

Conseil de l'Europe  
BOÎTE À OUTILS  
POUR L'INTÉGRATION DE  
LA DIMENSION DE GENRE

DANS LES  
PROJETS DE  
COOPÉRATION  
(Extrait)



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

*Cette publication en français regroupe les éléments clés extraits de la Boîte à outils du Conseil de l'Europe pour l'intégration de la dimension de genre dans les projets de coopération (version originale en anglais), disponible dans son intégralité à ce lien <https://go.coe.int/bmxod>.*

## **INTRODUCTION**

Informations sur la boîte à outils	4
Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes	5

## **INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CYCLE DE GESTION D'UN PROJET**

Analyse selon le genre	8
Évaluation de l'impact selon le genre	12
Intégration de la dimension de genre dans le cadre logique	16
Indicateurs intégrant la dimension de genre	18
Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre des projets	21

## INFORMATIONS SUR LA BOÎTE À OUTILS

La Boîte à outils vise à fournir les connaissances, orientations et instruments nécessaires à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la mise en œuvre de la dimension de genre dans les activités de coopération. Elle a été conçue pour le personnel du Conseil de l'Europe basé à Strasbourg et sur le terrain. Elle peut être utile également aux partenaires et aux autres parties prenantes.

La Boîte à outils comprend des éléments d'information, des outils autonomes et des fiches thématiques descriptives. Les responsables de projet sélectionneront et utiliseront les outils en fonction de leurs besoins. Ces outils permettront d'intégrer la dimension de genre lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des projets, mais aussi dans le cadre du suivi et de l'établissement de rapports sur les résultats dans certains domaines où le Conseil de l'Europe gère des projets de coopération.

La Boîte à outils est un document appelé à évoluer, qui pourrait être enrichi en fonction des nouveaux développements et des besoins futurs.

# APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## DÉFINITION

Par approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut entendre l'intégration d'une perspective d'égalité à tous les stades et à tous les niveaux des politiques, des programmes et des projets. Les femmes et les hommes ont des conditions de vie, des expériences et des besoins différents et ils ont une capacité de contrôle et un accès inégaux au pouvoir, à l'argent, aux droits humains, à la justice, aux ressources et à la prise de décision. Les besoins des femmes et des hommes diffèrent aussi en fonction de l'âge, de l'origine ethnique ou sociale, du handicap, de la situation économique, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, et même du pays et/ou d'une région à l'autre d'un pays. L'intersectionnalité, c'est-à-dire l'interaction de ces facteurs, doit être prise en compte dans le cadre de l'élaboration des politiques, programmes et projets.

Il convient de les analyser afin de trouver la solution la mieux adaptée à chaque contexte. Ces différences doivent être prises en compte lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques, programmes et projets de manière à ce qu'ils soient bénéfiques aussi bien aux femmes qu'aux hommes et à ce qu'ils ne creusent pas les inégalités, mais qu'ils renforcent l'égalité. L'approche intégrée de l'égalité de genre vise à combler les inégalités, souvent cachées, entre les femmes et les hommes. Il s'agit donc d'un outil pour y parvenir. Elle ne vise pas à remplacer les politiques et actions spécifiques de promotion des droits des femmes, mais à les compléter (double approche).

L'engagement international à œuvrer en faveur de la promotion des femmes et à considérer les droits des femmes comme des droits humains a été pris à l'occasion de plusieurs conférences internationales<sup>1</sup>. Le Programme d'action de Beijing a été lancé lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes organisée à Beijing (1995) ; les gouvernements de 189 pays y ont affirmé

---

<sup>1</sup> Conférence mondiale de Vienne sur les droits de l'homme (1993), Conférence internationale du Caire sur la population et le développement (1994) et quatrième Conférence sur les femmes tenue à Beijing (1995).



leur engagement et les mesures à prendre pour faire progresser les droits des femmes et des filles dans 12 domaines critiques. Le paragraphe 9 du Programme d'action de Beijing affirme clairement que *« la mise en œuvre du présent Programme d'action, y compris dans le cadre de la législation des différents États et grâce à l'élaboration de stratégies, politiques, programmes et priorités de développement, relève de la responsabilité souveraine de chaque État, agissant dans le respect de tous les droits de l'homme et libertés fondamentales, et la prise en compte et le strict respect des diverses valeurs religieuses et éthiques, du patrimoine culturel et des convictions philosophiques des individus et de leurs communautés devraient aider les femmes à jouir pleinement de leurs droits fondamentaux afin de parvenir à l'égalité, au développement et à la paix »*.

