'hui est organisé dans le cadre de cette dernière priorité et, notamment, des activités du suivi de *la Recommandation Rec (2003)3 du Comité des Ministres aux Etats membres sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique*. Cette Recommandation souligne que la participation des femmes à cette prise de décision est au cœur du fonctionnement de la démocratie pluraliste et elle contient des lignes directrices pour aider les Etats membres à promouvoir une participation accrue des femmes à la prise de décision, y compris dans le domaine de la prévention et du règlement des conflits.

Cette participation des femmes à la prise de décision, y compris dans la prévention et la résolution des conflits, a aussi fait l'objet de préoccupations des Ministres européens responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes et plusieurs Conférences ministérielles européennes ont été consacrées à ces sujets :

1^{ère} Conférence ministérielle (Strasbourg, 4 mars 1986) : « La participation des femmes à la vie politique – Politique et stratégies pour réaliser l'égalité dans le processus de la prise de décision ».

4^{ème} Conférence ministérielle (Istanbul, 13 et 14 novembre 1997), les Ministres ont adopté une Déclaration sur l'égalité entre les femmes et les hommes comme critère fondamental de la démocratie, ainsi que des stratégies pluridisciplinaires visant à obtenir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les domaines de la vie, y compris dans la vie politique.

5^{ème} Conférence ministérielle (Skopje, janvier 2003) : « La démocratisation, la prévention des conflits et la construction de la paix : les perspectives et les rôles des femmes ».

Notre Séminaire constitue un suivi de ces activités et la première opportunité pour examiner la situation réelle de la participation des femmes dans le monde de la diplomatie en tant que domaine très important de la participation de femmes à la prise de décision. Vous examinerez principalement, dans un premier temps, l'application de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents services diplomatiques de nos pays membres ainsi que, dans un deuxième temps, l'important rôle que les femmes diplomates peuvent jouer dans la prévention et la résolution des conflits.

Ce séminaire sera donc l'occasion de débattre de ces questions, d'en tirer des conclusions et de proposer des recommandations. Vos conclusions et recommandations seront publiées et auront une double finalité :

Sensibiliser les différents services diplomatiques de nos Etats membres sur la problématique existante afin de les encourager à mettre en place les solutions possibles et

Servir de base aux travaux futurs du CDEG dans ce domaine, y compris lors de l'élaboration d'une Recommandation du Comité des Ministres sur le rôle des femmes dans la prévention et la résolution des conflits.

Je vous souhaite beaucoup de succès dans vos travaux et je vous remercie de votre attention.

Theme 1

**Equal opportunities and women's participation in diplomacy:
stereotypes and obstacles**

**L'égalité des chances et la participation des femmes dans la
diplomatie : stéréotypes et obstacles**

Rapporteur: Ms Marina KALJURAND

Ambassador of Estonia to Israel
Under Secretary
Ministry of Foreign Affairs
Estonia

Ambassadrice d'Estonie en Israël
Sous-Secrétaire
Ministère des Affaires étrangères
Estonie

Panellist: Ms Anja-Riitta KETOKOSKI-REXED

Ambassador
Department for Development Policy
Ministry of Foreign Affairs
Finland

Ambassadrice
Département de la politique du développement
Ministère des Affaires étrangères
Finlande

Panéliste : Mme Vera Maria FERNANDES

Chargée de Mission for the Community of Portuguese Speaking Countries
Ministry of Foreign Affairs
Portugal

Chargée de Mission pour la Communauté des Pays de Langue Portugaise
Ministère des Affaires étrangères
Portugal

Ms Marina KALJURAND

Ambassador of Estonia to Israel
Under Secretary in the Ministry of Foreign Affairs, Estonia

Elizabeth Cady Stanton (1815-1902): Social science affirms that a woman's place in a given society marks the level of civilisation of that society.

From the very beginning of the history of foreign relations until the middle of the 20th century, the only contribution by women to diplomacy was as the wives or daughters of diplomats.

George Eliot (1819-1880): A woman, let her be as good as she may, has to put up with the life her husband makes for her.

History tells us of a few outstanding and powerful women rulers, but they were the exception rather than the rule. Some Egyptian Queens are believed to have governed from around 3000 BC, and the first to be unequivocally named by the sources is Ku-baba, who ruled the Mesopotamian City-State of Ur round 2500 BC.

Generally, women accompanied their husbands abroad, took care of large diplomatic households, entertained guests and prepared dinner parties. Since then, tremendous changes have taken place, and today more and more women are participating in political life, decision-making processes and diplomacy.

But it was not until after World War I that the first few women became members of democratic governments. Nina Bang, Danish Minister of Education from 1924 to 1926, was the world's first full female cabinet minister. However, things were slow to change, and it was not until the end of the 20th century that female ministers were no longer anything unusual.

Should we be satisfied with the current situation, and what are the stereotypes and obstacles (if any) for women in playing a more active role in foreign relations?

In my presentation I will not set out any specific recipe or solution, as I would be quite incapable of doing so. Anyone who could come up with a generally applicable recipe would deserve the Nobel Prize. But I, like yourselves, do know some of the components of the recipe, so that together we might be able to secure a workable recipe, or at least to go part of the way towards a solution.

I will start my presentation with some general remarks concerning female involvement in international diplomacy, illustrated by examples from the UN and the Council of Europe³. I will then go on to recent history and the present situation of women in Estonian diplomacy and discuss some of the issues facing us, and conclude with some stereotypes and obstacles that stand in the way of equal female participation in the diplomatic service. I hope the presentation will provide some food for thought as well as ideas for further discussion.

³ The data have been gleaned from different Internet sources, including CE and UN websites. I would like to apologise if the data are not completely accurate. The aim is to show the overall picture, with details as illustrations.

It is obvious that women are currently under-represented in high-ranking positions, at both the European and global levels. However, we can and should be proud of our Nordic colleagues, who have a long tradition of gender equality not only on paper but, even more importantly, in practice. I might give some examples of the recent composition of Governments: Sweden has 11 women and 10 men; Norway 8 women and 11 men; Finland 8 women and 11 men (for a short time in 2001 the Government had 9 female and 9 male members); Denmark 6 women and 14 men (until August 2004 it had 5 women and 13 men), etc.

We have a great deal to learn from their experience, and it might be a goal for all of us to reach the level of Nordic countries in gender equality questions and female representation at the political decision-making level and, last but not least, in foreign relations.

However, other countries have rather a different experience. The countries which have particularly low female representation include Italy and Greece. Since 2001 the Italian government has comprised 27 ministers, 2 of whom are female; 5 of the 60 Undersecretaries and none of the 7 vice-ministers are women.

The Greek Conservative Government which came into office in 2004 has 2 female and 44 male members.

Virtually all the international organisations, including the UN and CoE, claim that gender equality is of the utmost importance to them and aspire to 50/50 male-female representation in their various committees and other bodies. But let us look at realities. To quote just a few examples, the UN International Law Commission brought in its first female members only very recently, and today out of a total of 34 ILC members there are only 2 women. The International Court of Justice has 1 female judge (Ms Rosalyn Higgins of the UK) on a 15-member bench.

Admittedly the situation in the UN is much better than that prevailing at the time of the League of Nations. There was only ever one woman Permanent Delegate in the whole history of the League of Nations, namely Ms Elena Vararesco, who represented Romania in 1924.

Of the delegates from 50 countries who signed the Charter of the United Nations in San Francisco on 26 June 1945, four were women: Virginia Gildersleeve (US), Bertha Lutz (Brazil), Wu Yi-fang (China) and Minerva Bernardino (Dominican Republic).

What is the picture today among Permanent Representatives with the UN? Currently there are 9 women Permanent Representatives out of 191 in New York. The CoE countries are represented by Denmark (Ellen Margrethe Loj) and Finland (Marjatta Rasi). Let us add the 15 women Permanent Representatives in Geneva, three of whom are from CoE countries, namely Sweden (Elisabeth Borsiin Bonnier); Spain (Mercedes Rico Carabias) and Ireland (Mary Whelan), and the 13 women representatives in Vienna, including four from CoE countries – Sweden (Gabriella Lindholm); Estonia (Katrin Saarsalu); Bosnia-Herzegovina (Amira Kapetanovich) and Moldova (Natalia Gherman). This is the current situation among the UN delegations.

The situation with Secretaries General is even worse. No woman has ever been elected to the post of UN SG. So far there has been only one female SG of the CoE, viz Ms Catherine Lalumière. Both current Secretaries General have female deputies. In June 2004, the Parliamentary Assembly of the Council of Europe elected Mr Terry Davis as the new CoE Secretary-General. One of the three candidates running in the elections was the Estonian Minister of Foreign Affairs Ms Kristiina Ojuland, who is a very experienced politician despite being only 37 years of age. I closely monitored the SG election campaign and heard the

concerns mentioned during meetings with different MPs. Surprisingly or not, two of the concerns were gender and age, or rather youth. I could sense the undercurrent that a beautiful female minister under the age of 40 was not reliable or experienced enough, even though 12 years' involvement in Estonia's lightning development and transition could potentially have provided more experience and strength of character than 20 years' experience of the stable development of an old and balanced democracy. Are these not mere stereotypes deeply rooted in the minds of MPs, the vast majority of whom are highly respected elderly gentlemen. Is it not time to think about adopting practical measures to ensure gender rotation? After all, the UN SG elections are coming up ...

Nor should women be excluded from the new challenges facing the world. Security issues and concerns today differ considerably from the traditional "hard" security questions. If the main concerns of the 20th century security were wars, weapons, military aircraft etc, the 21st century is seeing more and more unprecedented challenges – so-called "soft" security problems: terrorism, prostitution, trafficking in human beings, AIDS, tuberculosis etc. Although the contribution of women to peace building is being increasingly recognised, the role of women in preventive diplomacy has so far been quite limited. One of the reasons might be that women's perspectives on conflict differ considerably from those of men. Women are more interested in seeking consensus. We need to have women's voices influencing an agenda for human security and peace. Participation in decision-making and diplomacy is one way, but there are also others, including voluntary work and NGOs. Here I would like to mention a recently established NGO working in the security field in Estonia known as WIIS-EST, which is the Estonian branch of WIIS (women in international security). WIIS is an organisation based in Georgetown University that unites women from different backgrounds and fields of activity with responsibilities in the security field. The WIIS's activities include meetings with public figures aimed at improving women's specific knowledge in order to make their skills subsequently transposable into different spheres of society, namely the areas of women's issues, children, neighbourhood relations etc. WIIS-EST, pronounced "wisest", includes parliamentarians, scientists, diplomats, journalists, researchers etc.

On 13 and 14 February 2003 the 3rd Baltic Sea Women's Conference on "WoMen and Democracy" was held in Tallinn, Estonia, on the subject of "Women in Power and Decision-making". The workshop's conclusions emphasised awareness-raising among women themselves and in society in general, setting forth the following suggestions:

- launching programmes to educate the electorate in order to increase the women voters' influence on political parties in the run-up to elections, given that democracy without women is only half a democracy;
- ensuring exchange of information and experience among decision-makers;
- promoting gender education among teachers and parents;
- conducting surveys and research to identify a sound basis for new types of positive action geared to increasing women's self-respect and self confidence;
- alerting men to and increasing their awareness of the objectives of the women's movement, and devising joint activities aimed at concerted progress toward greater gender equality;
- reforming legislation and implementing quotas, etc, if necessary.

The Baltic Sea Women Conference set out this non-exhaustive list of actions that could be taken on the internal and international scene. I am convinced that useful recommendations will also emerge from this seminar.

Gender equality is an issue that is not susceptible to a solely international solution, because most of the outstanding work must in fact be carried out at the national levels.

I would like at this point to move on to the Estonian experience. In view of the fact that the diplomatic service is part of the civil service and is governed by the same legal, social and economic factors, I would like to start with some general information on access by women to the institutions of political power.

Estonia has never had a female President or Prime Minister, either before World War II or since the restoration of independence in 1991. And it is doubtful whether Estonian society is ready for electing one in the very near future. At the same time, our closest neighbours in not only geographical but also cultural and emotional terms, namely Latvia and Finland, have women Presidents. This should serve as an example, despite the fact that according to polls even Estonian women prefer to see men occupying the highest-ranking positions, considering them more trustworthy.

No Estonian Government prior to World War II had any women ministers, although that situation has recently changed. There were an average of two women ministers in every Government between 1991 and 2002. The new Government formed in 2002 included five female ministers with the following portfolios: foreign affairs, economic affairs and communication, social affairs, education and culture. This gave a total of 37% female ministers, placing Estonia in fifth position among European countries as regards women in government, after Sweden, Norway, Germany and Finland. Some researchers have come up with different reasons for this situation, ranging from the presence of some very strong women candidates with a high standard of education and qualifications to the fact that in the case of the Education Ministry none of the male candidates accepted the post and it was offered to a young woman (27) who had recently concluded her masters degree studies.

At the present time, two portfolios are held by women ministers – foreign affairs and agriculture.

It might be interesting to note that today there are 10 female Ministers of Foreign Affairs worldwide, including 6 from Council of Europe countries – Austria (Ursula Plassnik), Georgia (Salome Zurbishvili), Switzerland (Micheline Calmy-Rey), Sweden (Laila Freivalds, who is the 5th female foreign minister in Sweden), FYROM (Ilinka Mitreva) and Estonia (Kristiina Ojuland). I would like to mention that in New York in September 2004, the Estonian Foreign Minister Kristiina Ojuland and the Swedish Foreign Minister Laila Freivalds were chosen to preside over the informal female foreign ministers network, and they will be chairing the next meeting of women foreign ministers in Geneva in spring 2005. The last meeting in Geneva, organised by the CHR (Commission for Human Rights) was devoted to the issue of violence against women and took place at the initiative and under the leadership of the Swiss Foreign Minister, Micheline Calmy-Rey.

But to return to the Estonian diplomatic service, it was established in 1918 and operated until 1940. These were years when the diplomatic service was not only functional but was also reorganised and reformed several times. The service had a total staff of some 100 persons, including 24 ambassadors. There were no female diplomats. Women were employed as interpreters, secretaries and technical assistants.

The diplomatic service was re-established in 1990, a year before Estonia regained her independence. It is interesting to note that the diplomatic service was among the few civil service branches that were established straight away. Lennart Meri, the first Foreign Minister and later the first President of the restored Estonian State, developed and staffed the diplomatic service from scratch. In 1991 the staff embraced 50 persons, in 1992 100, in 1993 200, in 1994 300 and in 2004 590. The staff was made up of young people who had never worked in the Soviet diplomatic service, meaning that they had almost no experience of diplomacy and were taking their first steps in diplomacy by learning from their own experience, and sometimes from their mistakes. The average age of the diplomatic staff was

under 30. Among the first ambassadors were many young people, and Jüri Luik, who was later to become Foreign Minister, was 26 years old when he took on his first ambassadorial duties. Swift, radical and innovative changes were made to the diplomatic service, as well as to the rest of the civil service and the whole of society. The diplomatic service was initially male-dominated: the first wave of diplomats from 1991 to 1993 comprised no high-ranking women diplomats in the capital and only two women ambassadors out of fourteen, both being posted to the other Baltic countries, Latvia (Leili Utno) and Lithuania (Valvi Strikaitiene).

Today the situation has considerably changed. According to the latest statistics (20.10.2004) the MFA has a total staff of 590:

- 360 women and 230 men;
- 343 diplomats, of whom 188 are women;

Women are represented in MFA top positions as follows:

- Minister (woman)
- Secretary general (man)
- Undersecretaries (3 women out of 6)
- Directors general (5 women out of 17)
- Directors of divisions (32 women out of 47).

The limited size of the Estonian diplomatic service is also reflected in the small number of foreign representations:

- 27 embassies headed by ambassadors, including 6 women, namely in London, Vienna (bilateral + international organisations), Moscow, the Czech Republic, Brussels (bilateral) and Lisbon.
- 10 permanent representations to international organisations headed by ambassadors, including 2 women ambassadors – OSCE, IAEA and the UN headquarters in Vienna.
- 3 non-resident ambassadors, including 1 woman, the latter in Israel.
- 3 Consulates General headed by Consuls General, none of them women.

Double, triple and multiple accreditations are widely used, owing to the lack of financial and human resources. For example, the Ambassador to Austria is also accredited to Slovenia, Switzerland, Slovakia, the IAEA, the UN headquarters in Vienna, and so on.

Women have been posted as ambassadors to such very important and highly demanding capitals and organisations as London, Berlin, Moscow, the UN, and OSCE. Female ambassadors, like their male colleagues, often have multiple accreditations. At present, Estonia is the only EU country to have a woman ambassador to UK and Israel, although in the latter case she is non-resident.

It could be said that the greatest obstacles to gender equality on the general labour market, including the civil service and foreign relations, are traditional and stereotyped attitudes to social roles.

Stereotypes, defined as ideas that conform to unjustifiably static mental images, have developed and become embedded over a long period, and in the case of female participation in the labour market, they have existed from time immemorial.

Old Testament: Proverbs ch.12 v.4: A virtuous woman is a crown to her husband.

Despite the fact that women are just as well educated as men, and in many cases even better, they still come up against discrimination on the labour market. The stereotyping prevalent in society encourages and exacerbates this situation.

Examples of typical stereotypes are:

- women are housewives, the man is the boss;
 - women are less intelligent than men;
 - women are responsible for raising children, cooking and cleaning; men are responsible for the household earnings;
 - women realise themselves at home; men realise themselves through their careers;
 - women are social workers and bookkeepers; men are leaders;
 - women are weak, unstable and emotional and shun responsibility; men are rational, responsible, determined and destined for success;
- Jean Racine (1639-1699): She wavers, she hesitates. In a word, she is a woman.*
- women are good secretaries; men are good drivers, pilots, etc.

An analysis of the present situation in the Estonian diplomatic service confirms some of the above stereotypes. Although women constitute 61% of the MFA staff, they are less well represented at the top decision-making level (ambassadors and director generals). At the same time, women are very much present at the decision-making lower level (directors of division), which is the level which demands constant day-to-day paperwork, responsibility, a sense of duty and a routine that is often rather boring, so that the higher decision-making levels can formulate policies and develop strategies and plan activities, etc.

I would like to mention a number of further examples. All the secretaries in the Estonian MFA are women, and all drivers are men, all bookkeepers are women, and one of the four interpreters is a man.

Why is this the case? On the one hand, there is no doubt that stereotypes play a role here. There is a widespread social assumption that women who work do not have enough time for children.

When our foreign minister, now 37, gives an interview on issues not exclusively relating to foreign policies or other official matters for which she is responsible, the expected questions always include "when will you have time to have children?" Can you imagine this question being put to a childless male foreign minister in his late thirties? I do not think so.

Leslie M. McIntyre: Nobody objects to a woman being a good writer or sculptor or geneticist if at the same time she manages to be a good wife, a good mother, good-looking, good-tempered, well groomed and non-aggressive.

For centuries women were modest, looking for support, shy and fragile. Both men and women shared this view.

*Mary Leapor (1722-1746):
Woman, a pleasing but short-lived flower,
Too soft for business and too weak for power.
A wife in bondage, or neglected maid:
Despised, if ugly; if she's fair, betrayed.*

An authoritative, powerful and rational career woman does not tally with this description. A female leader, a female politician or a female diplomat, acting independently and decisively, is a new phenomenon which emerged last century. The figure of a female leader

conveys new values running counter to various taboos and traditional conceptions and behavioural models. It brings along negative attitude and even fear.

Joseph Addison (1672-1719): The woman that deliberates is lost.

On the other hand, women themselves are also unprepared for taking on a more active role in political life and decision-making. They tend to feel more comfortable with routine, rather unchallenging jobs. That is why awareness-raising campaigns should be directed not only at men, teachers and politicians but also at women from all backgrounds and experiences. At the same time, education should not be subverted into propaganda. The woman herself should have the final say on her destiny. Society must provide equal opportunities for men and woman by installing an appropriate legal environment and encouraging gender equality in practice. A single woman who has no children is freer to take independent decisions than a woman with a family and children. The support of the family, embracing both assistance at home and an understanding attitude, is especially important if a woman decides to devote herself to both a career and her family. The climb up the professional ladder involves an increase in responsibilities and obligations and a decrease in leisure time with every new rung. This is especially true in the case of diplomats, whose everyday work includes evening receptions, weekend travel, early morning flights, etc. The support of the family is of cardinal importance here. I doubt if any mother can devote herself properly to her work unless she is sure that her children are being taken to school safely, that someone will be picking them up in the afternoon, etc.

