

ÉVALUATION DU COMITÉ DIRECTEUR SUR L'ANTI-DISCRIMINATION, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (CDADI)(2024)



Critères d'évaluation

- ✓ Pertinence et définition des bonnes priorités au bon moment
- ✓ Efficience et meilleure utilisation des ressources
- ✓ Efficacité et influence de la politique et des pratiques en matière d'ADI
- ✓ Impact et société plus inclusive
- ✓ Cohérence et effort collectif
- ✓ Durabilité et effets sur le long terme

Méthodologie



Points forts

- 1 Le rôle directeur du CDADI sur l'ADI et définition des priorités à travers l'Europe
- 2 L'adoption de l'intersectionnalité pour aborder l'impact multiplicateur des combinaisons de discriminations

Pistes d'amélioration

- 1 La base stratégique du travail du CDADI n'est pas suffisamment promue pour aider les États membres à remplir leurs engagements
- 2 Les différents acteurs de l'ADI ne sont pas suffisamment coordonnés pour encourager des approches plus intégrées

Recommandations

Le rôle des différentes parties prenantes devrait être analysé. La collaboration avec les acteurs susceptibles de faire progresser l'ADI devrait être une priorité

Les progrès réalisés en matière d'ADI grâce à l'approche stratégique du CDADI et aux recommandations du Comité des Ministres devraient être mesurés

Il conviendrait de rappeler aux États membres leurs engagements en matière d'ADI par une communication ciblée de l'approche stratégique du CDADI

Les orientations et les boîtes à outils devraient être plus pratiques et contenir des éléments faciles à mettre en œuvre

Le service chargé de l'ADI devrait étudier les différentes possibilités pour améliorer la coordination avec les autres secteurs du Conseil de l'Europe travaillant sur ces questions