Le Programme d'action de Beijing a conservé toute sa pertinence et il présente une synergie manifeste avec les cibles de l'objectif n° 5 des Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD). L'ODD n° 5, comme le Programme d'action de Beijing, entend faire de la pleine jouissance des droits humains des femmes et des filles une réalité. Les femmes ne forment pas un groupe homogène et bon nombre d'entre elles mènent avec succès leur vie personnelle et professionnelle. Elles demeurent cependant confrontées à des obstacles persistants et à des handicaps qui les empêchent d'exploiter leur plein potentiel. Il n'est donc pas opportun de considérer les femmes comme « un groupe cible ou vulnérable » dans l'ensemble des politiques, programmes et projets. Elles représentent 50 % de la population mondiale et ne sont donc pas uniquement un « groupe cible ». Le fait d'intégrer une perspective de genre dans les politiques, programmes et projets et de les adapter en conséquence entraînera un changement et un progrès considérables de la société.

L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes est un instrument adapté à la promotion des droits des femmes. L'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques et mesures fait partie de l'un des objectifs de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023. Le Conseil de l'Europe a publié une série de normes et recommandations pour mettre en œuvre l'approche intégrée de la dimension de genre.

## POURQUOI ?

La prise en compte des préoccupations, expériences et besoins des femmes comme des hommes permet aux personnes décisionnaires de mieux y répondre par leurs politiques, programmes et projets. Elle vise à les rendre aussi efficaces que possible et à améliorer la qualité et l'impact de leur mise en œuvre. Si les politiques publiques ne tiennent pas compte de la diversité des situations et besoins des femmes et des hommes, elles risquent **d'ignorer la problématique du genre** et, en conséquence, d'accroître les inégalités. L'amélioration de ces résultats se traduit par une augmentation du bien-être des femmes et des hommes et par l'instauration d'une société plus juste socialement et plus durable. Permettre aux femmes et aux filles de participer pleinement à la société et les rendre économiquement autonomes présente également un intérêt sur le plan économique. La progression de l'égalité entre les femmes et les hommes pourrait ainsi augmenter la croissance mondiale de 12 000 milliards de dollars en 2025<sup>2</sup>. Les inégalités entre les femmes et les hommes ont également un coût. Outre leurs conséquences négatives au regard des droits humains, la violence fondée sur le genre ou la moindre participation des femmes au marché du travail ont un impact financier négatif majeur sur le budget d'un pays.

## COMMENT ?

L'intégration de la dimension du genre doit se faire à toutes les étapes du cycle d'un programme, mais elle est particulièrement importante pendant la phase de conception et de planification, lors de la définition des problèmes, préoccupations et besoins des bénéficiaires et des moyens d'y répondre. Par conséquent, **l'analyse selon le genre et l'évaluation de l'impact selon le genre sont des outils essentiels pour une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes**. La partie de cette Boîte à outils intitulée *Intégration de la dimension de genre dans le cycle de gestion d'un projet* présente ces outils, ainsi que d'autres qui peuvent être utilisés aux différentes étapes de la gestion d'un programme. Ils facilitent l'application pratique des ressources en la matière et l'accès aux informations. Fondamentalement, le fait d'associer les parties prenantes et d'être à l'écoute des femmes est un facteur déterminant pour une intégration réussie de la dimension de genre. Cette démarche relève de la responsabilité de toutes les personnes impliquées dans le projet.

### POUR EN SAVOIR PLUS



Voir les pages Égalité de genre du [site web](#) du Conseil de l'Europe.

Pour plus d'informations sur l'intégration de la dimension de genre, voir le [site web](#) sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe.

<sup>2</sup> McKinsey Global Institute, Le pouvoir de la parité : comment la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes peut ajouter 12 000 milliards de dollars à la croissance mondiale, septembre 2015.

## ANALYSE SELON LE GENRE

Selon la définition de la Commission européenne, l'analyse selon le genre désigne « *l'examen des différences de conditions, de besoins, de taux de participation, d'accès aux ressources et de développement, de gestion du patrimoine, de pouvoir de décision entre les femmes et les hommes par rapport aux rôles qui leur sont assignés en raison de leur sexe* ».

Une analyse selon le genre est la première étape de l'intégration de la dimension de genre dans un projet. Elle sert de base à l'intégration du genre lors des étapes suivantes du projet. Une évaluation de l'impact selon le genre n'est pas possible sans avoir procédé préalablement à une analyse selon le genre. Elle permet en effet de mieux comprendre la situation des femmes et des hommes ainsi que leurs relations. Mener une analyse selon le genre lors de la conception d'un projet permet de mieux l'adapter aux besoins des femmes et des hommes et, par conséquent, d'améliorer l'égalité entre eux ainsi que la qualité et l'efficacité du projet. Outre l'intégration d'une perspective de genre, cela contribue également à déterminer s'il est nécessaire de prévoir des activités spécifiques et/ou des éléments du projet pour les femmes ou les hommes.