Elizabeth Cady Stanton (1815-1902): Social science affirms that a woman's place in society marks the level of civilisation.

The Estonian MFA's Attestation Commission takes the main decisions in the field of human resources. I had an opportunity of participating in this Commission's work in the mid-90s, and became a member again in 2000. The Commission has a membership of 13, including all the undersecretaries, representatives of the Personnel Department, one representative of the diplomats and one representative of the technical staff. The Commission has discussed general issues of gender representation in the MFA, and has noted no cases of gender discrimination either in the recruitment procedure or in terms of salaries. I should add that all the female colleagues whom I interviewed when preparing this presentation are in agreement. This is particularly striking when we realise that recent sociological studies (Centre for Political Studies PRAXIS, 2004) conclude that from 1998 to 2000 women's salaries stood at 71% of male salaries. Although the difference is decreasing constantly, it still is bigger than in most Central and Eastern European countries. One-third of the difference in salaries could be explicable by differentiated male and female human resources and various specific postings, but this still leaves the other two-thirds of the difference unexplained.

Having said that, I would like to go on to discuss some subsisting obstacles to gender equality in Estonia.

Reconciling working and family life: the Estonian legal system makes adequate provision for combining one's career with one's family life. Both parents are eligible for childcare leave. In January 2004 the Government introduced the "parental salary", under which the salary earned by the mother or father before the childcare leave is paid until the baby is one year old. Mothers are entitled to work part-time, etc. However, even if these benefits are useful for diplomats working in the Tallinn headquarters, the situation is much more complicated for those posted abroad. The MFA finds it difficult to provide work where both spouses are diplomats. Missions are small, which means that if one spouse is a head of mission, the other cannot work as a direct subordinate. The fact that the average Estonian mission consists of 5 to 6 staff members, including 2 or 3 diplomats, makes it virtually impossible to

employ both spouses. The only realistic way for the remaining spouse to continue a diplomatic career is to secure an appropriate posting in another mission in the same city, eg Brussels (Embassy to Belgium, Representation to EU and Representation to NATO) or Vienna (Embassy to Austria; Representation to OSCE), or on the staff of an international organisation. In the case of all the married diplomatic couples posted so far, the wives have preferred to stay at home while their husbands have continued their careers, with the sole exception of a wife who was posted as an ambassador and whose husband accompanied her to work freelance, returning to the diplomatic service in Tallinn afterwards.

Foreign postings. all such postings present diplomats with some kind of inconvenience, ranging from finding the right schools for their children to vaccinating their pets. The situation is even more complicated if the diplomat posted abroad has a spouse with a separate and independent career outside the diplomatic service. This raises the question of what will happen to the spouse's career. Will (s)he have to put his/her career on hold for a few years and accompany the diplomat, or will the family have to split up, with one half going abroad and the other staying at home? Or are there any other solutions? If the partner accompanies the diplomat spouse, what social guarantees and pension funds are available, and can (s)he return to the labour market etc? There are no simple answers. While it was normal some years ago in the Estonian diplomatic service for male ambassadors to be accompanied abroad by their non-diplomat wives, this trend has recently begun to change, with more and more women prioritising their own careers and more and more families living apart. Until a few years ago, higher foreign earnings motivated diplomats to apply for postings abroad and to take their families with them, but the situation has now changed – people can earn the same salary, particularly in the private sector, by not leaving home, and parents prefer their children not having to face frequent changes of school, etc. It may also be worth noting that the MFA recognises only an actual official marriage between a man and a woman for entitlement to supplementary benefits for spouses in cases of postings abroad. This non-recognition of common-law marriages has sometimes prompted couples to expedite their decision to marry.

I would like to conclude with two quotations, one describing a diplomat and another describing diplomacy. Standing aside for a moment from all theorising and stereotyping, just try to imagine a person in the role of a diplomat. Whom do you see? A man? A woman?

Caskie Stinnett: A diplomat...is a person who can tell you to go to hell in such way that you actually look forward to the trip.

Isaac Goldberg: Diplomacy is to do and say the nastiest thing in the nicest way.

Ms Anja-Riitta KETOKOSKI-REXED

Ambassador, Department for Development Policy in the Ministry of Foreign Affairs, Finland

From Women in Diplomacy to Women's Diplomacy?

This is a historic, or herstoric, opportunity for me to be speaking to you on a subject that has been a lifelong learning, research and development project for me. When I entered the Finnish Diplomatic Service in March 1966 with a fresh law degree in my pocket, I did so mainly in order to avoid becoming a lawyer. I did not even know at the time that only one year previously, in 1965, women had been granted the possibility of serving as Finnish diplomats abroad as a result of our country's ratification of the UN Convention on the Political Rights of Women.

It took me, and in fact many others, almost a decade, via a posting to Brussels and Paris (to work with UNESCO and the Council of Europe), to discover that I was a woman in a male profession. In fact, it took the United Nations International Women's Year 1975, various encounters with the women in the UN system and female diplomats in that context and the Mexico Conference to start me really thinking about women in diplomacy. But it took me personally yet another decade to realise that being a lawyer was one of my other problems, and to begin to grasp that being a woman in the profession was not the real problem. The real problem was the male role model of "homo diplomaticus" which was being imposed on me and other women intruders.

Tailor-made professions and the professional identities are a problem that cannot be dealt with in a gender-blind culture. Gender literacy is therefore a *sine qua non* for understanding what is perceived as the "problem" of women in diplomacy - and of women as "mandarins" in the senior civil service in general. Your first inklings of this fact shed a different light on the little country of Diplomacy, opening up whole new vistas. In my case, my realisation of the facts was also spurred on by the increasing prospects for international work for and by women, in both organisations and informal networks.

I owe it to the women of Norway and to my posting as "second man" in our embassy in Oslo that I managed to advance in the study of the cultural and administrative aspects of problems which I had previously been unable to define. I knew I was in the city where the latest chapter of the herstory of women diplomats had begun in 1921 when Alexandra Kollontay had been sent to Oslo. I also knew that Finland's first woman ambassador, Tyyne Leivo-Larsson, had served there from 1956 to 1965.

In the early 1980s the Norwegian Laboratory of Democracy had produced a "power study" pointing up the dearth of women in all power structures, and Norwegian society had decided to do something about it. I arrived just in time to monitor the process leading up to the appointment of the first "women's government" in spring 1987, shortly before I had to return to Finland. Norway also taught me how to look at the world outside the little country of Diplomacy as part of the larger picture where women are visible actors operating on their own terms. All kinds of professional networks took on an enhanced meaning in this creative context. Professional self-irony was one of the tools used in Norway in changing cultures - the Montreux Golden Rose-winning TV programme "Diplomatics" was one example of this approach.

The fairy-tale of the UN - making women matter

The United Nations Decade for Women 1975-85

The story is best told by Ms Hilikka Pietilä, a former Secretary General of the Finnish UN Association and a global activist for women, in her book "Making Women Matter: the Story of the United Nations"(jointly produced with Jeanne Vickers and Gertrud Mongela, ZED Books). It is a short but hard-hitting herstory. Making women matter is still a challenge necessitating major efforts from women diplomats. This would involve mainstreaming gender and women's perspectives in every nook and cranny of our Foreign Offices, which is easier said than done.

The 1980s were the decade when the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination (CEDAW) were beginning to have an impact on the national systems. The parallel UN conference process (Copenhagen 1980 and Nairobi 1985) backed up the growing discovery in many countries of women operating in a wide variety of settings. But even though Article 8 of the Convention speaks very clearly and broadly about female participation in international decision-making, the governments have been less than eager to use this provision to promote women in diplomacy in either the broader or the narrower sense.

It is a general problem for the CEDAW Committee to ascertain what is actually happening as regards this major aspect of honouring the obligations entered into by member States. Such new international power structures as the European Union and the African Union should also be considered and all approaches to involving women as actors in civil society promoted, etc. A closer study of the reports on Article 8 is needed in order to monitor and encourage effective balanced participation, including involvement in international relations as required under Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe.

Making women matter in different organisations

I have had the privilege of participating in various multilateral processes where the presence or absence of women has had a definite impact on the whole atmosphere of and approach to the activities in hand.

It struck me that I was unable to fill the requirements of the definition of a diplomat given by Sir Harold Nicholson : "an honest man sent abroad to lie for his government". The growth of multilateral diplomacy in different fora has led me to work with many different organisational cultures – the UN and its specialised agencies, UNESCO, the ILO, WHO, WIPO, the Commission on the Status of Women, and such European organisations as the Council of Europe, the European Union, the Nordic Council and Nordic Council of Ministers, the OECD, the WTO, etc.

These organisations look very different to women and men, and also to different interest groups. Some of them are a little less gender-blind than others. Some have been working with women's perspectives, while others refuse to acknowledge that such perspectives even exist. Gender sensitivity and legal/gender literacy are not easy to achieve in traditional professional settings such as the world of diplomats, which has its roots in legal and economic studies.

The history of women as diplomats

The unwritten history of women as diplomats includes such names as Katarina Stopia of Sweden (then including Finland) who represented her country in Moscow from 1632 to 1634, the Frenchwoman Renée du Lac posted to Poland in 1646, Alexandra Kollontay of the Soviet Union posted to Oslo from 1921 to 1924, Mexico from 1926 to 1927, Oslo from 1927 to 1930 and Stockholm from 1930 to 1940, Rosika Schwittler of Hungary posted to Geneva in 1920, Vijaya Lakshmi Pandit of India posted to Moscow from 1948 to 1949, the USA from 1949 to 1950. Mexico from 1950 to 1951 and the UK from 1954 to 1956, Golda Meir of Israel posted to Moscow from 1948 to 1949, the Dane Bodil Begtrup posted to Reykjavik from 1948 to 1955, and to the United Nations and the Council of Europe from 1956 to 1959, Alva Myrdal of Sweden posted to India in 1954, Agda Rössel of Sweden posted to the United Nations in 1958, and the Austrian Johanna Mondschein posted to Oslo in 1959, etc.

A Hall of Fame is needed of the first women to enter the jungle of diplomacy. Some of their individual stories have been told, but it would be worthwhile studying them all more closely as movers and changers.

(See www.guide2womenleaders.com)

Business as usual - women recruited to diplomacy through "normal channels"

Since the 1960s, the diplomatic service has been admitting women as "normal" candidates, subsequently allowing them to develop into fully-fledged diplomats. Latin American countries were the first to adopt this approach, and the other continents followed suit. As things stand, Europe would now appear to be the continent with the lowest proportion of women employed in diplomacy.

Foreign Ministries around the world obviously have different approaches to producing diplomats. The training systems are often developed on the West European model, where women first appeared in the late 1970s. Law and the political sciences were seized upon, in the case of Finland at least, as the relevant type of education or basic professional culture. The economists came along later. One common denominator has been that these studies have long resisted any incursion of gender literacy. The classic book by Helen Kennedy "Eve was framed" tells the story of women lawyers being tailored to the male model in Great Britain.

The role of international relations has undergone a dramatic change in the last thirty years. From the European Union to the WTO, the situation of women is decided under procedures in which women's voices are supposed to be both heard and heeded. This challenge has been taken up by women in all the global fora. Ever since Beijing 1995 it has been possible to work systematically to advance the position of women as active participants in both solving and preventing problems. This achievement has been nothing short of a cultural revolution. The old professional cultures in academia are entrenched, and are gender-neutral or gender-blind. They still train young women to think like men.

Diplomats and families, women and men

In the late 1930s the British Foreign Office studied the possibility of recruiting women to the diplomatic service, concluding their study with the question "But women are already working for the Corps as wives and daughters free, so why pay them?" It is of course important to give credit to all women who have been doing remarkable work for international bridge-building as wives of male diplomats, but it is difficult to understand why such work should remain unremunerated.

The whole problem of combining a diplomatic career with personal life is one of the real hardships of old fashioned diplomacy. Efforts are being made to change the approach to diplomacy into a more flexible system that takes account of the fact that both women and men should be able to have families and enjoy ordinary life and personal relations. It may now be less enticing to live in the small country of Diplomacy. Where both parents are active in society, a different approach is needed to working life for everyone. "Golden-cage" solutions will benefit neither men nor women in the long run.

The role of women parliamentarians, bureaucrats and party activists

Building models for parity-based democracy is an undertaking that was launched relatively recently. The landmark Recommendation Rec (2003) 3 on the balanced participation of women and men in political and public decision-making, adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe in March 2003 after their 5th ministerial meeting, provides an excellent basis for serious work in all countries. But as in the case of so many other texts officially adopted by government representatives abroad, women have to get organised in order to make them count in real life at the national level. We in Finland have started this venture by translating the text into Finnish. On returning home after this meeting I am intending to organise a think-tank among interested women and men in order to investigate how we can match the text up to realities.

The Finnish challenge - *Voix des femmes ni muées ni muettes?*

Finnish women have a special responsibility and privilege from History. Since they were the first women, almost a century ago, to enter the democratic stage as bearers of the people's will, it is important for us to ask what has happened to their voices in these first hundred years. In 2006-2007 we are comparing notes with women in other parts of the world on the issue of ensuring that women's voices are heard and heeded. This is an urgent test for democracy - we cannot afford to linger and allow progress to be as slow as during the first hundred years.

From Women in Diplomacy to Women's Diplomacy?

The history of women in international affairs is long and important. In his book "Messengers, Heralds and Envoys in Savage Societies" (Göteborg 1947), Ragnar Numelin, the foremost Finnish writer on the history of diplomacy, analyses the prehistory of diplomacy, concluding that the role of peacemaking and maintaining harmonious relations with others has always been devolved to women, while men have been the warlords. It is a challenging thought that women's emergence on the diplomatic stage could usher in improved peace-building procedures, and effect a qualitative change in international relations.

Tyney Leivo-Larsson told a female audience in Oslo in 1965 that someone (a man?) had suggested that diplomats were involved in solving problems that would never have existed without them. This is most certainly not the kind of reputation a women diplomat would ever want to have.

Mme Vera Maria FERNANDES

Chargée de Mission pour la Communauté des Pays de Langue Portugaise
au Ministère des Affaires étrangères, Portugal

C'est pour moi un honneur et un plaisir de pouvoir partager avec vous mon expérience personnelle dans la carrière diplomatique, que j'ai rejointe il y aura bientôt 30 ans.

J'aimerais, tout d'abord, faire une réflexion à propos de la diplomatie. Ce mot est féminin, mais la profession est plutôt définie comme masculine et quand j'ai essayé de trouver des définitions du mot diplomate, je vous avoue que j'étais un peu surprise de constater que le diplomate est toujours un homme, d'ailleurs quand on parle des femmes on utilise des concepts un peu péjoratifs qui les excluent de cette profession (par ex. la diplomatie secrète cessera d'exister quand les femmes deviendront diplomates).

L'idée de diplomatie est souvent liée à l'idée de pouvoir et de force, qualités attribuées aux hommes, tandis que les femmes seraient plus délicates et fragiles, notion qui - même si j'en suis un parfait exemple du point de vue physique - est bien loin de la réalité.

La diplomatie au Portugal

La première femme ambassadrice de carrière, une collègue de ma promotion, a été envoyée en poste en Namibie parce que le gouvernement voulait nommer une femme pour des raisons politiques.

Nous avons eu deux femmes ambassadrices, l'une à l'UNESCO et l'autre à Tokyo, mais il s'agissait de personnalités politiques.

Auparavant, avant la révolution de 1974, il était impensable que des femmes deviennent diplomates. Pour Salazar, qui a gouverné pendant 40 ans, elles représentaient un danger du point de vue de la sécurité des informations. Elles pouvaient raconter à leurs maris ce qui se passait, et mêmes les fonctionnaires du Ministère occupant des fonctions administratives d'un certain niveau de responsabilité ne pouvaient pas se marier.

Dans le même temps, il croyait que leur fonction était d'élever les enfants et de s'occuper de la famille. Sa devise « Dieu, Patrie, Famille » renvoyait les femmes au rôle de mères et d'épouses. L'homme étant le chef de famille son autorité ne pouvait pas être remise en question. D'ailleurs, les postes de direction dans la fonction publique étaient détenus, presque toujours, par les hommes. Les femmes, si elles travaillaient, devaient se contenter de postes de catégorie inférieure.

Soit dit en passant, je ne pourrais jamais oublier qu'après avoir fini ma licence en 1972, avec une excellente moyenne, j'ai présenté ma candidature à un poste de chef du personnel dans un établissement public, dans ma ville natale. Le Président ne m'a accordé une interview, à ma demande, que pour me dire que ce poste ne serait pas pour moi pour deux raisons :

- j'avais l'air trop jeune et pire encore
- j'étais une femme - comment pourrais-je commander du personnel, y compris des hommes, et me faire respecter?

Je garde toujours de cet incident un souvenir pénible et le goût amer de l'injustice.

Mais je vous disais qu'il était très difficile, à l'époque, de s'imposer dans le monde du travail, dominé par les hommes. De plus, les femmes étaient moins bien préparées puisque seul un faible pourcentage d'entre elles, par rapport aux hommes, faisait des études universitaires.

C'est ainsi que la première promotion ouverte aux femmes date de 1975, après la révolution des œillets.

Pour la première fois dans l'histoire de la diplomatie au Portugal onze femmes étaient admises dans la carrière diplomatique sur un total de 44, soit 25%.

Dans les promotions qui suivent cette proportion se maintient, avec plus au moins de rigueur et un peu de tricherie, jusqu'au dernier concours où le nombre de femmes atteint presque la moitié (17 sur 40).

Qu'est ce que cela veut dire ? Qu'il y a plus d'ouverture ? Certainement, mais aussi que « la Carrière » a perdu un peu de son charme et que comme elle n'est pas aussi bien rémunérée que les professions libérales (avocat, etc) ou la gestion d'entreprises, les hommes choisissent de nos jours plutôt ces professions, laissant donc un peu d'espace pour le sexe féminin, qui n'a pas autant de chances dans ces secteurs, encore préférentiellement réservés au sexe masculin. Il ne faut pas oublier aussi que les filles sont désormais mieux préparées, et qu'elles ont à l'université de meilleures performances que les garçons.

Les hommes préfèrent, ainsi, des professions qui leur apportent de l'argent - synonyme d'influence et de pouvoir.

Les femmes sont attirées par le côté romantique et exotique de la diplomatie, la découverte de différentes cultures, la possibilité d'élargir leurs horizons.

Cela dit, si la part des deux sexes est plus au moins équilibrée à l'entrée, la progression dans la carrière est plus lente pour les femmes, du fait de divers facteurs, comme la famille, les enfants, par exemple, qui conditionnent le choix des postes.

Quelles sont les difficultés qui s'opposent à la progression des femmes dans la Carrière ?

La situation familiale. Il est difficile d'emmener un mari partout, et les choses se compliquent encore s'il y a des enfants. Premièrement, le mari travaille et n'est pas prêt à quitter son emploi pour accompagner la diplomate en poste à l'étranger. Le contraire est tout à fait normal.

Quand il y a des enfants, non seulement la diplomate doit accomplir sa tâche de fonctionnaire, mais elle doit aussi s'occuper des enfants, le rôle de mère n'étant pas déléguable, et toujours est-il qu'elle continue à être la maîtresse de maison. Recevoir, une des fonctions d'un diplomate, lui incombe aussi.

Il ne faut pas oublier non plus que le choix des postes à l'étranger doit tenir compte de plusieurs facteurs (enfants d'âge scolaire, type d'enseignement, conditions sanitaires, etc.), ce qui limite ses options et n'est pas sans répercussion, par la suite, sur sa carrière.

Dans ce chapitre je dois mentionner que la législation portugaise de la famille est l'une des plus avancées de l'Europe et prévoit une totale égalité entre les femmes et les hommes, en ce qui concerne entre autres les aides après une naissance, donnant, par exemple, aux pères la possibilité de rester à la maison pendant les 4 mois suivant une naissance pour s'occuper des nouveaux nés. Mais malgré la modernisation de la législation, à ma connaissance, il n'y a eu aucun cas où le mari se soit porté volontaire pour rester à la maison avec les enfants. Question de mentalité.

D'ailleurs la législation, qui a tenu compte de la situation des femmes diplomates et leur a accordé plus de privilèges, est due à une femme, Mme Pintasilgo, la seule femme au Portugal à avoir été nommée Premier Ministre en 1979, et aussi la première ambassadrice politique nommée à l'UNESCO.

J'ai été envoyée comme Consul en France, à Rouen, en 1980, il y a maintenant 24 ans, alors que cette législation était déjà en vigueur. Ma deuxième fille est née là-bas et j'ai subi des pressions de la part de mes supérieurs au Ministère pour me dissuader de profiter du congé de maternité de 3 mois auquel j'avais droit, au motif que, comme j'étais la première femme dans cette situation et qu'il n'y avait pas de précédent, on pourrait me faire rentrer au Portugal. C'est ainsi que huit jours après la naissance de ma fille, j'étais de retour à mon bureau.

Heureusement je suis sûre que ça ne se passerait pas ainsi aujourd'hui.

Une autre mesure adoptée du temps de Mme Pintasilgo prévoit des facilités pour la femme diplomate mariée à un autre diplomate quand elle décide de l'accompagner en poste. Elle peut percevoir une bourse pour des recherches ou des études ayant un rapport avec les affaires étrangères.

Parmi les difficultés qu'une diplomate rencontre dans son métier, il faut citer aussi la résistance de la part de ses collègues masculins qui se sentent menacés et ont peur que le monde où ils règnent soit dominé par les femmes et qu'ils y perdent, par conséquent, leurs avantages.

Dans la diplomatie, une femme doit faire face à des stéréotypes de toute nature, qui l'empêchent de progresser.

1- l'homme garde encore de la femme une image très physique, et je parle d'un pays latin du sud de l'Europe d'où je viens ; la première évaluation est d'ordre physique : « *soit belle et tais-toi* ». Une femme doit d'abord être jolie. L'intelligence ne vient qu'au second rang.

2- La « *Carrière* » n'a pas été faite pour les femmes. La femme est faite pour se marier, avoir des enfants et s'occuper de son mari.

3- Les femmes parlent trop et sont incapables de garder des secrets, chose essentielle dans la diplomatie.

4- L'homme est plus rationnel et a plus naturellement vocation à traiter les affaires en restant calme et neutre. La femme est plus émotive et perd le contrôle des situations.

5- Courage - Les hommes sont plus forts, courageux et mieux préparés pour faire face à des situations difficiles. Les femmes sont plus fragiles et ne pourront pas supporter des situations stressantes.

Tout cela n'a, bien sûr, aucun rapport avec la réalité et ni la force de caractère, ni la discrétion et encore moins le tact pour mener des situations délicates ne sont l'apanage des hommes.

Revenons à l'année 1975

Dans la promotion de cette année là, 11 femmes sont admises sur un total de 44 candidats. Six ont divorcé, deux ne se sont jamais mariées – une d'entre elles a été la première femme nommée ambassadrice de carrière - les deux autres sont encore mariées, mais leur progression dans la carrière s'en est ressentie du fait que, à un moment donné, elles ont dû se sacrifier pour leur famille. L'une est notre Consul Général à Milan et l'autre, première au concours d'entrée, a progressé un peu plus, car son mari, un artiste-peintre, pouvait l'accompagner presque partout, et elle est actuellement à Prague comme Ambassadrice.

Au Ministère des Affaires Étrangères aucune femme diplomate n'a occupé, jusqu'à ce jour, un poste de Directeur Général. Elles ne dépassent pas le grade de Sous-directeur Général ou de Directeur Général Adjoint. Actuellement, il n'y a au Département des Affaires étrangères que trois femmes diplomates à des postes de Sous-Directeur Général. Six femmes de notre promotion ont le titre de Ministre Plénipotentiaire, dont quatre sont en poste avec rang d'ambassadrices.

En conclusion

Malgré l'évolution positive au niveau du recrutement dans la carrière diplomatique, puisque actuellement on constate une quasi-parité entre les femmes et les hommes au niveau des admissions, la disproportion se maintient avec 123 femmes sur un total de 485 (soit 25%).

La progression dans la carrière est sujette à des limitations parce qu'elle continue à être dominée par les hommes, les femmes n'ayant pas accédé aux niveaux supérieurs de la hiérarchie et étant dépourvues de capacité de décision pour changer le *statu quo*, qui est favorable aux hommes.

Le fait que la composition du jury des concours soit presque exclusivement masculine, tant au niveau de l'entrée que pour la promotion aux grades supérieurs, y est pour quelque chose. Juste en ce moment il y a un concours et aucune des femmes n'a été invitée à faire partie du jury alors quelles étaient disponibles.

Il ne suffit pas d'avoir des lois ou des discours qui prêchent l'égalité. Il y a toujours une certaine distance entre la théorie et la pratique, parce qu'il faut, en même temps, changer les mentalités.

J'aimerais terminer sur une note positive, sûre que les choses ont quand même évolué et que nos collègues qui entrent aujourd'hui dans la carrière diplomatique ne sont plus confrontées aux mêmes préjugés et aux difficultés qui ont été le lot du premier groupe de onze femmes, dont je faisais partie, entrées dans la carrière au mois d'août 1975.

Merci de votre attention.

Theme 2

Contribution of women diplomats in promoting equality between women and men

La contribution des femmes diplomates à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Rapporteur: Ms Asta SKAISGIRYTÈ LIAUŠKIENÈ

Ambassador
Director of Human Resources Department
Ministry of Foreign Affairs
Lithuania

Ambassadrice
Directrice du département des ressources humaines
Ministère des Affaires étrangères
Lituanie

Panéliste : Mme Annemie PERNOT

Social Attache
Permanent Representation of Belgium to the European Union
Belgium

Attaché sociale
Représentation Permanente de la Belgique
auprès de l'Union européenne
Belgique

Panellist: Ms Annette SÉVERY

Head of Task Force Gender Mainstreaming
Ministry of Foreign Affairs
Germany

Chef du Groupe d'action sur l'approche intégrée de l'égalité
entre les femmes et les hommes
Ministère des Affaires étrangères
Allemagne

Ms Asta SKAISGIRYTE LIAUSKIENE

Ambassador, Director of Human Resources Department
in the Ministry of Foreign Affairs, Lithuania ⁴

The Constitution and legislation of the Republic of Lithuania consolidates and guarantees equal rights for men and women.

Article 29

A person may not have his or her rights restricted in any way, or be granted any privileges, on the basis of his or her sex, race, nationality, language, origin, social status, religion, convictions, or opinions.

Legal basis in Lithuania

- Law on Equal Opportunities for women and men (1999)
- Law on Equal Opportunities (2005)
- Revised Law on Education of the Republic of Lithuania
- New Civil Code and Code of Civil Procedure (2002)
- New Criminal Code and Code of Criminal Procedure (2003)
- New Labour Code (2003)

International background

To honour its international commitments, especially concerning gender equality and related matters, Lithuania has signed the Optional Protocol to CEDAW. The ratification process is already under way in Parliament. In 2003 Lithuania ratified the Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children, supplementing the UN Convention on Transnational Organised Crime.

Law on Equal Opportunities

This law secures the implementation in Lithuania of the fundamental human rights enshrined in the Constitution of the Republic of Lithuania.

Equal Opportunities Ombudsperson

Following the adoption of Lithuania's Law on Equal Opportunities in 1998, the Office of the Equal Opportunities Ombudsperson was established to supervise the implementation of the provisions of the Law.

⁴ Power point presentation

Persons who consider themselves victims of discrimination on the grounds of gender may apply to this Office.

The Ombudsperson investigates complaints relating to discrimination and sexual harassment, supervises the media for discriminatory advertisements, investigates administrative cases and imposes administrative sanctions in the form of fines.

The 2003 – 2004 National Programme on Equal Opportunities for Women and Men was approved on 3 June 2003.

It includes activities on equal opportunities for women and men in employment, education, politics and decision-making, measures to protect equal rights, including women's human rights, and to combat violence against women and trafficking in women, as well as health protection and environmental measures, etc.

In 2000 – 2004 the Government of Lithuania adopted several gender-mainstreamed national programmes, which are being implemented jointly by government institutions and non-governmental organisations.

**Unemployment rate
2002 (age 15 – 64)**

	Women	Men
Unemployment rate	12,9 %	14,6 %

Female students 2002 – 2003

High school students	51 %
College students	59,8 %
University students	61 %

**Percentage of women seeking of higher scientific degrees
(PhD's degree)**

1998 - 1999	51,8 %
2002 - 2003	64,5 %

Average women's salary per hour in comparison to men's

2000	83,9 %
2001	83,9 %
2002	83,9 %
2003	83,4 %

Women and men in Diplomatic Service of the Republic of Lithuania

Legal basis

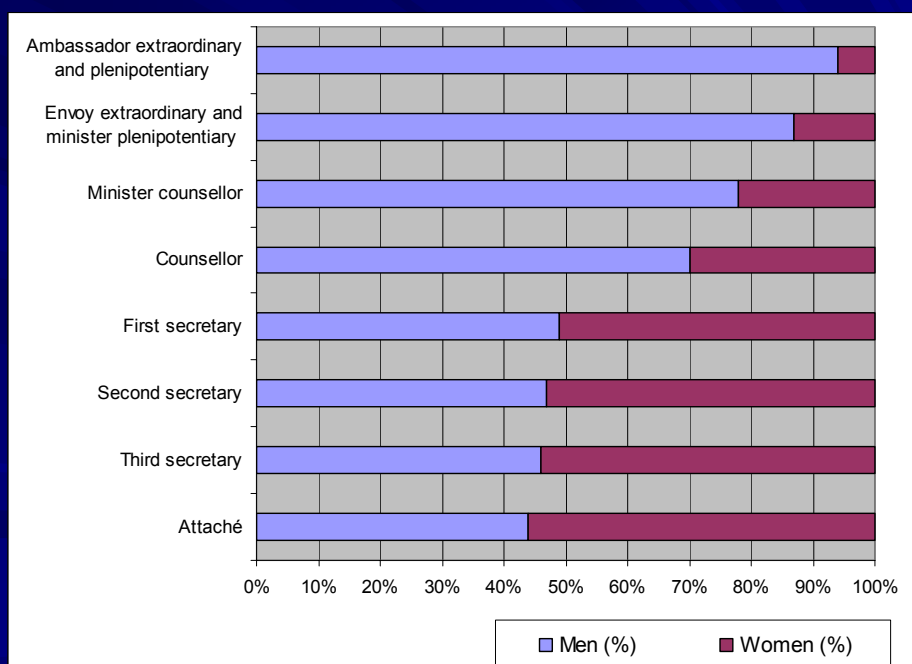
- Diplomatic Service Law of the Republic of Lithuania
- Public Service Law of the Republic of Lithuania

The legal basis for the Diplomatic Service in Lithuania is free from provisions discriminating individuals on the basis of gender.

Diplomats – Men and women

	Men	Women
MFA	53 %	47 %
Diplomatic Missions	59 %	41 %
Total	56 %	44 %

Diplomatic ranks: men / women percentage



Leading positions

	Gender %		Age %		
	Women	Men	25-35	35-45	45-55
Head of division	34 %	66 %	48 %	36 %	16 %
Director of department	25 %	75 %	25 %	63 %	12 %
Ambassador	12 %	88 %	0 %	44 %	56 %

Women representatives



Mrs. Dalia Grybauskitė,
Member of European Commission



Mrs. Danutė Juočienė,
Representative of the Government
of the Republic of Lithuania at
the European Court of Human
Rights



Mrs. Gintė Damušis,
Ambassador,
Permanent Delegation of
the Republic of Lithuania to
the North Atlantic Treaty
Organization

The European Parliament

Lithuania has 13 EMPs, 5 of whom are women.

Problems

- Patriarchal mentality
- Existing stereotypes
- Reconciling work and family life
- Equal opportunities
- Vertical segregation

Solutions?

- Be active
- Be very competent
- Be visible (mass media)
- Seek support & solidarity

Mme Annemie PERNOT

Attaché sociale, Représentation Permanente
de la Belgique auprès de l'Union européenne, Belgique

Les femmes dans la diplomatie belge ⁵

Introduction

Lors des journées diplomatiques d'août 2000, le Ministre des Affaires étrangères a manifesté un intérêt pour la situation des femmes dans la diplomatie belge.

Un certain nombre d'articles parus dans la presse laissent entendre que la diplomatie belge serait un bastion masculin – « seulement 11% des diplomates sont des femmes, seuls 7% des chefs de poste sont des femmes et il n'y a aucune femme dans les grands postes » - ce qui est un score très faible quand on le compare à celui des autres Etats membres de l'Union européenne.

Mon intervention donne un aperçu de la présence des femmes dans la diplomatie belge et avance quelques explications sur le déséquilibre constaté. Pour conclure, je formulerai quelques recommandations.

1. Problématique

1.1. Accès à la profession

1.1.1. Constatation

Toute carrière diplomatique commence par un concours diplomatique. Vous trouverez dans le tableau 1 ci-dessous le nombre de candidats qui se sont inscrits à cet examen. Depuis 1982, seize concours de recrutement ont été organisés. Il appert que les femmes accusent déjà un certain retard au niveau des inscriptions à ces concours.

Tableau 1. Inscriptions au concours diplomatique 1982-2001 et pourcentage de candidates inscrites

Année	Hommes			Femmes				Total		
	Franc.h	Néerl. H	Total h.	Franc. f	Néerl. f	Total f. et %	Franc.T	Néerl. T	Total	
1982	115	127	242	50	33	83 25,5%	165	160	325	
1983	137	191	328	59	62	121 26,9%	196	253	449	
1984	139	152	291	61	66	127 30,4%	200	218	418	
1985	133	193	326	49	89	138 29,7%	182	282	464	
1986	137	196	333	63	76	139 29,4%	200	272	472	
1987	120	148	268	59	52	111 29,3%	179	200	379	
1988	82	142	224	43	66	109 32,7%	125	208	333	
1989	75	115	190	41	57	98 34,0%	116	172	288	
1990	87	139	226	40	54	94 29,4%	127	193	320	
1991	85	221	306	63	98	161 34,5%	148	319	467	
1995	345	488	833	289	203	492 37,1%	634	691	1325	
1996	303	375	678	166	198	364 34,9%	469	573	1042	
1997	225	302	527	107	117	224 29,8%	332	419	751	
1998	162	230	392	103	98	201 33,9%	265	328	593	
1999	125	152	277	68	61	129 31,8%	193	213	406	
2001	388	336	724	191	148	339 31,9%	579	484	1063	

⁵ L'intervention est rédigé sur base de l'avis n° 55 du 13 septembre 2002 du Conseil d'Egalité des chances entre hommes et femmes et sur la mémoire de fin d'étude «Le service extérieur belge : les femmes dans le corps diplomatique depuis 1945» Kirsten Aernouts, année académique 2002-2001, KU Leuven, d'autre part.

Tableau 2. Lauréats du concours diplomatique 1982-1999 et le pourcentage de lauréates

Année	Hommes			Femmes				Total		
	Franc.h	Néerl. H	Total h.	Franc. f	Néerl. f	Total f. et %	Franc.T	Néerl. T	Total	
1982	3	8	11	1	0	1 8,3%	4	8	12	
1983	9	5	14	3	1	4 22,2%	12	6	18	
1984	9	7	16	3	1	4 20,0%	12	8	20	
1985	8	11	19	6	4	10 34,5%	14	15	29	
1986	10	13	23	3	2	5 17,9%	13	15	28	
1987	6	9	15	1	0	1 6,25%	7	9	16	
1988	8	8	16	2	1	3 15,8%	10	9	19	
1989	7	11	18	1	1	2 10,0%	8	12	20	
1990	8	9	17	0	0	0 0,0%	8	9	17	
1991	8	14	22	4	3	7 24,1%	12	17	29	
1995	5	10	15	1	7	8 34,8%	6	17	23	
1996	10	20	30	1	3	4 11,8%	11	23	34	
1997	5	11	16	1	0	1 5,9%	6	11	17	
1998	8	6	14	1	0	1 6,7%	9	6	15	
1999	8	8	16	3	2	5 23,8%	11	10	21	

Le tableau 1 reprend les pourcentages de femmes inscrites sur le total des inscriptions. En général, ce pourcentage varie entre 25 et 30%. Au fil du déroulement du concours, le retard enregistré par les femmes croît de sorte que l'on enregistre, en pourcentage, beaucoup moins de lauréates (tableau 2). Le pourcentage total de lauréates est sujet à des fluctuations, mais est fortement inférieur au pourcentage de candidates inscrites. Deux explications sont possibles : après mûres réflexions, les femmes qui se sont déjà inscrites à l'examen n'y participent pas, ou bien elles échouent. Le nombre de lauréats n'est pas un indicateur approprié : tous n'ont pas accès aux postes, cela dépend du classement et du nombre de places vacantes par rôle linguistique.

Autrefois, on ne pouvait participer à un concours de diplomate ou de chancelier pour le Ministère des Affaires étrangères que si on avait entre 22 et 40 ans. Depuis quelques années, cette condition d'âge a été abrogée. Actuellement, on peut participer à de tels concours jusqu'à l'âge de 55 ans.

1.1.2. Les raisons de l'entrée en service limitée.

a) Pouvoir d'attraction de la profession

Le faible pouvoir d'attraction exercé par la profession et la carrière de diplomate est une cause importante expliquant la présence réduite de femmes au sein de la diplomatie belge. Nous pouvons nous demander dans quelle mesure les candidats diplomates reçoivent, au cours de leur formation, des informations sur la carrière diplomatique, les conditions de travail, les possibilités de promotion, les difficultés pouvant surgir, les opportunités qui peuvent se présenter. Comment présente-t-on la profession au cours des sessions d'information qui sont organisées dans l'enseignement secondaire, supérieur et universitaire par le ministère compétent ? De même, les offres d'emploi rédigées pour recruter des candidats ne sont pas très 'enthousiasmantes'. Dans quelle mesure l'aspect du genre est-il un sujet abordé dans la formation ou les sessions d'information ?

On dispose de peu d'informations à ce sujet, de sorte qu'une étude sur le pouvoir d'attraction du monde diplomatique en Belgique pourrait fournir des informations utiles sur les causes de la maigre présence des femmes dans la diplomatie.

b) Raisons d'origine familiale

Une des premières raisons expliquant le très faible nombre de femmes dans le service diplomatique est que la carrière empiète énormément sur la vie privée des diplomates, ce qui complique la conciliation entre la vie professionnelle et la vie de famille. A cet égard, le système de rotation de poste joue évidemment un rôle important et se répercute, en première instance, sur le partenaire du diplomate. Les diplomates masculins sont également confrontés au fait que les femmes ayant un niveau d'étude élevé ne veulent, en général, pas s'effacer devant leur époux et leur famille. Cependant, la femme, du fait du modèle de rôle social dominant, abandonnera plus vite ses ambitions professionnelles que son mari et mettra sa vie au service de sa famille.

Cela explique le taux élevé de célibataires parmi les femmes en fonction dans la carrière diplomatique. Un taux qui est encore plus élevé si l'on prend en compte l'état civil au moment de l'entrée en service.

Tableau 3 : Etat civil des femmes diplomates (mai 2001)

	<i>N</i>	<i>%</i>
Célibataire	19	42,2%
Mariée	21	46,7%
Avant l'entrée en service	4	8,9%
Après l'entrée en service	17	37,8%
Divorcée	5	11,1%
Veuve	-	-
TOTAL	45	100%

De plus, élever et éduquer des enfants entraîne une série de difficultés. Il va de soi que la vie nomade d'un diplomate est également très astreignante pour les enfants. En règle générale, ce sont davantage les femmes qui se chargent d'élever les enfants et qui, dans de nombreux cas, font passer la famille avant leurs propres ambitions.

c) Manque d'information

Une raison souvent invoquée pour expliquer cette faible présence de femmes est le manque d'information sur la carrière diplomatique. Un monde fastueux, une caste fermée, ... telles sont certaines des idées préconçues.

d) Modèle social traditionnel

Le fait que la carrière des femmes soit encore subalterne par rapport à celle de leur conjoint prouve la persistance de ces modèles sociaux traditionnels. En outre, la diplomatie belge est encore souvent considérée comme un bastion masculin

1.2. Les femmes dans le corps diplomatique belge

1.2.1. Constatation

Le service diplomatique belge comprend tous les fonctionnaires de la Carrière du Service des Affaires étrangères. Fin 2000, on comptait sur un total de 365 diplomates statutaires et 35 stagiaires, 48 femmes, ce qui signifie que seulement 12% des diplomates belges sont des femmes.

1.2.2. Formations préalables suivies par les femmes diplomates

Toutes les femmes diplomates (45) ont au moins obtenu un diplôme universitaire (une des conditions pour accéder au service diplomatique). 62,2% des femmes diplomates ont un seul diplôme universitaire, 31,1% en ont obtenu deux, 4,4% trois et 2,2% quatre.

Les orientations universitaires suivies sont les suivantes:

- 15 femmes diplomates ont obtenu le diplôme de licenciée en *droit* et 5 ont réussi une spécialisation (droit international et européen) ;
- 11 femmes diplomates ont obtenu le diplôme de licenciée en *sciences politiques et sociales* et 11 ont réussi une spécialisation ;
- 5 femmes diplomates ont obtenu le diplôme de licenciée en *histoire* ;
- 12 femmes diplomates ont obtenu le diplôme de licenciée en *philosophie et lettres* (philosophie, philologie classique, philologie romane, ...) ;
- 7 femmes ont obtenu le diplôme de licenciée dans une autre orientation.

Quand on considère ce qui précède, les femmes diplomates ont un profil assez similaire aux hommes du Service diplomatique belge, si ce n'est que globalement, les formations économiques sont bien représentées, alors que c'est à peine le cas chez les femmes.

1.2.3. Problèmes rencontrés par les femmes diplomates au cours de leur carrière

a) problèmes d'origine familiale

- En ce qui concerne les postes à l'étranger, il appert que la séparation entre la vie privée et professionnelle est considérablement moins marquée que dans un emploi ordinaire. Le diplomate reste toujours en service, même quand il a quitté l'établissement belge. Organiser des réceptions et recevoir des visiteurs relèvent des tâches du diplomate, dans lesquelles le conjoint (de l'un ou l'autre sexe) joue d'ailleurs un rôle important.
- Le modèle social. La plupart des diplomates masculins ont une épouse ou une partenaire qui a quitté son emploi ou abandonné sa carrière pour suivre son conjoint. Très peu de femmes ont un époux/partenaire qui a tout laissé derrière lui pour suivre sa femme.
- Les célibataires doivent souvent s'accommoder de la solitude qui peut être très présente dans certains postes.

b) problèmes au sein du service diplomatique et à l'étranger

Les plaintes suivantes ont été enregistrées sur la base de certains témoignages.

- Certains diplomates continuent à penser que les femmes sont moins adaptées pour cette fonction.

- Les postes clés sont rarement occupés par des femmes, les hommes usent de leurs relations et contacts informels, tandis que les femmes suivent plutôt la procédure prévue.
- La position sociale des femmes n'est pas la même partout: il est, par conséquent, presque inconcevable dans certains pays de voir des femmes dans des fonctions supérieures.
- Les personnes en poste dans un pays étranger qui n'a pas conclu de convention avec la Belgique pour ce qui est de l'assurance maladie: en cas d'affiliation à l'OSSOM, les femmes reçoivent une pension de survie en cas de décès du conjoint à la charge duquel elles étaient. Dans la même situation, les hommes ne reçoivent aucune pension de survie lors du décès de leur épouse.
- M. Louis Michel, Ministre des Affaires étrangères jusqu'en 2003, a encouragé les femmes à utiliser le titre féminin de leur fonction. Cela n'est toutefois pas toujours évident. Ainsi, il est difficile pour une femme ambassadeur de se faire appeler ambassadrice, étant donné que c'est ainsi que l'on s'adresse aux épouses des ambassadeurs masculins.

2. Recommandations

Un certain nombre de points devraient faire l'objet d'une étude plus approfondie. Cette étude pourrait être réalisée en collaboration avec d'autres départements concernés, par exemple, les Affaires étrangères et la Cellule Égalité des chances du Service public fédéral des Affaires étrangères.

a) le pouvoir d'attraction de la profession

Il est nécessaire de faire une étude sur le pouvoir d'attraction de la carrière de diplomate et de voir comment réagir et à quel stade.

Cette étude devrait vérifier en premier lieu dans quelle mesure l'image de la diplomatie belge en tant que bastion typiquement masculin est ancrée chez les citoyens et plus particulièrement chez les candidats diplomates.

En outre, il importe également de savoir comment la profession et la carrière de diplomate sont présentées au cours des formations (universitaires) existantes. Quelles sont les formations qui semblent le mieux préparer à une carrière dans la diplomatie ? Faut-il une formation spécifique ? Accorde-t-on, pendant la formation, une importance suffisante à l'aspect du genre ?

Un autre point, qu'il convient d'examiner, concerne les informations qui sont diffusées pendant les sessions d'information et les personnes qui les donnent. Il faut informer les candidats sur le déroulement de l'examen et du stage et sur la carrière même. Le Service public fédéral organise à cet égard des sessions d'information dans l'enseignement secondaire, supérieur et universitaire. La présence de jeunes femmes dans cette équipe d'information est primordiale.

Il est également important de vérifier dans quelle mesure les petites annonces qui invitent les candidats à participer aux examens sont neutres du point de vue du genre. Un appel aux candidats, visant spécifiquement les femmes, peut certainement être lancé. Les annonces rédigées ne doivent pas rebuter les candidats diplomates. On peut, par exemple, mentionner que les lauréats peuvent compter sur un soutien du ministère compétent. Il est également nécessaire de faire plus de publicité sur les examens diplomatiques via les journaux notamment.

Lors des examens, il faut tendre vers une composition plus équilibrée (H/F) des jurys d'examen. Il convient en outre de veiller à ce que les interviews des candidats et des candidates se déroulent de la même manière.

b) l'entrée

Un autre point qu'il faut examiner plus avant concerne le problème de l'entrée des femmes. Dans une interview au journal « *De Standaard* » (27/07/2001), Jan De Bock, Secrétaire général du Ministère des Affaires étrangères, affirme : « *le problème n'est pas que les femmes ne réussissent pas l'examen diplomatique, le problème est qu'elles ne s'y inscrivent pas ou ne se présentent pas* ». Il serait dès lors intéressant de chercher à savoir pourquoi les femmes ne s'inscrivent pas aux examens diplomatiques.

En outre, la suppression des limites d'âge pour entrer dans la carrière pourrait également faire l'objet d'une étude. Cette suppression joue-t-elle à l'avantage des jeunes femmes ou est-ce plutôt un désavantage ?

c) la vie familiale

Comment améliorer la vie familiale tant pour les diplomates et leur partenaire et/ou enfants que pour les célibataires en poste à l'étranger ?

- Un instrument important favorisant l'adaptation à un nouveau poste à l'étranger est le Vade-mecum des postes. Ce vade-mecum est un recueil d'informations sur la vie dans les différents pays où la Belgique a un poste diplomatique, qui permet de faciliter l'adaptation.
- Prêter attention au statut du partenaire. Prévoir par exemple des mesures en faveur du partenaire lors de la (ré)insertion professionnelle. Le diplomate marié reçoit déjà maintenant une (petite) indemnité pour le travail du partenaire.
- Un meilleur système d'accueil des enfants est nécessaire, principalement pour les diplomates à l'étranger qui, à l'heure actuelle, doivent se débrouiller eux-mêmes.
- Il a été proposé d'octroyer une indemnité complémentaire aux célibataires afin qu'ils puissent désigner quelqu'un qui puisse les aider à préparer des réceptions, recevoir des invités, etc., tâches souvent effectuées par le partenaire/conjoint du/de la diplomate. En Scandinavie, des facilités sont prévues pour les diplomates célibataires.

d) les bonnes pratiques provenant de l'étranger

On peut mener une recherche sur l'organisation de la diplomatie dans d'autres pays afin que la Belgique puisse tirer des enseignements de certaines bonnes pratiques à l'étranger. Ainsi, en Grande-Bretagne, il est possible de passer temporairement vers un autre emploi dans le secteur public ou privé de sorte que l'on crée une carrière plus souple. Une réforme dans ce sens est envisagée à ce moment. En plus, début 2005, le Service Public Fédéral des Affaires étrangères engagera un « family officer ». Il/elle assurera la liaison entre les agents et les membres de leur famille. En particulier, il/elle sera à l'écoute des problèmes familiaux auxquels sont confrontés les agents des carrières extérieures.

e) les conditions de travail des diplomates belges

Grâce à quelques témoignages d'hommes et de femmes, on peut appréhender les problèmes qui se posent en matière de conditions de travail pour les diplomates belges. Un certain nombre de témoignages nous permettent déjà de constater qu'il y a un besoin de transparence en ce qui concerne, entre autres, les possibilités de promotion, les indemnités et le statut.

Ms Annette SÉVERY

Head of Task Force Gender Mainstreaming in the Ministry of Foreign Affairs, Germany

Promoting equality between women and men – The role of women diplomats

Ladies and gentlemen,

I have learnt from my experience with the German Foreign Office that promoting equality between women and men in the diplomatic service can achieve sustainable results only if both women and men play their full part in achieving this objective. In the past decade, there have been male diplomats who have played a decisive role as supporters, facilitators and catalysts in promoting gender equality in all areas of foreign affairs. Nevertheless, women diplomats continue to be the key players when it comes to promoting gender equality.

Generations of women diplomats have played an integral role in laying the ground work for gender equality by striving for excellence and by seeking to fulfil their full career potential. However, in Germany it was the constitutional amendment of 1994 which laid the basis for really far-reaching change. Today, the effort to promote gender equality in the German Diplomatic service focuses on two aspects:

1. Increasing the presence of women in all fields of foreign policy-making until a gender-balanced representation of women and men is achieved at all levels and in all areas
2. Promoting gender equality abroad

Increasing the number of women in all fields of foreign policy making

Promoting equality of women and men by including a gender perspective in recruitment and career design

When I started working for the Foreign Office in the mid-1980s, prospects for women diplomats were anything but bright. Part-time working was not actively promoted and little thought was given to encouraging a work-life balance. There are four different career paths at the Foreign Office, but for clarity and brevity I shall concentrate on the "classic" diplomatic career, the so-called "Higher Service" for career diplomats. In 1980, only 8% of the 1500 career diplomats were women. Key positions such as head of the personnel department, head of the training department and head of the Foreign Minister's Office were all held by men. The same applied to posts entailing high visibility, such as Secretary of State, head of mission, head of department or Foreign Office spokesperson, being almost exclusively held by male colleagues.

It was in the 1990s that the main changes began. In 1994 an amendment was made to Article 3 of the German Constitution, which now reads:

"Men and women have equal rights. The State shall promote the real achievement of equality between women and men and shall work to remove existing disadvantages."

This required the German Government to take action to provide an environment in which women and men could pursue equal career opportunities in all ministries and state institutions. Within the Foreign Office, a representative for equal opportunities was therefore instituted, to be elected by the female employees. The representative is endowed with ample powers to assess whether the Foreign Office's personnel recruitment and management is in accordance with the principle of gender equality.

One of the challenges was to find out why the percentage of women was so much lower in terms of both recruitment and career development, and to determine how to bring about change.

The predominant public perception of the typical diplomat as being male was identified as a strong disincentive for young female potential high-achievers at schools and universities. The Foreign Office's training department therefore began organising specific promotional visits by women diplomats around the major German cities. The female diplomats shared their individual experience and provided authentic role models. This was just one step in a comprehensive strategy to promote the diplomatic service as an attractive career opportunity for women and men alike.

The Foreign Office, in co-operation with the representative for equal opportunities, also developed new gendered strategies to increase the percentage of women in all fields of the diplomatic service where they were underrepresented. As a result all assessment boards are now gender-balanced; the written entrance exam questions are prepared and assessed by women and men equally and questions referring to gender mainstreaming have become a common feature in the oral entrance examinations. Special emphasis is laid on publishing advertisements to highlight the government's policy of promoting the employment of women. Publicity films on the Foreign Office give prominence to women diplomats.

Work experience placements at the Foreign Office or in an embassy or consulate general (over half of participants in the work experience scheme are female) encourage many young women to apply later on for employment in the diplomatic service. Here, again, women diplomats provide authentic role models at work and show how they manage to coordinate work and private life. The success of these wide-ranging efforts to promote women diplomats as role models and to mainstream gender into recruitment procedures is evident. This year, for the first time, the number of young women among new entrants to diplomatic career training equals that of men.

Changing the perception of the "typical diplomat"

The modern German Diplomatic service aims to reflect society as a whole. Women diplomats must therefore form an integral part of this dynamic representation of society. Thanks to all the measures adopted, the number of women in the diplomatic service has been steadily increasing, from 17% in 1999 to 22% in the year 2003. Nevertheless, when it comes to the top positions there is still a long way to go, as progress towards a gender-balanced diplomatic service is far from complete.

At ambassadorial level, there are only 9 women (ie 6%) entrusted with the task of heading a mission abroad, "against" a total of 133 men carrying out this assignment. Out of 48 consulate generals, only four (8%) are headed by women. Only once in the history of the German Foreign Office has a woman been posted as permanent representative to an international organisation – Ms Ellinor von Puttkamer, head of the German delegation to the Council of Europe in Strasbourg in 1969. So it comes as little surprise that the image of the typical German diplomat in the media remains male, aged 40-60 and effortlessly combining work and family life, all reflecting clichés of the diplomacy of a past age.

The reality is different. Adjusting the work-life balance is a major challenge for both women and men in the diplomatic service. The German Foreign Office sets great store by accommodating its employees' wishes wherever possible. Substantial progress has been achieved in terms of part-time work opportunities, both abroad and at home. The scope for part-time work abroad is limited to job-sharing for a couple who have the same career structure and share the same post, often alternating on a weekly basis. At Foreign Office headquarters there are more than 100 different types of part-time schemes ranging from 15 to 34 hours a week. 7% of all employees have so far opted for part-time schemes. Although the schemes primarily help women diplomats in organising their work-life balance, the number of men participating is also on the rise.

The first representative for equal opportunities at the Foreign Office, Ursula Müller, has written a book on the history of women in the German Diplomatic service⁶. Published in 2000, this book represented a new departure: for the first time, the achievements, perception and experience of women diplomats in the German diplomatic service became visible.

However, the career profiles of women diplomats remain less visible than those of men. Women diplomats can help change this situation by applying and preparing for high-profile jobs, especially in foreign policy areas where they are still blatantly underrepresented, such as defence and disarmament, but also EU and Asian policy and, last but not least, in the Islamic world.

Although, as I have made clear, a great deal of work remains to be done and women diplomats are still underrepresented in senior posts with high visibility, they are on the increase at key desks. In 2001, a woman diplomat was for the first time appointed head of the training section for young career diplomats. In the public relations field, as Head of the Minister's Office and in the field of parliamentary co-operation too, women are now leading key departments.

Promoting gender equality abroad

Gender equality is a fundamental objective of modern German foreign policy. For example, a whole range of projects have now been initiated or supported by the German Foreign Office on behalf of women in Afghanistan.

Women can make a special contribution to achieving this objective, especially as they gradually move up to more senior positions. As ambassadors or consuls general, like our former Ambassador to South Africa or our present Consul General in Karachi, women can advocate equal opportunities not only by acting as authentic role models but also by actively promoting gender related issues on the host country's political agenda. For instance, a delegation of Pakistani women was included in the German Government's special guest programme, and this contributed to supporting a gender action programme in Pakistan, including the provision of women's shelters. It is worth noting that women diplomats may have easier access to women's groups in the host country. As a further example of gender-sensitive policy approaches, in May 2004, at the initiative and invitation of State Minister Kerstin Müller, some 20 women from Muslim societies participated in a conference "Women in the Muslim World, Muslim Women in Germany - Positive Role Models" in Berlin.

The results were very encouraging: positive feedback by participants and also in the media, continuing contacts as an indicator for enhanced "networking" between active Muslim women.

⁶ Ursula Müller und Christiane Scheidemann, ed. „Gewandt, geschickt und abgesandt: Frauen im Diplomatischen Dienst“, Olzog Verlag, München, 2000, ISBN 3-7892-8041-0

As I said at the start of my presentation, diplomacy needs to reflect society as a whole and all aspects of foreign policy-making must therefore include a gender perspective. Diplomats, both women and men, should therefore strive equally to reflect this vital issue in their work.

At the same time, foreign policy analysis and decision-making will be greatly enhanced by the equal participation of women diplomats.

Women have a special contribution to make to all areas of foreign policy making, and the promotion of gender equality is obviously a key example of this.

Thank you.

Theme 3

Implementation of a gender mainstreaming strategy in diplomacy

La mise en œuvre de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la diplomatie

Rapporteur: Ms Andrea WICKE

Training Director
Gender mainstreaming
Personnel Department
Federal Ministry of Foreign Affairs
Austria

Directrice de formation
Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes
Service du Personnel
Ministère fédéral des Affaires étrangères
Autriche

Ms Andrea WICKE

Training Director, Gender mainstreaming, Personnel Department in the Federal Ministry of Foreign Affairs, Austria

Men and women are different but equal. This very equality of treatment and worth, the equality of chances and opportunities, the freedom to live the way one chooses, can be achieved with a judicious application of the different resources and tools of gender mainstreaming.

Gender mainstreaming in diplomacy cannot be separated from gender mainstreaming in the wider framework of society as a whole.

Gender consciousness on the part of politicians and decision makers is indispensable as it is they who have to create the legal parameters in which a proper gender policy can develop. But a set of laws alone is not enough. There also has to be a strong political will not only to create this legal framework but to actually put gender mainstreaming into practice as well.

In Austria the principle of equality is embedded in the constitution. Furthermore, a Law on the equal treatment of women has been on the statute books since 1993. Since that date, every Ministry has to report every other year on the progress it has made in equal treatment, according to certain guidelines. Statistical material on this has also to be provided. Because of these reports and questions asked in Parliament, such a law exerts pressure on ministers to at least raise their quota of women in leading positions.

Apart from this, all the Ministries have issued regulations on the encouragement and promotion of women that has to be revised and adjusted to the current situation every second year.

The Austrian Foreign Ministry regulations provide, *inter alia*, that a woman applying for a post who is equally qualified with a male candidate must be awarded the post until a quota of 40% women in leading positions has been attained. This positive discrimination has a definite positive effect. The quota of female leading officials within the Foreign Ministry has already risen from 10% in 1994 to 21% at present.

However, of the 20 women in leading positions posted abroad (ambassadors, general consuls etc.), 60% are without children and only 9 are married.

But raising quotas alone – and a good deal has actually been achieved in the last 10-15 years – does not necessarily meet all the needs of female diplomats. At best, the quota of single women and/or women without children is increased. In order to secure the same professional opportunities as men, women need different treatment throughout their career, a different infrastructure and different, more flexible working conditions.

Different strategies to implement gender mainstreaming in diplomacy

As the basic problems and shortcomings of diplomats' lives are already well known, I intend to concentrate on the situation of women with different family statuses working in diplomacy, and to suggest possible measures to improve their situation of equality.

- Single women:

For single women there is no serious gender problem apart from the social situation of women in general in the country of posting and the special effect of this environment on women. It depends on the individual Ministry to decide whether to send female diplomats to such countries if they apply.

- Married men/women:

For married men/women the greatest problem is probably the fact that in diplomacy people sometimes live more than half of their working life abroad. It is usually very difficult for the partner to find work or even to be allowed to work in the foreign country. This of course applies equally to both men and women. But in practice it usually affects females more as they find it easier to step back and to follow their partners more often than the reverse. This can currently only be solved on a country-by-country basis. Each country has its own rules for foreigners – including diplomats – applying for a work permit. Basically, the personnel department should at least always provide partners with relevant information concerning the employment opportunities and regulations in the proposed country.

In Austria, things have changed quite considerably in the last ten to twenty years. It has mostly been the measures with financial implications that have had a sustainable effect on the behavioural patterns and on the life-shaping decisions of both women and men.

Up until about twenty years ago, every married Austrian male diplomat posted abroad received an extra allowance for his wife joining him. It was assumed she would have to buy more expensive dresses for representative occasions, and the allowance also covered the extra costs incurred by entertaining. This was called the "wife's allowance" – until one day a very alert lady diplomat, an expert on international law in the Foreign Ministry, pointed out that this flew in the face of all the principles of equality. This was of course true, but it had never occurred to anyone before. Since then female employees posted abroad have also received an allowance for their accompanying husbands.

Nonetheless, these allowances are not very high and in no way offset the accompanying partner's loss of income.

To alleviate this burden, the previous Austrian Foreign minister Ms Ferrero-Waldner decided to pay all those partners who joined their spouses abroad a proportion (up to 50%) of their pension premium, and a maximum of 200 € per month if they had to give up work to join their partners. In this way, they will at least be entitled to a small individual pension when they retire.

This measure is of course not intended for women only, but it does disproportionately benefit them, both as accompanying wives and as working women with accompanying partners.

Nevertheless, given the phenomenon of aging European societies, our individual pensions are liable to dwindle to next to nothing. In our Ministry it is already evident that educated women in particular are increasingly reluctant to follow their husbands. They want to be not only more independent, but also entitled to a full pension, a problem that is worsening for men too. In the coming years retired couples will find it difficult to live on one pension. In the

medium term, it will only be possible to compensate this loss if a Ministry pays the full amount into the pension fund for the accompanying partner.

- Men/women with children and partner:

For men/women with partners and children the Ministry basically needs to offer the most flexible approach possible in order to leave the maximum number of solutions open for each individual case.

Looking after and educating children is one of society's foremost tasks. It tends to be women, those who give birth to the children, who look after them. This is maybe unavoidable in the first few months, but later on when men could theoretically take over, they are usually unwilling and/or unable to do so. If women take on this job they should at least not be "punished" for wanting to work at the same time.

This means that the working day has to be adjusted to the needs of women with children: flexible working hours where possible, no important meetings late in the afternoon and no pressure to work overtime. This sounds easy, but it is very often quite difficult, especially on some postings abroad where the working routine is dictated not only by the Embassy/the Representation itself but also from outside. In such cases women (or single men!) with smaller children should probably be advised to think over their choice carefully as the working schedule cannot be adjusted to their needs.

The general Austrian system of maternity leave seems quite appropriate and flexible:

At present, women – and men – have the right to go on maternity leave up to the time the last of their children enters school. They receive some financial support for the first 2 years, after which the payments cease. Until the children enter school their parents also have the right to work part-time where they can choose between 50%, 60%, 75% or any reasonable percentage above 50%. At the same time, the post has to be reserved for the employee until their return, even if they take the maximum amount of leave. A certain period of time is also taken into account for the purposes of pension calculation. If the mother applies for part time work after the child has entered school, the Foreign Ministry usually tries to grant it even if she is no longer entitled to it.

This flexibility has improved the career prospects for women and encouraged them not to forgo having children for the sake of their career. However, Austrian law does not yet provide for part-time working on postings abroad. This is understandable from the economic point of view of the employer, but definitely poses a problem for women who have babies abroad and immediately want to return to work, but not necessarily on a full-time basis. There is still room for improvement here.

Although the percentage is steadily increasing, relatively few men take advantage of the paternity leave facility. In Austria men usually earn more than women, the income gap between men and women being the second highest in the EU, and so the economic decision is usually taken in favour of the man's career.

It would be very constructive for women returning to their work soon after childbirth to have a childcare facility in the Ministry. Such arrangements make life much easier, especially for single mothers. A few countries have already adopted such measures. In Italy, as far as I know, the Foreign Ministry has a kindergarten directly in Farnesina. Australia has also established a childcare centre on the Ministry's ground floor, which is greatly appreciated by employees. The Austrian Foreign Ministry is currently paying for the necessary places for its employees' children in the Federal Chancellery kindergarten, which is located a few minutes' walking distance from the Ministry.

Finally, some families may decide to live separately, with the father or mother being posted abroad and the other partner staying behind. In most cases the children stay with their mother regardless of whether she chooses to go abroad or stay at home. This means that even in the absence of any financial implication there is obviously a strong tendency for children to stay with their mother instead of their father. Depending on the family situation (health care standards, school, etc), an effort should always be made to optimise such postings.

- Single mothers with children:

For single mothers with children, flexible working time is especially vital, alongside the above-mentioned childcare facility.

Teleworking, which is already being tested in the Austrian Finance Ministry and is currently being considered for the civil service as a whole, would definitely make for more flexible working conditions.

- In-house marriages:

“In-house marriages”, that is marriages between diplomats, have become more and more popular, and this is raising new problems, because it is not always easy for a small country with few and small embassies to cater for double postings. As a general rule, the Austrian Foreign Ministry informs such couples that they can expect two double postings in their whole careers. Otherwise they can either spend their time together in Austria or one of them has to stop work and take leave to join the partner on a posting abroad. The other option is to live separately for some time.

Although employees have no strict legal right to be granted leave to accompany their partners, the Austrian Foreign Ministry is usually quite generous in granting such requests (up to ten years, depending on legal possibilities). This is a very important factor in facilitating individual, flexible solutions.

Job sharing, where it is legally possible, is also an alternative in some cases. It has only been tried out once in our Ministry, and it worked well. Two diplomats, a married couple with two small children, shared the post of the Deputy Head of Mission of an Austrian Embassy.

Recruiting and encouragement of women

We do not yet have as high a proportion of female applicants for the diplomatic service as there are female graduates from universities, where they already exceed 50%. There are only some 40% female applicants for the diplomatic service, of which about 35% are accepted. Interestingly, the figure falls from 40 to 35% during the anonymous written part of the entrance exam. Out of the 35% or so who make it to the oral part, approximately the same percentage is taken into the service. This contrasts with countries like Finland, where presently 70% of the applicants are female, and also 70% of the successful ones are women, a quota which is said to be the highest in Europe.

Mentoring

As men are more gregarious and spend much more time on networking than women, it is particularly important to initiate some kind of networking strategy for women as well. In Austria, the Ministry of Health and Women has launched a mentoring project for women within the civil service. It remains to be seen whether this venture will have any positive impact in the forthcoming 2 to 3 years.

Personnel management

It has proved very effective to give a female diplomat an influential position in the personnel department with the task of closely monitoring gender and women's issues. Establishing a Gender Commissioner in every Ministry, as has already happened in Austria, is also effective, but only if this person is given the necessary financial means and can have some influence in the personnel management area as well.

Protocol

And last but not least, a number of very down-to-earth but nevertheless important protocol questions have to be mentioned, such as where should a female employee of the FM sit at a dinner, for instance? According to her position or between two men as traditional protocol would prescribe? Some modernisation of protocol also seems unavoidable.

As can be seen, gender mainstreaming in diplomacy must always be considered against the background of each individual country and society. A Foreign Ministry can establish its own gender mainstreaming measures, allocate finances effectively and provide the administrative and legal framework to allow the maximum flexibility. But many countries still have a long way to go, and we must never relent in our determination to alert the decision-makers to gender issues.

Theme 4

Contribution of women diplomats in the prevention and resolution of conflicts

La contribution des femmes diplomates dans la prévention et la résolution des conflits

Rapporteuse : Mme Eleonora HUSEYNOVA

Ambassador
Permanent Delegate of Azerbaijan to UNESCO

Ambassadrice
Déléguée Permanente de l'Azerbaïdjan
auprès de l'UNESCO

Panéliste : Mme Pascale BAERISWYL

Deputy Head of Human Rights Policy Section
Ministry of Foreign Affairs
Switzerland

Suppléante du Chef de la Section politique des Droits de l'Homme
Département Fédéral des Affaires étrangères
Suisse

Mme Eleonora HUSEYNOVA

Ambassadrice, Déléguée Permanente de l'Azerbaïdjan auprès de l'UNESCO

Le sujet du séminaire actuel présente pour la jeune République d'Azerbaïdjan, qui s'est engagée il n'y a pas longtemps sur la voie de l'indépendance, un intérêt tout particulier. En effet, le pays se trouve dans une situation de conflit inter-étatique n'ayant pas encore trouvé de solution. Espérons donc que ce débat contribuera à trouver une issue à ce conflit.

Nous savons que la communauté internationale prend de plus en plus profondément conscience du rôle positif que les femmes sont susceptibles de jouer dans la prévention des conflits, leur solution pacifique, le renforcement de la paix. Le texte adopté par la XXIIIe session spéciale de l'Assemblée générale des Nations Unies « *Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, le développement de la paix au XXI siècle* » met ce rôle en valeur. Le Conseil de Sécurité de l'ONU a consacré sa Résolution N° 1325 au rôle que les femmes sont appelées à jouer dans le maintien de la paix et de la sécurité.

Pour que les femmes soient à la hauteur du rôle qui leur est imparti dans la résolution des conflits il est indispensable de les faire participer au processus décisionnel, d'accorder un soutien plus efficace à leurs associations et ONG. Les femmes doivent être représentées à tous les niveaux du processus décisionnel, disposer des droits politiques et économiques adéquats afin de participer à part entière et égale à tout ce qui touche le renforcement de la paix et de la sécurité.

Pour que les femmes diplomates deviennent plus actives dans tout ce qui se fait pour trouver une solution aux conflits, il est indispensable de surmonter le préjugé qui veut que la diplomatie soit le domaine réservé des hommes.

Notre attention est aujourd'hui attirée par la condition des femmes qui souffrent des conflits, de la violence, des guerres, qui sont victimes de brutales violations des droits fondamentaux. Mais pensons aussi, pour être plus positifs, au rôle des femmes dans la reconstruction des sociétés détruites par la main de l'homme. Il nous faut donc élaborer de concert des méthodes appropriées. Ces méthodes doivent être universelles et permettre une action d'envergure. Je pense à des mesures concrètes, à la mise en oeuvre desquelles participe le plus grand nombre possible de personnes. Il serait important de procéder à un échange d'expériences quant aux procédures et aux méthodes appliquées dans diverses sociétés pour trouver une solution aux conflits en accordant une attention particulière au facteur humain dans les situations conflictuelles ainsi qu'au rôle des femmes dans la politique. C'est dans cet esprit d'ouverture et de pluralisme qu'il convient d'aborder les problèmes qui se posent aux femmes en lutte pour la paix et le progrès.

Voilà près de douze ans que l'Azerbaïdjan est en situation de conflit armé. Plus de 20% de son territoire sont occupés, nous comptons plus d'un million de réfugiés et de personnes déplacées venus des territoires conquis. Ils ont vécu personnellement toute l'horreur de ce conflit armé. Ce conflit a eu des répercussions terribles dans la vie de tous les citoyens du pays, les femmes en particulier. Aussi, le rôle des femmes, qui sont plus de la moitié de la population, devient encore plus important. Je pense en particulier aux femmes diplomates qui sont impliquées dans le processus de règlement pacifique. Dès le moment où ce conflit a éclaté, l'objectif principal de la République d'Azerbaïdjan a été de trouver une solution pacifique. Les diplomates azerbaïdjanais ont avancé de nombreuses initiatives allant dans

ce sens. Depuis 1995 notre délégation présente annuellement à la Commission des femmes de l'ONU un projet de résolution intitulé « *Libération des femmes et des enfants faits prisonniers pendant les conflits militaires, y compris ceux qui ont été arrêtés après la guerre* ». En 2001, ce texte a été approuvé par la Commission à l'unanimité.

La définition du statut des personnes faites prisonnières et portées disparues, y compris les femmes et les enfants, est quelque chose de particulièrement important pour la République d'Azerbaïdjan en tant que partie victime du conflit. Les Représentations Permanentes de la République d'Azerbaïdjan auprès des organisations internationales (OSCE, ONU, Conseil de l'Europe) mènent d'une manière systématique une campagne d'information, collectent les informations factuelles ainsi que les textes relatifs à la situation. Cette information est diffusée pendant les sessions et les réunions de la Commission des Droits de l'Homme, au secrétariat du Haut Commissaire de l'ONU pour les réfugiés et dans d'autres instances internationales.

Permettez-moi de citer la Conférence sub-régionale organisée du 18 au 20 mai 1998 à Bakou par le PNUD, le Haut Commissaire de l'ONU pour les réfugiés et l'UNIFEM. Cette Conférence avait pour thème « *Les droits des femmes - droits de l'homme : les femmes et le conflit armé* ». La Conférence avait pour but d'étudier les situations-type de violence et de violation des droits de l'homme dans les conditions du conflit de la sub-région du Caucase (Nord et Sud) ainsi qu'en Asie Centrale. La Conférence a discuté du rôle des femmes dans le règlement du conflit et a appelé au renforcement de ce rôle. Elle a adopté un Programme intitulé « *Système de partenariat visant à renforcer le rôle des femmes dans la lutte contre la violence et pour la construction d'un monde pacifique* », ainsi que la Déclaration de Bakou.

En 2001, le Conseil des Ministres de l'Azerbaïdjan a approuvé un programme spécifique dans le cadre de la promulgation par l'ONU de la décennie de la culture de la paix.

Le projet régional « *Les femmes pour la prévention des conflits et l'instauration de la paix dans le Caucase Sud* », que l'UNIFEM met en œuvre depuis 2001, est un exemple de la coopération qui s'est instaurée entre le gouvernement, le Parlement, les ONG et les organisations intergouvernementales dans le domaine du renforcement du rôle des femmes dans la prévention et la résolution des conflits. Vingt formateurs spécialisés dans la prévention et la résolution des conflits et le renforcement de la paix ont suivi des cours dans le cadre de ce projet. Soixante séminaires ont eu lieu dans l'ensemble du territoire du pays. Mille deux cents femmes ayant des postes de responsabilité ont participé à ces séminaires. En 2002-2003, des formations ont été organisées pour les femmes déplacées qui ont constitué un réseau national des déplacées, dirigé par un conseil de coordination qui édite un journal trimestriel « *Les femmes et la paix* ».

Pour ce qui est de la jeunesse, des concours nationaux sont organisés pour la meilleure composition sur le sujet « *Si j'étais messager de la paix* », pour des films courts-métrages, de articles sur le thème « *Les jeunes et la paix* ».

Compte tenu de l'importance de l'enseignement dans ce domaine d'activités, des programmes d'éducation spécifiques consacrés à la prévention et à la résolution des conflits, au renforcement de la paix ont été élaborés. Ces programmes accordent une place toute particulière au rôle des femmes dans la diffusion de la culture de la paix, ils contribuent ainsi à une meilleure formation des femmes en matière de prévention des conflits et de construction de la paix, à un meilleur respect des normes du droit et des relations internationales.

Plusieurs ONG de femmes azerbaïdjanaises se sont regroupées dans le cadre de la « *Coalition 1325* » du nom de la Résolution du Conseil de sécurité de l'ONU qui confère aux femmes un rôle tout particulier dans le règlement des conflits et l'édification de la paix.

Créée en septembre 2002 en conformité avec l'esprit de la résolution, cette ONG regroupe des représentants de divers partis, associations, organismes de recherche ainsi que des femmes députés. Dès sa création, la Coalition 1325 a participé à la mise en œuvre de divers projets visant à mieux informer l'opinion azerbaïdjanaise quant à la teneur de la Résolution 1325, en ce qui concerne, en particulier, l'importance d'une participation active des femmes au processus décisionnel, à la prévention et à la résolution des conflits, au renforcement de la paix. La coalition a organisé douze formations consacrées à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le renforcement de la paix, et ce dans diverses régions d'Azerbaïdjan. Deux Tables rondes se sont réunies pour débattre de la participation des femmes d'Azerbaïdjan dans le processus décisionnel au niveau du pays ainsi qu'au plan international. Cette coalition fait partie du réseau régional Sud Caucase, « *Femmes pour la paix* » qui édite une revue trimestrielle relatant les efforts déployés et promouvant l'activation des initiatives féminines.

Il est à noter que dans son rapport « Les femmes, la paix et la sécurité » présenté au Conseil de Sécurité le 13 octobre 2004, le Secrétaire général de l'ONU a particulièrement apprécié l'apport des femmes azerbaïdjanaises au processus de rétablissement de la paix dans la région (§2 C, p.7).

Cependant, la mise en oeuvre de la stratégie « *Les femmes et les conflits armés* » est fonction de la solution du conflit entre l'Arménie et l'Azerbaïdjan à propos du Haut-Karabakh, solution qui doit se fonder sur les normes et les principes du droit international.

A la suite d'un règlement pacifique du conflit, le gouvernement de l'Azerbaïdjan s'attachera à renforcer la coopération avec les organisations internationales et à soutenir le programme de réhabilitation post-conflit dans les territoires libérés de l'occupant.

L'Azerbaïdjan est le pays qui compte, en chiffres relatifs, le plus grand nombre de réfugiés et de personnes déplacées par rapport à sa population, résultat de l'occupation par l'Arménie du Haut-Karabakh et de sept districts attenants de l'Azerbaïdjan. Nous avons plus d'un million de réfugiés et de personnes déplacées, dont 420 000 femmes. La majorité de ces populations, les femmes en premier lieu, vivent d'une façon inacceptable dans des cités de tentes, des wagons, des ouvrages en chantier. De nouvelles familles se sont constituées au sein de ces populations de réfugiés, ce qui rend la situation encore plus difficile. 100 00 enfants sont venus au monde dans les camps.

Vingt six décrets et décisions présidentiels, treize lois, cent quarante sept directives du Cabinet des ministres ont été promulgués au cours de ces dix dernières années en vue d'assurer une meilleure protection sociale aux réfugiés et aux personnes déplacées, y compris aux femmes.

Or, même dans des situations de conflit, les femmes ne sont plus simplement des victimes ayant besoin du soutien de la communauté internationale, elles participent désormais aux négociations, elles conseillent, elles contribuent d'une manière active à l'instauration et au maintien d'une paix stable. Il convient de les mobiliser pour qu'elles participent encore plus activement à la prévention des crises politiques, économiques et humanitaires en gestation. Les efforts en vue de prévenir les conflits ne seraient pas exhaustifs si les femmes n'y participaient pas.

Les femmes diplomates sont susceptibles de tracer des perspectives nouvelles dans la prévention des conflits, et ce dès leur phase initiale. Nous devons encourager ces efforts créateurs et novateurs en vue d'accroître le potentiel des femmes dans la prévention des conflits et le maintien de la paix. Essayons de définir les mesures, les orientations, dans un cadre personnel, en vue d'accroître la présence des femmes diplomates dans la prévention

des conflits, la période post-conflit, de trouver sur le terrain les femmes dont les voix sont entendues et de collaborer avec elles.

Quelques mots sur les activités de l'UNESCO dans le domaine de la défense des droits de la femme.

Depuis sa création, l'UNESCO travaille pour l'amélioration du statut et du rôle des femmes dans la société. Elle a concentré ses efforts sur la promotion de l'égalité entre les sexes et de la mise en oeuvre des droits de la Femme par l'analyse des mécanismes sociaux, des pratiques sociales et culturelles qui sont à l'origine du statut d'infériorité de la femme au sein de la société.

Afin d'influer sur les politiques publiques dans le domaine de l'égalité, de la participation et des droits de la femme, l'UNESCO a élaboré le programme « *Egalité des genres et développement* » qui promeut l'échange de connaissances et la réflexion critique. Le programme s'engage à renforcer l'accès des femmes aux mécanismes de la démocratie et à éliminer toute forme de discrimination.

Faisant suite à la Conférence de Pékin et pour intégrer la notion de genre dans le projet « *Vers une culture de la paix* », un vaste programme intitulé « *Les femmes et la culture de la paix* » a été établi pour les années 1976-2001, dont les activités principales comprennent :

- un soutien aux initiatives des femmes pour la paix ;
- un appui à la participation des femmes aux processus démocratiques ;
- une contribution à la socialisation et à la formation pour établir des partenariats autour de la non-violence et de l'égalité.

Le programme agit à travers la création de réseaux d'opportunités pour les femmes et d'espaces de dialogue entre les femmes et leurs homologues masculins. Ainsi, lors de la conférence panafricaine des femmes pour une culture de la paix et la non-violence (1999), un mouvement africain de femmes pour la paix a été lancé et la déclaration de Zanzibar « *Les femmes d'Afrique pour une culture de la paix* » ainsi que l'Agenda des femmes pour une culture de la paix ont été adoptés.

En 2003 a paru la publication « *Les femmes et la paix en Afrique : études de cas sur les pratiques traditionnelles de résolution des conflits.* »

En l'an 2000, l'UNESCO a organisé la Conférence des femmes asiatiques pour la paix. La Déclaration de Hanoi et le Plan d'action des femmes asiatiques pour la culture de la paix et le développement durable ont été adoptés à cette occasion.

Une éducation de qualité est un élément essentiel dans la construction de la démocratie ; c'est aussi le moyen privilégié par l'UNESCO pour faire en sorte que la culture de la paix devienne une réalité. C'est dans cet objectif que le manuel de formation intitulé « *L'éducation pour une culture de la paix : la prise en compte du genre* » a été publié en 2001.

Parmi d'autres activités de l'UNESCO, on trouve une campagne sur les droits des femmes en Bosnie-Herzégovine, ainsi qu'un soutien intellectuel au Forum des femmes artistes du bassin méditerranéen pour une culture de la paix.

La publication de l'UNESCO « *Male Roles, Masculinities and Violence : a Culture of Peace Perspectives* » est un résultat probant d'une réunion qui a eu lieu en Norvège (1997).

Un projet de recherche sur le genre, la paix et le développement a été mené dans les Caraïbes en 2001. Il a été recommandé d'entreprendre des recherches plus approfondies

sur les liens entre les rapports sociaux entre les hommes et les femmes, les inégalités et la violence.

Comme l'UNESCO est particulièrement responsable de l'analyse et de la mise en œuvre de l'article 10 de la Charte des droits de la Femme sur l'éducation et afin de promouvoir son application, l'UNESCO œuvre pour former les femmes dans diverses régions du monde à la participation et la prise en charge de leur destin, notamment dans les zones de conflit et en période de post-conflit.

Ainsi, le programme *Soutien aux femmes palestiniennes* a été établi sur la base des recommandations formulées lors de la Réunion des femmes palestiniennes à Tunis, en février 2004. Il a été décidé de créer un Observatoire sur le statut et les droits de la femme en Palestine.

En tenant compte de cette expérience et des instruments normatifs sur les droits de la femme, un programme de formation des femmes irakiennes sera mis en place afin qu'elles prennent conscience de leurs droits et de leurs capacités de participation.

A partir de l'expérience acquise avec les femmes palestiniennes et irakiennes, un programme sera également mis en place pour et avec les femmes d'Afrique Centrale dont les pays ont été directement ou indirectement touchés par le conflit de la région des Grands Lacs. Le but est d'identifier leurs besoins stratégiques et leurs inquiétudes afin de promouvoir leurs capacités de participation et d'améliorer leur statut social conformément aux droits de la femme.

Une des dernières manifestations tenues à l'UNESCO dans le cadre de son programme « Femmes et la culture de la paix » a été le colloque « Les femmes au service de la paix », organisé en juin 2004 avec le Mouvement international Suzanne Mubarak des femmes pour la paix. L'objectif a été de mettre en lumière le rôle des femmes en faveur de la paix et de plaider pour qu'elles soient considérées comme des partenaires pleinement reconnues dans les processus de prise de décision et de négociation politique.

Avant de conclure, permettez moi de dire que notre débat est susceptible de fournir un précieux apport à la cause de la résolution des conflits, du renforcement de la paix. Espérons donc que tous les conflits qui existent actuellement dans le monde trouveront une issue dans l'avenir le plus proche.

Mme Pascale BAERISWYL

Suppléante du Chef de la Section politique des Droits de l'Homme
au Département Fédéral des Affaires Etrangères, Suisse

Mesdames, Messieurs,

Les guerres touchent différemment les femmes et les hommes. Même si les femmes combattent parfois aux côtés des hommes dans des forces gouvernementales ou rebelles, c'est au sein de la société civile que les femmes sont le plus souvent frappées par les conflits. Elles y sont soumises à la violence, à la terreur, au viol collectif. Mais elles développent aussi des stratégies de survie, constituent des réseaux, ouvrent des canaux de communication entre groupes ennemis ou rétablissent, par leur résilience, un peu de normalité dans le quotidien de la guerre. Après le conflit, elles apportent une précieuse contribution à la reconstruction et travaillent à instaurer une nouvelle culture du dialogue et de la paix.

Pourtant, autour des tables où se négocient l'après-guerre, la démocratisation ou la réconciliation, s'asseyent aujourd'hui davantage de "warlords" que de femmes oeuvrant pour la paix. Souvent, les « *hommes d'État* » façonnent leur « *paix* » entre eux. La riche expérience des femmes, leurs savoirs et leur créativité demeurent un potentiel largement inexploité.

Voilà un défi!

Si nous enquêtons sur ce que peut être notre contribution à la promotion de la paix en notre qualité de femmes diplomates, nous tombons en arrêt devant un foisonnement de concepts théoriques et de débats politiques. Je préfère une démarche pragmatique – un peu comme dans un mode d'emploi – je dois pourtant faire appel à votre indulgence pour quelques simplifications réductrices.

La Suisse mène une politique active de promotion de la paix. Personnellement, je suis en charge de la politique des droits humains pour l'Asie. Mon expérience dans le domaine de la promotion de la paix me vient de notre engagement au Népal et au Sri Lanka. Partant de cette expérience, je vous propose cinq étapes, cinq temps, que je considère comme importants à suivre.

Dans un premier temps, il est essentiel de revenir sur soi pour prendre ses repères: Quelle perception ai-je moi-même du concept "*femme*" sur le plan social ou politique ? Quel est mon rapport à mon activité professionnelle et au rôle qu'attribue à la femme la société dont je suis issue ?

Il est une expérience que nous partageons toutes, celle de l'univers professionnel de la diplomatie : un univers où nous sommes minoritaires, mais aussi où le pouvoir masculin domine nettement – tout comme les forums officiels des négociations internationales de paix.

Sur la scène politique internationale, nous sommes donc des pionnières, nous dépassons les modèles traditionnels, et cela se répercute sur notre approche du travail. Nous avons l'expérience des mécanismes d'inclusion et d'exclusion et nous pouvons la matérialiser aussi pour notre engagement dans le cadre de la promotion de la paix.

D'où la nécessité, dans un deuxième temps, de nous interroger sur notre cadre institutionnel. Il s'agit d'y sonder les modes opératoires, notre marge de manœuvre, nos zones d'influence : quelles perceptions de rôles spécifiques au genre influencent le travail de promotion de la paix de mon institution? Comment puis-je concrètement faire prendre en compte la dimension "genre" dans ce cadre ? Quelles alliances puis-je nouer, quels rapprochements opérer ?

Je constate que dans mon ministère la dimension "genre", malgré le fait qu'elle soit déclarée prioritaire par une ministre très engagée, n'est souvent pas prise au sérieux par la hiérarchie. Une approche stratégique du dossier et des alliances efficaces sont donc indispensables.

Dans un troisième temps, nous passons à la dimension internationale : quel savoir a maintenant été acquis, quelles conclusions peut-on en tirer, quelles relations entretenons-nous avec des acteurs internationaux ? Comment concrétiser les instruments qu'ont développés les mouvements féministes et de la paix – qu'il s'agisse du Programme d'action de Pékin de 1995 ou de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'année 2000, de la 5^e Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes en 2003, voire de la riche expérience réunie par les ONG internationales et la société civile dans le monde ?

Et voilà que nous arrivons, notre bagage sous le bras, dans un contexte local. Nous ne sommes donc jamais neutres : nous devons conjuguer nos propres idées sur la problématique femmes/hommes, l'influence que nous pensons avoir dans notre institution et une base de connaissances issue d'un travail politique mené à l'échelon international.

Cette base de connaissances va nous servir pour le quatrième temps : l'analyse du conflit dans une perspective du 'genre'.

Là encore, il conviendra de mener notre réflexion au niveau individuel, à celui de la communauté et sur le plan de la politique nationale.

- Quelles sont les perceptions de rôles qui fondent les interactions au sein d'une communauté spécifique ?
- En quoi ces rôles ont-ils été modifiés par le conflit, par exemple par la disparition des "chefs de famille", par la participation des femmes aux combats ou la déstructuration des foyers ?
- Avec quels traumatismes spécifiques au genre – comme des viols collectifs, par exemple – femmes et hommes entrent-ils dans une société post-conflictuelle ?
- Quelle est la contribution informelle des femmes à la reconstruction de la société ? De quels réseaux disposent-elles ?
- Comment sont-elles représentées dans les organes décisionnels officiels: gouvernement, parlement, au sein des partis politiques ?
- Quel est leur rôle dans le processus de paix ?

Ce n'est qu'après cette analyse que nous pouvons passer au cinquième temps : la définition de nos buts et des priorités de notre programme, puis la recherche d'organisations partenaires. Là encore, nous devons veiller à ce que les partenaires que nous nous choisirons soient suffisamment sensibilisés à la dimension 'genre'.

Permettez-moi d'illustrer ce que je viens de dire par l'exemple du Sri Lanka, où la Suisse est engagée dans la promotion de la paix depuis quelques années : une première analyse spécifique au genre doit se faire au niveau des trois grandes communautés, cinghalaise,

tamoule et musulmane. Ainsi, dans quelques régions de l'est, où vivent à peu près un tiers de musulmans, la Charia se juxtapose, par exemple, aux lois nationales.

L'évolution des rôles pendant la guerre offre un autre angle d'analyse. De nombreuses femmes ont, par exemple, combattu dans les rangs des Tigres de libération de l'Eelam Tamoul (LTTE). Par ailleurs, la majeure partie des personnes déplacées à l'intérieur du pays, qui vivent encore aujourd'hui dans des camps de réfugiés, sont des femmes tamoules, souvent traumatisées par des violences sexuelles. Les deux groupes devront être réintégrés dans une société post-confliktuelle.

Au Sri Lanka, il existe beaucoup d'ONGs de femmes ou de promotion des intérêts des femmes, surtout dans le sud. Mais les femmes sont peu nombreuses à investir le champ politique. En effet, malgré une présidente à la tête du pays, elles n'occupent pratiquement pas de positions importantes et leur taux de représentation au parlement n'atteint pas 5%.

Aussi, dans le cadre du processus de paix, aucune femme n'était assise à la table de négociation. Pour remédier à cette absence, reconnue par les facilitateurs norvégiens, un "*Gender Subcommittee*" composé de représentantes des trois communautés a été constitué. Cette mesure, positive en soi, n'est cependant pas sans inconvénient : depuis la création du "*Gender Subcommittee*", toutes les questions relatives aux femmes lui sont déléguées et disparaissent ainsi de l'agenda officiel.

Une politique gouvernementale intégrant la dimension "*genre*" devra donc tenir compte de tous ces éléments complexes, soutenir des organisations sensibilisées aux questions de "genre" et/ou spécialisées dans cette problématique, et en même temps favoriser une meilleure représentation des femmes dans les organes officiels.

La Suisse compte, par exemple, s'engager à travers la Commission Nationale des Droits de l'Homme contre la violence domestique en soutenant des initiatives locales dans les trois communautés pour ainsi contribuer à un dialogue entre ces communautés qui pourrait finalement inspirer le travail du Gender Subcommittee et le processus de paix.

Mesdames, Messieurs,

Les conflits sont des processus, ils ont une dynamique, ils évoluent constamment et notre approche sera aussi déterminée par la phase dans laquelle nous nous trouvons. Nous ne sommes jamais neutres, nous nous inscrivons dans un contexte. C'est pourquoi il est si important de mener une réflexion sur nous-mêmes et d'analyser régulièrement nos objectifs et notre vision. Cela nous confère une grande responsabilité.

Or cette responsabilité, c'est également notre force. Nous avons le privilège d'accéder - et de jouer de notre influence - à tous les niveaux de la société dont nous sommes issues et de celle du pays dans lequel nous travaillons, mais aussi dans notre organisation comme chez nos partenaires. Nous pouvons rapprocher les acteurs étatiques et non étatiques, les initiatives locales et internationales.

Mesdames, Messieurs,

Si des stratégies innovantes de promotion durable de la paix ont pu être mises au point, c'est grâce à la créativité et à l'énergie de milliers d'hommes et de femmes. A tous les niveaux – dans les communes, les parlements, dans telle ou telle ONG, telle ou telle organisation internationale – des approches constructives ont été trouvées et mises en œuvre.

Notre rôle en politique étrangère est de faire entendre ces voix, de leur ouvrir un espace, de les soutenir, et surtout de les mettre en relation et de créer des réseaux. En notre qualité d'ambassadrices, d'expertes, d'activistes ou de membres de la société civile, nous pouvons esquisser un avenir, infléchir des idées traditionnelles, voire les dissiper. Ensemble, nous représentons un potentiel considérable.

Nous devons changer les façons de penser et d'agir. Et surtout, nous devons agir, travailler à la transformation de la société. Telle peut être notre contribution à une paix durable, et elle est précieuse. Je vous remercie.

Theme 5

Cooperation between women diplomats and non-governmental organisations (NGOs)

Coopération entre les femmes diplomates et les organisations non-gouvernementales (ONG)

Rapporteur: Ms Armina DARBINIAN

Responsible for International socio-cultural projects
NGO "Hayastan" All Armenian Fund
Armenia

Responsable des projets socio-culturels internationaux
ONG "Hayastan" All Armenian Fund
Arménie

Ms Armina DARBINIAN

Responsible for International socio-cultural projects
in the "Hayastan" All Armenian Fund, Armenia

Chairperson, Ladies and Gentlemen,

I feel highly honoured and thrilled at having this opportunity to speak before such a representative forum in the Council of Europe.

The subject of my contribution is "Co-operation between NGOs and women in diplomacy" - an important yet largely unexplored area of activity, at least in Armenia, which I have the honour of representing. Women working in the diplomatic sphere can undeniably extend their efforts to helping NGOs develop political power and exercise genuine leadership in addressing such vitally important issues for the entire region as human rights, peace-building and conflict resolution. Indeed, NGOs can team up with women diplomats and, through a shared sense of mission, play a crucial role in the complex diplomatic agenda of our days.

Before going into the subject of co-operation between NGOs and women in diplomacy, I would like to make it clear that I will avoid the old, historic conception of diplomacy, ie official diplomacy, or what is now referred to as 'first-track diplomacy', and try instead to review an alternative diplomatic approach, that known as 'public diplomacy', which includes dialogue, conferencing and other forms of management of international relations.

This will provide a broader angle for a review of NGO involvement in diplomacy and participation by specifically female NGOs, or, in other words, of the whole issue of women in international decision-making. We will consider all kinds of interaction by women at the international level under this general framework of women in diplomacy. This is a justifiable approach, given that the world is now slowly but surely shifting from bilateral to multilateral diplomatic relations.

I will therefore be placing greater emphasis on women involved in diplomacy than on co-operation between NGOs and women in diplomacy, especially since in Armenia quite a few women have risen to decision-making positions from the ranks of the more active NGOs. Such women include Larisa Alaverdyan, Nora Hakobyan, Jemma Hasratyan, Hranoush Kharatyan, Hranoush Hakobyan, Lyudmila Harutiunyan, Alice Adamyan, Karine Hakobyan and others. These women have been in the forefront of all the main activities and events since the very beginning of the upheaval that followed the break-up of the former Soviet Union.

Suffice it to say that Larisa Alaverdyan, the founder and former head of the "Fund against Violation of the Law", an outstanding human rights NGO, is now an important State official, namely the Ombudsperson of Armenia. The co-operation between her NGO and such organisations as the International Committee of the Red Cross, Amnesty International, Christian Solidarity International, Doctors of Human Rights, the United Nations Voluntary Fund for Victims, the Medical Association of Care for Torture Victims and others since 1991 has resulted in the return of 2,100 hostages of different nationalities, including 36 children. Ms Alaverdyan's international experience of negotiation on such highly sensitive and complex issues is currently very useful to her in effectively defending the rights of fellow citizens.

Hranoush Kharatyan, the head of another remarkable NGO, is now the President's Adviser on Minorities living in Armenia, a responsibility which primarily involves defending the human rights of minorities.

The average age of all of the above-mentioned women shows that they all belong to 'the Soviet generation, ie they grew up, studied and started their careers during the Soviet era. However, every one of them is now a role model for other women, giving them hope and encouraging them to take on responsibilities. The result is that many women from the younger generation are joining them and trying to follow their example.

A small but eloquent example of co-operation between NGOs and women in diplomacy is that of the English-speaking Union of Armenia founded in 1992 and its work with a foreign woman diplomat, namely her Excellency Thora Abbott-Watt, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary of the United Kingdom. This co-operation has produced impressive progress in promoting educational development in Armenia and expanding cultural relations between the United Kingdom and Armenia. The English-speaking Union of Armenia is enabling many students and young professionals to attend conferences, seminars, discussions and debates on various subjects with a view to improving their understanding of the contemporary world. However, as I mentioned earlier, co-operation between NGOs and women in diplomacy is still quite limited.

On the other hand, Armenian NGOs, and especially women's NGOs, are increasingly becoming more conspicuously involved in diplomacy. They have been successful in changing the traditional role of the State and are acting as agents in diplomatic partnerships with international organisations. The proliferation of international organisations has influenced the frequency and diversity of international conferences. Armenian NGOs are represented at virtually all the global conferences, which demonstrates the broadening role of non-State actors in diplomatic interaction.

In Armenia, such multilateral organisations as the United Nations and the Council of Europe and some of the foreign delegations to the Republic of Armenia, have considerably helped in developing the voluntary sector in general and women's NGOs in particular. They have provided the NGOs with generous funds so that they can take part in multilateral events, and enabled them to play a role far transcending Armenia's political, economic and military power. As a result, some of the current NGOs in Armenia are now well-established players on the international stage.

But as I say, co-operation between NGOs and women in diplomacy is a relatively new level of interaction, which needs to be systematically analysed in a systematic manner. Recently I conducted investigations into examples or best practice of such co-operation, but was unable to come up with any results. I was unable to trace any relevant facts. My advice to interested researchers would therefore be to take due note of this lacuna and conduct at least case studies on or identify best practices of such co-operation.

NGOs emerged in vast numbers in Armenia in the aftermath of the disintegration of the Soviet Union. The collapse of communism created a multitude of new frontiers, new possibilities and challenges in the economic, political and social spheres. The main focus of the change was the transition from an authoritarian regime to a more participatory society. In the previous "command-and-control" environment the vast majority of people had been powerless. Neither men nor women had much opportunity to participate in decision-making at any level or in any area of activity. At the present time, particularly for women, there is a chance and a challenge to aspire to decision-making positions and to rise to the heights of soundly based economic and political power.

Nevertheless, we should note that the impact of the transition on women has very often reduced their scope for participation in public life. Inequality rose sharply in the early years of transition, has remained high, and particularly affects women and children. Women in Armenia are faced with higher unemployment, lower real income and more health problems. In many places, economic hardship has led to the reintroduction of traditional gender roles. Many highly skilled and experienced women are now obliged to perform menial work in order to survive.

But our women have also shown resilience and initiative in this unstable environment. They have been flexible enough to use social networks in their own and others' interests. A number of women seized the historic opportunity to fill the space left by the retreating state, and thus fulfilled their aspiration for a civil society - a society of their own making - in which, working side by side with men, they both provide inputs and reap the corresponding benefits. Armenian women are in some ways well-placed to benefit from a market economy, having been educated and nurtured in the workplace and concentrating on fields with strong growth potential. It is these women that, as in other countries of the region and the CIS, have gradually become players in international politics by means of multilateral conferences and structures and individual, personal meetings.

All in all, considering the relative positions of women at the end of the Soviet era and now, I think there has been substantial, although as yet insufficient progress in the empowerment of Armenian women, which certainly includes their involvement in diplomacy.

Despite the emergence of women as leaders in every walk of life and the number of women's NGOs active in international diplomacy, there is obviously still a long way to go before we can achieve genuine gender equality and eliminate social attitudes that exclude women from the international fora and ensure that their social status remains inferior to that of men.

What is the situation of Armenian women in diplomacy today? Basically, they are still underrepresented in the spheres of formal politics and hold few of the top decision-making posts in the field of international relations. This means that decisions are taken from one perspective alone, namely the male perspective, leaving women with very little influence.

The country is lagging behind the rest of the progressive world because of its reluctance to employ women as diplomats. Let me quote some figures. The proportion of women occupying senior government posts in Armenia is now slightly higher than a couple of years ago, and stands at 5.2 %, a statistic which speaks for itself. Why? Because men have, in most cases, managed to retain their advantages from the old economic system and held on to the top positions. The international elite and the Government are men who hold power in international politics and make decisions on behalf of the entire nation. Suffice it to say that only two Armenian women serve as extraordinary and plenipotentiary ambassadors. Other women serving in foreign diplomatic missions include one Special Envoy, 6 Advisers, 10 First Secretaries, 5 Second Secretaries, and 6 Third Secretaries. The number of women occupying diplomatic positions in the Ministry of Foreign Affairs include 1 Head of Department, 2 Advisers, 8 Heads of Division, 2 First Secretaries, 15 Second Secretaries, 10 Third Secretaries, 5 Attaches and 17 Reviewers.

In the Southern Caucasian countries there is a huge gap between women and the male mainstream. The situation of female representation in government administration is very much the same, as are the obstacles encountered by women in all three countries in acceding to the top decision-making level. So far, the three countries largely lack female politicians, ministers, ambassadors and senior government decision-makers.

Against this background, in recent years we have been seeing new, intensified partnerships of women uniting for peace, because obviously unilateral efforts to secure peace are completely futile. Women hold perspectives on conflict that differ from those of men. Women are more interested in seeking consensus. New qualities have emerged thanks to female peace-building efforts. The first time women spoke out about peace was in 1994, during the time of war and confusion when all support networks had been destroyed, with the launching of the venture "Trans-Caucasian women's dialogue". We are currently discussing peace-building dynamics as part of a Peace Coalition set up with the support of UNIFEM, forming the logical continuation of the previous regional project on "Women for Regional Conflict Resolution and Peace-Building in Southern Caucasus", again supported by UNIFEM. The Coalition's main objective is to provide a human dimension for relations between NGOs in the Southern Caucasus in view of the unresolved regional conflicts and the need to establish a conclusive, lasting peace.

The creation of this Coalition constitutes major progress towards promoting the ideology of peace and enhancing the status of women in international decision-making. Supported by UNIFEM, women peace-builders in the Coalition have implemented numerous peace-building projects throughout the region and established peace-building networks which are helping to cultivate the peace and tolerance which are so important in achieving peace and stability in the region. Where official diplomacy has at times failed to secure agreement, women, with the co-operation of NGOs, have managed to overcome polarisation and secure common understandings and settlements. Women are now acknowledged peace-builders and will continue their enthusiastic efforts until the conflict is finally settled. Peace cannot be achieved by men or women on their own, since conflict is a 'gendered' issue, that is to say an issue to be solved by the whole of society.

I myself represent the largest non-governmental organisation in my country, namely the Hayastan All-Armenian Fund. Hayastan is the Armenian name for our country, Armenia. The Fund came into being six months after Armenia declared independence from the former Soviet Union, on March 3, 1992. The majority of Armenians live outside their historic homeland, spread all over the world. Independent Armenia spurred an unprecedented enthusiasm and desire among Armenians living abroad to support the newly born Third Republic of Armenia, especially since it was emerging against the background of an earthquake, war, an economic embargo and an energy crisis. The Hayastan All-Armenian Fund was created in order to coordinate and manage financial, moral and spiritual support from Armenians living abroad and use them to the best possible advantage of the revived nation and help to consolidate national dialogue, unity and co-operation. Nevertheless, you can imagine the dimensions and scope of organisation's operations, with all the links and interactions which it maintains with various diplomatic circles. It is noteworthy that both the first and the current executive directors of the Fund have been women. However, what is even more remarkable is that the current executive director, Ms Naira Melkumyan, is a well-known diplomat with many years of experience. Our organisation is therefore a good example of co-operation between an NGO and the world of female diplomacy. Consequently, and also as a result of the type and the scope of our mission and relations, many of our members have achieved sufficient maturity to deal effectively with difficult issues addressed in person-to-person exchanges, negotiations and other areas of modern diplomatic work. The Hayastan All-Armenian Fund has 17 committees around the world, some of which are also represented by women. We are now considering plans to invite these communities to establish links with representatives of diplomatic circles, including women diplomats.

Since its foundation, Fund-assisted projects have been implemented in almost all the regions of Armenia, particularly the area hit by the devastating earthquake of 1988. In 2002, the Hayastan All-Armenian Fund celebrated its 10th anniversary. Over these 10 years the NGO had invested 75.5 million US\$ in construction and reconstruction works involving houses,

schools, kindergartens and hospitals as well as roads, water pipelines and power transmission grids.

The Hayastan All-Armenian Fund is actively working with national NGOs.

The accomplishments of the Hayastan All-Armenian Fund have been acknowledged by the President of Armenia and the entire nation.

The fledgling years of independence and political extremism are now a thing of the past. It is now time for civil societies in the countries of our region and elsewhere to face up to reality with a new understanding and new methods. Among other things, we have a common goal to reach, namely regional stability and peace through joint thinking and joint ventures to achieve peace. Co-operation between NGOs and women in diplomacy provides a plus in mobilising interest and action aimed at decreasing tension, building peace and promoting prosperity.

I would like once again to emphasise that we must have women's voices influencing the agenda for human security and peace. If we are to find long-term, lasting solutions to violence, all the key stakeholders must be involved. Female perspectives will make a difference in attaining the vital goal of crafting a vision of human security, developing global dialogue on peace and generating alternatives to war and violence.

Thank you for this opportunity of sharing with you these comments on the situation of women in our region and on their specific role in preventive diplomacy based on co-operation between NGOs and women in diplomacy.

Theme 6

Network of women diplomats?

Réseau des femmes diplomates ?

Rapporteur: Ms Thalia PETRIDES

Ambassador
Political Director
Ministry of Foreign Affairs
Cyprus

Ambassadrice
Directrice politique
Ministère des Affaires étrangères
Chypre

Ms Thalia PETRIDES

Ambassador, Political Director in the Ministry of Foreign Affairs, Cyprus

1. There exists a very rich literature about networking, ranging from simplified guides to well researched studies.

But if we try to be more specific and relate networking to diplomacy, we enter uncharted territory. Even leaving “networking” aside, very little has been written or said on women diplomats.

Networking women diplomats? Ladies, today we are writing history. Please bear with me while I try to get our ideas straight.

What is networking? Do we need it? And if so, how are we to achieve it?

2. **Definition**

According to the MICROSOFT electronic encyclopaedia ENCARTA, networking is the building up or maintaining of informal relationships, especially with people whose friendship could provide such advantages as job or business opportunities.

Launched in the 1990’s among people working in the business world, networking is today actively pursued in virtually all professional and social activities.

Networking is a two-way process, involving both giving and taking. It is actually more “give” than “take”, or at least it always starts with giving.

3. **Do women in diplomacy need networking?**

The question boils down to the main concept underlying this Seminar, which is the quest for the means of advancing our goals.

We have to set the goals clearly, prioritise objectives and identify possible contacts. For instance:

FACTS	GOALS
<ul style="list-style-type: none"> • There are far fewer female than male diplomats • A tiny percentage of women occupy the top positions (eg as ambassadors) • Male diplomats are actively networking (and have been doing so since the very outset of diplomacy). It works! 	<ul style="list-style-type: none"> • Increase female participation • Promote the appointment of women • React to men networking

(In fact, two groups in diplomacy engage in active networking, that is to say male diplomats and their female spouses (who even have their own international association).

Collective goals like the ones mentioned above can be combined with individual goals, which thereby reinforce each other. Examples of individual goals are:

- Tapping other women's experience'
- Promoting solidarity
- Seeking support and advice in difficult situations
- Facing similar problems with tried and tested solutions
- Receiving early warnings
- Expanding interests, circles of friends and careers.

4. How to network

We may network individually or collectively with other women diplomats. We must keep one very important thing in mind, namely that networking works informally, and must be kept informal.

- Set goals
- Identify contacts
- Take the initiatives
- Within our own ministry or organisation
- Across ministries and organisations

5. Practical suggestions

- a. Involve the participants in this Seminar in a networking exercise. In fact, this Seminar serves the initial purpose of alerting women diplomats to the need to network actively at various levels.
- b. Set up a reference source for women diplomats and international civil servants, to be managed by the Council of Europe. Such an initiative could begin as an informal, voluntary facility taking the form of a list of contacts. I am certain that it would quickly develop into a useful tool to help women diplomats promote solidarity and mutual co-operation.
- c. Encourage the organisation of a special training course for high-ranking women diplomats willing and able to serve as mediators/facilitators in conflict prevention, crisis management and conflict resolution situations worldwide.

The aim would be to set up the first ever Inter-European Corps of Facilitators, made up exclusively of women professionals. At the initial stages, the corps would consist of a list from which interested parties could choose facilitators.

The Council of Europe, which has for half a century been the source of innovative approaches to promoting international peace and consolidating democracy, is the optimum organisation for launching this initiative. Governments of member States capable of providing the requisite expertise and financial support, might possibly assist in planning and implementing this project.

Conclusions and recommendations

Conclusions et recommandations

General Rapporteur: Ms Tetiana IZHEVSKA

Head of the Department of Cultural and Humanitarian Cooperation
Ministry of Foreign Affairs
Ukraine

Chef du Département de la Coopération culturelle et humanitaire
Ministère des Affaires étrangères
Ukraine

Ms Tetiana IZHEVSKA

Head of the Department of Cultural and Humanitarian Cooperation
in the Ministry of Foreign Affairs, Ukraine

Chairperson, ladies and gentlemen,

Let me first of all thank you all for this interesting and lively discussion. The reason why the debate was so inspired and inspiring is that the distinguished participants in this Seminar are keenly aware of what they are fighting for and of what they must achieve in the future.

I believe that together we can change the world of diplomacy by doing our utmost to promote women in diplomacy. In our view, women should be urging men to help us achieve this goal, and we are optimistic enough to consider this as a distinct possibility, which will boost our determination for the job ahead.

In my capacity as General Rapporteur I shall attempt to provide a brief summary of proceedings, comprising the contributions of many of the delegations. I fully back the judicious viewpoints expressed during the Conference. Since I obviously cannot hope to do full justice to the high quality of all the discussions, I will focus on some of the main issues which we have covered.

Equality between women and men is a fully-fledged human right. In promoting genuine democracy and human rights, especially gender equality, throughout its member States, the Council of Europe prioritises the effort to improve the balance between female and male participation in political and public decision-making.

The Council of Europe's activities on equality between women and men are organised under the responsibility of its Steering Committee for Equality between Women and Men (CDEG).

This Committee has done a great deal in this area since it was set up in 1979, producing some very conspicuous results.

The CDEG's main priorities in terms of equality are as follows:

- promoting gender mainstreaming
- combating violence against women
- securing gender-balanced participation by women and men in political and public decision-making.

This seminar was organised in response to these priorities, as part of the follow-up to Recommendations Rec (2003) 3 on the balanced participation of women and men in political and public decision-making and in pursuance of the Programme of Action adopted at the 5th European Ministerial Conference on Equality between Women and Men - Democratisation, conflict prevention and peace-building: the perspectives and roles of women.

The European Ministers responsible for equality issues called on governments to promote the full participation of women at all decision-making levels and to encourage gender mainstreaming of all activities aimed at conflict prevention and settlement. In particular, the European Ministers adopted a Resolution inviting governments to:

take the necessary measures to ensure that women have an equal opportunity to reach all levels in the diplomatic services;

increase the number of women candidates to high-level decision-making posts in international organisations;

ensure that women are involved in all stages of conflict prevention, conflict settlement and reconstruction, including mediation and peace negotiations;

take the necessary measures to train mediators involved in conflict settlement, peace missions and peace support operations to apply a gender perspective to their work.

The gender mainstreaming strategy is a useful tool for ensuring gender equality. This strategy should be used in all policies and programmes. This is why the European Ministers also stressed the importance of using the gender mainstreaming strategy in all aspects of conflicts. They emphasised the need for more women to be recruited into the diplomatic services, peace-keeping forces and humanitarian aid programmes.

However the national reports on the implementation of the UN Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW 1979), and specifically Article 8 thereof¹, show the extent of female under-representation in the international fora and in diplomacy in general.

The primary objectives of this Conference were to provide a forum for exchanging good practices and the lessons learned, summarising the achievements and identifying common trends. A further aim was to take up all the other challenges in terms of implementing both global and regional gender mainstreaming strategies, with special emphasis on women in diplomacy. The measures adopted by the Council of Europe in this area are particularly important.

We are well aware of the Council of Europe's contribution to progress in implementing gender mainstreaming strategies at the national and international levels. The constant inclusion of these issues on the agendas of the Parliamentary Assembly, the Committee of Ministers, the Congress of Local and Regional Authorities of Europe and the various Council bodies, as well as the system for monitoring our governments' commitments, bear witness to the Organisation's active role in the corresponding international activities.

The Conference singled out Committee of Ministers Recommendation (2003)³ on balanced participation of women and men in political and public decision-making as a particularly effective instrument.

According to prevailing views as expressed by the majority of speakers, diplomacy continues to be rather a male preserve. Nevertheless, the gender balance in some other political decision-making sectors is even worse than that in diplomacy. Experience throughout history has no doubt shown that despite all the stereotyping and the anti-female selection criteria for political activities, women can nonetheless be reliable decision-makers, particularly in diplomatic circles.

I can only agree with the Deputy Secretary General, Ms Maud de Boer-Buquicchio, when she said that female advancement was not an issue of exclusive concern to women. This issue is relevant to anybody who believes in democracy and human rights.

I welcome the views expressed by the Deputy Secretary General, who is a foremost figure in multilateral diplomacy. Efforts to promote gender equality are doomed to failure unless men make their contribution too. Diplomacy is not an exclusively male activity, and together we can make our campaign for equality more effective.

Some of the speakers voiced the conviction that the Council of Europe and its member-States should be fully committed to the goals set out in the Beijing Platform for Action, the final document of the 23rd special session of the UN General Assembly, and the 1988 Committee of Ministers Declaration on Equality for women and men, which constitute an overall policy framework for action to achieve gender equality. They ought also to continue to attach particular importance to their effective implementation, especially in the area of diplomacy as an integral part of the overall decision-making machinery.

You have referred to a number of gender issues of particular concern to the Council of Europe. It has recently been noted that one of the international community's outstanding tasks is to eliminate the stereotypes that hamper women's opportunities to participate in decision-making. The drive to stamp out stereotyping will necessitate a concerted effort on the part of the Council of Europe member-States to identify solutions to the problem of gender balance at all decision-making levels.

We also agree with the principle that gender equality in decision-making is a prerequisite for democracy. Gender-balanced decision-making is important at all levels of society, including the areas of conflict prevention and settlement and the diplomatic services.

Women's participation is also a key factor in emergency situations, humanitarian activities, peace-keeping, peace-building and post-conflict reconstruction. Furthermore, the empowerment of women is also a prerequisite for sustainable development and lasting security. It has been noted that the full implementation of UN Security Council Resolution 1325/2000 on Women, Peace and Security can only be achieved by increased recognition of the crucial role of women in the above-mentioned processes.

The positive tone of the contributions has been very encouraging, and the Council of Europe programmes and policies which we are implementing obviously attract very broad support.

This strengthens our conviction that our consensual gender mainstreaming strategy has charted the proper course for securing peaceful and democratic solutions. Female diplomats have a very important role to play in addressing the current emergencies and challenges.

Security Council Resolution 1325 provides a comprehensive framework for intensifying the role of women in peace-building operations. It also recognises the vital role of women in promoting peace, and advocates the increased use of women's experience in conflict settlement and at all stages in peace-making and peace-building processes.

Nevertheless, the attempt to involve women in peace-keeping activities is still too problematical. For example, the participation of female diplomats from some countries in OSCE conflict-prevention missions is minimal, a situation which has prompted a sluggish response from OSCE and the other organisations involved. We would therefore welcome a commitment from OSCE to reinforce its gender policy, taking the corresponding decision at the Permanent Council meeting in December.

Grave concern was expressed at this meeting about the unacceptable phenomenon of female under-representation in senior diplomatic posts. Our debate greatly benefited from the information provided by various delegations. We are all aware of the intolerable attitude women often face when applying for diplomatic posts, and would appeal for steadfast assistance from the Council of Europe in raising awareness of the commitments entered into by member States in connection with efforts to achieve a gender balance.

We noted the widespread satisfaction with the progress being made in female access to diplomatic training. While bearing in mind that our governments shoulder the real responsibility for diplomatic training, we should also realise that gender mainstreaming in inter-state co-operation processes and in the activities of the Council of Europe relating to diplomatic training will improve the general opportunities for women in this field.

Some of the speakers voiced the concern that female diplomats sometimes have to work in rather a hostile environment. This being the case, the statements made at this Conference in support of the gender mainstreaming strategy take on added meaning and encourage us to continue our work. All States must recognise that an "empowering" environment must be established in order to ensure the advancement of women and ensure the full implementation on the Beijing Declaration and other international undertakings in this field.

Heavy emphasis was placed on co-operation between female diplomats and civil society, and on the active role of women's organisations in achieving gender balance at the decision-making level. It is obvious that women are currently under-represented in high-ranking positions, at both the European and global levels. Gender equality is an issue that is not susceptible to a solely international solution, given the extent of the work still needed at the national levels.

Encouraging statements were made about what was actually happening in the member-States in terms of gender policies, and these are very positive experiences indeed. Systematic practical progress is being made, and I hope others will follow these examples.

In this regard we note with satisfaction the Estonian example of female representation in the diplomatic service. The following top positions are currently held by women in the Estonian Ministry of Foreign Affairs:

Minister (woman); Secretary general (man); under-secretaries (3 women out of 6); directors general (5 women out of 17); directors of divisions (32 women out of 47); ambassadors (6 women out of 27); permanent representatives (2 women out of 10).

In Austria, in addition to the principle of equality enshrined in the Constitution, a Law on the treatment of women has been in force since 1993. Under this legislation, every ministry has to submit a two-yearly report on its progress in terms of equality of treatment. The biannual reports must comply with certain guidelines and include extensive statistics.

A similar piece of legislation has been tabled in my country, where I hope to see great progress in the very near future. Again, we must pay attention to the geographical aspects of these issues. Female participation in decision-making obviously has a very solid tradition in Western Europe. At the same time, we cannot overlook the encouraging trends in women's empowerment in the new democracies, with a significant increase in female participation over the last few years.

Ukraine strongly advocates intensification of gender mainstreaming in the work of the United Nations, the Council of Europe, OSCE and the other international institutions. My country welcomes the review and appraisal of the procedure for implementing the ECOSOC agreed conclusions 1997/2, undertaken this year by the Council. We acknowledge the tangible progress that has been made in increasing awareness of the importance of gender mainstreaming throughout the United Nations system, as well as in other international organisations. We do, however, feel that there is still room for improvement, particularly in terms of the monitoring of, reporting on and ensuring accountability for gender mainstreaming.

I would just like to mention Ukraine's invitation to host the 31st session of the General Assembly of the International Council of Women (ICW) in Kyiv at the beginning of 2006. We believe that this meeting will help renew our endeavours to achieve our common goal of gender equality, and we are confident that the Council of Europe will play an active part during this event.

Exchanges of experience and efforts to combat stereotypes are very important to the countries of Eastern Europe, where the situation as regards senior positions for female diplomats is far from ideal.

I cannot conclude this summing without a sincere expression of gratitude to the Rapporteurs, who include Ms Marina Kaljurand, Ms Asta Skaisgiryte Liauskiene, Ms Andrea Wicke, Ms Eleonora Huseynova, Ms Armina Darbinian, Ms Thalia Petrides. We promise to continue fully to support their points of view and several of the initiatives which they have launched. I believe that this debate has proved the great effectiveness of these initiatives.

The participants at the Seminar agreed that strengthening co-operation among female diplomats is one of the main means of promoting gender equality in diplomacy.

Many of the issues mentioned in the contributions and debates were thought-provoking for all of us. We noted the existence of a number of legislative or statutory texts, although the majority of these are merely declarative in nature. The main thing is to put them into practice and make them work.

In conclusion I would like to set out a number of practical recommendations based on the results of our discussions and your own individual proposals, as follows:

- alerting the various diplomatic services in member States, and male circles in general, to gender issues in order to encourage them to identify possible solutions to the existing gender equality problems; the emphasis should be placed on discussing how to combat stereotypes and devise the most effective strategies to involve men and boys in the international and national efforts to achieve equality;
- encouraging the governments of member-States to ensure balanced representation of both women and men in the diplomatic service and help female diplomats to reconcile their diplomatic careers with their private lives;
- promoting female interest in politics by facilitating access to diplomatic education for women;
- setting up a European network of female diplomats aimed at exchanging experience, and to this end, involving the participants at this seminar in a networking exercise;
- proposing the organisation of bilateral ministerial consultations on gender equality in the diplomatic service;

- preparing a publication entitled “Female diplomats in the Council of Europe member States”;
- convening a conference on women in bilateral and multilateral diplomacy, with the participation of different international organisations (Council of Europe, OSCE, UNESCO, etc.);
- reinforcing the role of women in the activities of international organisations.

These conclusions are intended to serve as a basis for the relevant work of the CDEG, as well as for a new Committee of Ministers Recommendation on the role of women and men in conflict prevention, resolution and peace building.

I hope that the conclusions of the Seminar will be widely disseminated and be followed by concrete action. I remain convinced that they will give rise to further useful debate on the issue of women in the world of diplomacy.

Thank you.

Closing of the Seminar

Clôture du Séminaire

M. Hanno HARTIG

Head of Media, Equality and Minorities Department
Directorate General of Human Rights
Council of Europe

Chef du Service, Médias, Egalité et Minorités
Direction Générale des Droits de l'Homme
Conseil de l'Europe

M. Hanno HARTIG

Chef du Service, Médias, Egalité et Minorités,
Direction Générale des Droits de l'Homme, Conseil de l'Europe

Je n'ai pu participer à votre séminaire, mais l'on m'a dit combien vos débats ont été riches d'idées et de propositions. Ses résultats seront importants pour nos travaux au Conseil de l'Europe pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, pour les droits de la personne humaine et pour la paix. J'espère qu'ils vous seront également utiles dans l'exercice de vos fonctions et inspireront votre action.

L'entrée des femmes dans le monde diplomatique s'est révélée longue et difficile ainsi que le démontrent la relation des situations dans vos pays respectifs. Les obstacles et les stéréotypes persistent, que ce soit au plan international ou national. Vous les avez identifiés :

- L'image traditionnelle des rôles de femme et d'homme est toujours présente. La diplomatie est un métier d'homme.
- Même si les législations et les mécanismes pour l'égalité existent, ils ne suffisent pas à changer la situation engendrée par la persistance de mentalités « traditionnelles ».
- La formation reste une formation « tailor made » pour les hommes, il existe encore des jurys de concours entièrement masculins. La diffusion des informations souffre d'un manque de transparence.
- La sous-représentation des femmes dans la carrière diplomatique au niveau le plus élevé est flagrante. Les postes les plus élevés sont en majorité occupés par des hommes. Les femmes sont peu visibles dans le monde diplomatique.
- Il n'existe pas de réseaux (networks) de femmes comme ceux constitués par les hommes.
- Il est difficile de concilier vie professionnelle et vie privée: conciliation des carrières quand les deux conjoints sont diplomates où quand l'un des conjoints poursuit une carrière professionnelle autre, changements de postes et adaptation à la vie à l'étranger, scolarisation et garde des enfants sont autant d'obstacles à surmonter.
- Il y a peu de femmes autour des tables de négociations pour la prévention et la résolution des conflits.

Pour changer cela :

- Il faudrait développer les actions de sensibilisation afin de modifier l'image traditionnelle des femmes et les hommes et lutter contre les stéréotypes ; mettre en place des mesures concrètes, comme des mesures permettant d'améliorer la vie familiale, accompagner les législations et les politiques en matière d'égalité par la mise en place de stratégies d'approche intégrée de l'égalité.

-
- Il faut changer la perception du « diplomate typique » en introduisant une perspective de genre dans les formations, l'accès à la carrière et dans les plans de carrière. Il faut veiller à ce que la parité dans les jurys soit respectée.
 - Il faut aussi installer des unités ou des personnes chargées du développement de l'approche intégrée de l'égalité dans les ministères des affaires étrangères, mais qui soient d'un niveau suffisamment élevé pour avoir une réelle influence. L'approche intégrée doit être considérée comme une priorité.
 - Il faut mettre en place des mesures de promotion des femmes au niveau le plus élevé afin d'accroître leur visibilité.
 - Pour ce qui est du développement de la solidarité, il serait important de mettre en place des réseaux de femmes diplomates qui permettraient la diffusion d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques. Il faudrait envisager un environnement plus ouvert avec d'autres partenaires : parlementaires, ONG, ne pas isoler la diplomatie du monde réel. Enfin, il faut encourager les hommes à participer à ces réseaux.

Comme je vous l'ai dit, les actes de ce séminaire seront publiés et leur publication aura une double finalité :

Sensibiliser les différents services diplomatiques de nos Etats membres sur la problématique existante afin de leur encourager à mettre en place les possibles solutions, et

Servir de base pour les travaux futurs du CDEG dans ce domaine, y compris lors de l'élaboration d'une Recommandation du Comité des Ministres sur le rôle des femmes et des hommes dans la prévention et la résolution des conflits et la consolidation de la paix.

Je voudrais enfin remercier la rapporteuse générale, les rapporteuses et les panélistes ainsi que toutes les participantes à séminaire. En relatant vos expériences, en échangeant vos idées, vous avez enrichi le débat, nourri notre réflexion et contribué au succès de ce séminaire.

PROGRAMME

THURSDAY, 28 OCTOBER 2004

9 am Registration

9.30 am Opening of the Seminar

Chair of the Seminar

Mr Hanno HARTIG, Head of Media, Equality and Minorities Department,
Directorate General of Human Rights - DGII, Council of Europe

Welcome Speeches by

- Ms Maud de BOER-BUQUICCHIO,
Deputy Secretary General of the Council of Europe
- Mr Christian TER STEPANIAN,
Rapporteur on Equality between Women and Men of the Committee of Ministers,
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative of
Armenia to the Council of Europe

10 am Equal opportunities and women's participation in diplomacy: stereotypes and obstacles

Rapporteur: Ms Marina KALJURAND, Ambassador of Estonia to Israel, Under-Secretary, Ministry of Foreign Affairs (Estonia)

10.30 *Coffee break*

11 am Round Table

Panellists:

- Ms Anja-Riitta KETOKOSKI-REXED, Ambassador, Department for Development Policy, Ministry of Foreign Affairs (Finland)
- Mme Vera Maria FERNANDES, Chargée de Mission for the Community of Portuguese Speaking Countries, Ministry of Foreign Affairs (Portugal)

12.30 *Lunch break*

-
- 2 pm** **Contribution of women diplomats in promoting equality between women and men**
Rapporteur : Ms Asta SKAISGIRYTE LIAUSKIENE, Ambassador, Director of Human Resources Department, Ministry of Foreign Affairs (Lithuania)
- 2.30 pm** **Round Table**
Panellists:
- Ms Anne-Marie PERNOT, Social Attache, Permanent Representation of Belgium to the European Union (Belgium)
 - Ms Annette SÉVERY, Head of Task Force Gender Mainstreaming, Ministry of Foreign Affairs (Germany)
- 3.30 pm* *Coffee break*
- 4 pm** **Implementation of a gender mainstreaming strategy in diplomacy**
Rapporteur : Ms Andrea WICKE, Training Director, Gender mainstreaming, Personnel Department, Federal Ministry of Foreign Affairs (Austria)
- 4.30 pm* Questions and discussion
- 6 pm* *Reception given by the Deputy Secretary General of the Council of Europe Restaurant of the Human Rights Building*

FRIDAY, 29 OCTOBER 2004

- 9 am** **Contribution of women diplomats in the prevention and resolution of conflicts**
Rapporteur: Ms Eleonora HUSEYNOVA, Ambassador, Permanent Delegate of Azerbaijan to UNESCO
- 9.30 am** **Round Table**
Panellists:
- Ms Astrid NØKLEBYE HEIBERG, Professor, University of Oslo (Norway)
 - Ms Pascale BAERISWYL, Deputy Head of Human Rights Policy Section, Ministry of Foreign Affairs (Switzerland)
- 11 am* *Coffee break*

11.30 am Cooperation between women diplomats and non-governmental organisations (NGOs)

Rapporteur: Ms Armina DARBINIAN, Responsible for International socio-cultural projects in the NGO "Hayastan" All Armenian Fund (Armenia)

12 noon General discussion

1 pm *Lunch break*

2.30 pm Network of women diplomats?

Rapporteur: Ms Thalia PETRIDES, Ambassador, Political Director, Ministry of Foreign Affairs (Cyprus)

3 pm Questions and discussion

4 pm *Coffee break*

4.30 pm Conclusions and recommendations

General Rapporteur: Ms Tetiana IZHEVSKA, Head of the Department of Cultural and Humanitarian Cooperation, Ministry of Foreign Affairs, (Ukraine)

5 pm Closing of the seminar

PROGRAMME

JEUDI, 28 OCTOBRE 2004

9h Inscription des participants

9h30 Ouverture du Séminaire

Président du Séminaire

M. Hanno HARTIG, Chef du Service médias, égalité et minorités
Direction Générale des Droits de l'Homme - DGII, Conseil de l'Europe

Discours de bienvenue par :

- Mme Maud de BOER-BUQUICCHIO,
Secrétaire Générale Adjointe du Conseil de l'Europe
- M. Christian TER STEPANIAN,
Rapporteur sur l'égalité entre les femmes et les hommes du Comité des
Ministres,
Ambassadeur Extraordinaire et Plénipotentiaire, Représentant permanent de
l'Arménie auprès du Conseil de l'Europe

10h L'égalité des chances et la participation des femmes dans la diplomatie : stéréotypes et obstacles

Rapporteuse : Mme Marina KALJURAND, Ambassadrice d'Estonie en Israël,
Sous-Secrétaire, Ministère des Affaires étrangères (Estonie)

10h30 *Pause café*

11h Table Ronde

Panélistes :

- Mme Anja-Riitta KETOKOSKI-REXED, Ambassadrice, Département de la
politique du développement, Ministère des Affaires étrangères (Finlande)
- Mme Vera Maria FERNANDES, Chargée de Mission pour la Communauté des
Pays de Langue Portugaise, Ministère des Affaires étrangères (Portugal)

12h30 *Pause déjeuner*

14h La contribution des femmes diplomates à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Rapporteuse : Mme Asta SKAISGIRYTÈ LIAUŠKIENÈ, Ambassadrice, Directrice du département des ressources humaines, Ministère des Affaires étrangères (Lituanie)

14h30 Table Ronde

Panélistes :

- Mme Anne-Marie PERNOT, Attaché Sociale, Représentation Permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne (Belgique)
- Mme Annette SÉVERY, Chef du Groupe d'action sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Ministère des Affaires étrangères (Allemagne)

15h30 *Pause café*

16h La mise en œuvre de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la diplomatie

Rapporteuse : Mme Andrea WICKE, Directrice de formation, Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Service du Personnel, Ministère fédéral des Affaires étrangères (Autriche)

16h30 Questions et débats

18h *Réception donnée par la Secrétaire générale adjointe du Conseil de l'Europe
Restaurant du Palais des Droits de l'Homme*

VENDREDI, 29 OCTOBRE 2004**9h La contribution des femmes diplomates dans la prévention et la résolution des conflits**

Rapporteuse : Mme Eleonora HUSEYNOVA, Ambassadrice, Déléguée permanente de l'Azerbaïdjan auprès de l'UNESCO

9h30 Table Ronde

Panélistes:

- Mme Astrid NØKLEBYE HEIBERG, Professeur, Université d'Oslo (Norvège)
- Mme Pascale BAERISWYL, Suppléante du Chef de la Section politique des Droits de l'Homme, Département fédéral des Affaires étrangères (Suisse)

11h *Pause café*

11h30 **Coopération entre les femmes diplomates et les Organisations non-gouvernementales (ONG)**

Rapporteuse : Mme Armina DARBINIAN, Responsable des projets socio-culturels internationaux de l'ONG "Hayastan" All Armenian Fund (Arménie)

12h Débat général

13h *Pause déjeuner*

14h30 **Réseau des femmes diplomates ?**

Rapporteuse : Mme Thalia PETRIDES, Ambassadrice, Directrice politique, Ministère des Affaires étrangères (Chypre)

15h Questions et débats

16h *Pause café*

16h30 **Conclusions et recommandations**

Rapporteuse générale : Mme Tetiana IZHEVSKA, Chef du Département de la Coopération culturelle et humanitaire, Ministère des Affaires étrangères (Ukraine)

17h **Clôture du séminaire**

LIST OF PARTICIPANTS/ LISTE DES PARTICIPANT(E)S

RAPPORTEURS AND PANELISTS/ RAPPORTEUSES ET PANELISTES

ARMENIA/ARMENIE

Ms Armina DARBINIAN
Responsible for international socio-cultural projects
"Hayastan" All Armenian Fund

AUSTRIA/AUTRICHE

Ms Andrea WICKE
Training Director, Gender mainstreaming
Personnel Department
Federal Ministry of Foreign Affairs

AZERBAIJAN/AZERBAÏDJAN

Mme Eleonora HUSEYNOVA
Ambassadrice
Déléguée permanente de l'Azerbaïdjan auprès de
l'UNESCO

BELGIUM/BELGIQUE

Mme Annemie PERNOT
Attaché Sociale
Représentation Permanente de la Belgique
auprès de l'Union européenne

CYPRUS/CHYPRE

Ms Thalia PETRIDES
Ambassador
Political Director
Ministry of Foreign Affairs

ESTONIA/ESTONIE

Ms Marina KALJURAND
Ambassador of Estonia to Israel
Under Secretary
Ministry of Foreign Affairs

FINLAND/FINLANDE

Ms Anja-Riitta KETOKOSKI-REXED
Ambassador
Department for Development Policy
Ministry of Foreign Affairs

GERMANY/ALLEMAGNE

Ms Annette SÉVERY
Head of Task Force Gender Mainstreaming
AS-GM-L
Ministry of Foreign Affairs

LITHUANIA/LITUANIE

Ms Asta SKAISGIRYTE LIAUSKIENE
Ambassador
Director of Human Resources Department
Ministry of Foreign Affairs

NORWAY/NORVEGE

Ms Astrid NØKLEBYE HEIBERG
Professor
University of Oslo

PORTUGAL

Mme Vera Maria FERNANDES
Chargée de Mission pour la Communauté des Pays de
Langue Portugaise – CPLP
Ministère des Affaires Etrangères

ROMANIA/ROUMANIE

Mme Carmen PODGOREAN
Ministre conseiller à
l'Ambassade de Roumanie en Belgique

SWITZERLAND/SUISSE

Mme Pascale BAERISWYL
 Suppléante du Chef de la Section politique des Droits
 de l'Homme
 Département Fédéral des Affaires étrangères

UKRAINE

Mme Tetiana IZHEVSKA
 Chef du Département de la Coopération Culturelle
 et Humanitaire
 Ministère des Affaires étrangères

Ms Natalia SHAKOURO
 Head of the Human Rights Department
 Ministry of Foreign Affairs

**PERMANENT REPRESENTATIONS TO THE
 COUNCIL OF EUROPE/
 REPRESENTATIONS PERMANENTES
 AUPRES DU CONSEIL DE L'EUROPE**

ALBANIA/ALBANIE

Ms Irida VARFI
 Deputy to the Permanent Representative
 Permanent Representation of Albania to the Council of
 Europe

ANDORRA/ANDORRE

Mme Gemma CANO
 Adjointe au Représentant Permanent
 Représentation Permanente d'Andorre auprès du
 Conseil de l'Europe

FINLAND/FINLANDE

Ms Eija LIMNELL
 Deputy to the Permanent Representative
 Permanent Representation of Finland to the Council of
 Europe

Ms Kati BJENNES
 Assistant
 Permanent Representation of Finland to the Council of
 Europe

GERMANY/ALLEMAGNE

Ms Elisabeth MÜLLER
 Deputy to the Permanent Representative
 Permanent Representation of Germany to the Council
 of Europe

ITALY/ITALIE

Mme Claudia DE MARTINO
 Représentation Permanente de l'Italie auprès du
 Conseil de l'Europe

LATVIA/LETONIE

Ms Kristine PLIKATUSS
 Attache
 Permanent Representation of the Republic of Latvia
 to the Council of Europe

POLAND/POLOGNE

Ms Sylwia JACZEWSKA
 Deputy to the Permanent Representative
 Permanent Representation of Poland to the Council of
 Europe

ROMANIA/ROUMANIE

Mme Mirela MANAILESCU
 Adjointe au Représentant Permanent
 Représentation Permanente de la Roumanie auprès du
 Conseil de l'Europe

SERBIA AND MONTENEGRO/SERBIE-MONTÉNÉGRO

Ms Sladjana PRICA
 Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary
 Permanent Representation of Serbia and Montenegro
 to the Council of Europe

SWITZERLAND/SUISSE

Mme Caroline TRAUTWEILER
 Adjointe au Représentant Permanent
 Représentation Permanente de la Suisse auprès du
 Conseil de l'Europe

**THE "FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA"/
"L'EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE"**

Ms Olga GRAOVSKA
 Deputy to the Permanent Representative
 Permanent Representation of The "Former Yugoslav
 Republic of Macedonia" to the Council of Europe

TURKEY/TURQUIE

Ms Kivilcim KILIÇ
 Deputy to the Permanent Representative
 Permanent Representation of Turkey to the Council of
 Europe

UKRAINE

Mr Oleksandr SAVENKO
 Deputy to the Permanent Representative
 Permanent Representation of Ukraine to the Council of
 Europe

UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

Ms Kelly STRUTT
 Permanent Representation of the United Kingdom to
 the Council of Europe

Ms Louise LASSMAN
 Permanent Representation of the United Kingdom to
 the Council of Europe

Ms Pamela MITCHISON
 Permanent Representation of the United Kingdom to
 the Council of Europe

**COUNCIL OF EUROPE/
CONSEIL DE L'EUROPE****DEPUTY SECRETARY GENERAL OF THE COUNCIL OF
EUROPE/SECÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE DU CONSEIL
DE L'EUROPE**

Ms Maud DE BOER-BUQUICCHIO

**RAPPORTEUR ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND
MEN OF THE COMMITTEE OF MINISTERS/RAPPORTEUR
SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU
COMITÉ DES MINISTRES (RAP-EG)**

M. Christian TER STEPANIAN
 Ambassadeur Extraordinaire et Plénipotentiaire
 Représentation Permanente de l'Arménie auprès du
 Conseil de l'Europe

Secretariat/Secrétariat**DIRECTORATE GENERAL OF HUMAN RIGHTS DGII/
DIRECTION GÉNÉRALE DES DROITS DE L'HOMME DGII**

Mr Hanno HARTIG
 Head of Media, Equality and Minorities
 Department/Chef du Service médias, égalité et
 minorités
 Directorate General of Human Rights/Direction
 Générale des Droits de l'Homme

Ms Marta REQUENA
 Head of Equality Division
 Chef de la Division Egalité

Mme Anne-Marie FARADJI
 Administrator, Equality Division
 Administratrice, Division Egalité

Ms Rona STERRICKS
 Principal Administrative Assistant, Equality Division
 Assistante administrative principale, Division Egalité

Mme Yvette SCHILLER
 Administrative assistant, Equality Division
 Assistante administrative, Division Egalité

INTERPRETERS/INTERPRÈTES

Mme Cynera JAFFREY
 Mme Monique PALMIER