Une analyse selon le genre comporte deux étapes principales : 1. **La collecte des informations** et 2. **Leur analyse**. Des données quantitatives et qualitatives ventilées par genre et des informations sont nécessaires pour que l'équipe chargée du projet puisse percevoir la nécessité d'activités intégrant la dimension de genre. Les sources d'information éventuelles peuvent être les statistiques officielles et les rapports de recherche ainsi que les rapports publiés par les organisations internationales et les ONG. Dans la mesure du possible, il est souhaitable de recueillir également des informations auprès des parties prenantes et des groupes cibles du projet. Il convient également de rassembler des données sur les expériences acquises par les autres organisations et lors d'interventions similaires. Des données ventilées par genre sont nécessaires pour servir de valeurs de référence aux indicateurs. Il convient de garder à l'esprit que ni les femmes ni les hommes ne constituent un groupe homogène et que l'on observe une intersectionnalité, à savoir une intersection du genre avec l'âge, le handicap, les minorités, l'orientation sexuelle, les identités sociales, la situation socio-économique, etc. Une analyse selon le genre pertinente mettra en évidence les besoins de ces groupes et permettra ainsi d'adapter le projet ou le programme aux besoins existants de la société.

## UNE ANALYSE SELON LE GENRE DOIT TENIR COMPTE DES ASPECTS SUIVANTS

- **Cadre politique et juridique** : Les politiques, lois et réglementations nationales tiennent-elles compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et des droits des femmes? Reflètent-elles les engagements internationaux du pays en matière d'égalité de genre (notamment les normes du Conseil de l'Europe, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes [CEDEF]), les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD)?
- **Accès et contrôle des ressources** : Les ressources sont non seulement des moyens et des biens matériels et financiers, mais aussi du temps, des informations, des connaissances et des droits. On entend par accès aux ressources les personnes qui les utilisent et en sont les bénéficiaires. Le contrôle des ressources désigne les personnes qui peuvent avoir accès aux ressources et prendre des décisions relatives à leur utilisation. Quels sont les facteurs qui influencent l'accès aux ressources et leur contrôle? Une autre question importante consiste à savoir si les femmes et les hommes sont informés de leurs droits concernant l'accès et le contrôle des ressources.
- **Accès aux services et institutions** : Les services et institutions sont-ils accessibles aux femmes et aux hommes? Les femmes et les hommes y ont-ils accès à part égale? Les prestataires de services et les fonctionnaires traitent-ils les femmes et les hommes sur un pied d'égalité? Leur coût est-il abordable pour les femmes et les hommes?
- **Rôles des femmes et des hommes** : Qui fait quoi? En ce qui concerne le travail productif (travail générateur de revenus) : le marché du travail présente-t-il une ségrégation horizontale (les femmes ou les hommes exercent certaines professions considérées comme « traditionnelles », par exemple le métier d'infirmière pour les femmes et celui de technicien pour les hommes) ou une ségrégation verticale (l'un des deux sexes est plus représenté à des postes plus élevés et l'autre à des postes inférieurs)? L'évaluation du rôle des femmes et des hommes devrait porter également sur le travail de reproduction sociale (travaux ménagers, travail de soins non rémunéré). Le travail familial et domestique ne génère pas de revenus, mais il a un impact important sur la famille et sur l'économie de la société. Il influe également sur les opportunités des femmes et des hommes dans la vie (notamment la possibilité d'avoir un emploi rémunéré, le temps pour participer à des activités sociales). Une attention particulière devrait être accordée aux activités associatives : est-ce que les femmes et les hommes participent aux activités politiques, religieuses et sociales des organisations? Dans quel type de rôle?
- **Participation à la prise de décision** : Qui participe à la prise de décision et à quel niveau? Comment les décisions sont-elles prises? Les procédures de prise de décision tiennent-elles compte des besoins des femmes et des hommes?

Dans le cadre de l'analyse des aspects mentionnés, il ne faut pas omettre les rôles et les normes de genre : quels sont les rôles de genre attendus des femmes et des hommes en matière d'accès aux ressources et de contrôle de ces dernières (services et institutions)? Quels sont les rôles de genre attendus en matière de partage des tâches et des responsabilités familiales et, par la suite, de présence à des postes décisionnels? Existe-t-il des stéréotypes de genre susceptibles de compromettre la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes? Si les femmes doivent traditionnellement assumer la majeure partie des charges domestiques et familiales, elles ne peuvent pas participer pleinement au marché du travail. Par conséquent, si les hommes sont censés être des soutiens de famille et affirmer une personnalité hypermasculinisée, ils éprouveront des difficultés à remettre en question cette norme sociale. Cela les freinera pour assumer des responsabilités domestiques et familiales. Les normes sociales et les croyances peuvent être des obstacles empêchant les femmes et les hommes de partager les responsabilités professionnelles et privées avec leur partenaire.

### EXEMPLES

Un État membre a planifié un projet relatif à l'accès à la justice, qui mettait l'accent sur l'aide juridique. Une analyse selon le genre a été réalisée et a abouti aux conclusions suivantes :

— **L'analyse du cadre politique et juridique** a montré que même si la législation relative à l'aide juridique ne semblait pas discriminatoire, les données ventilées par genre concernant l'aide juridique indiquaient que les hommes y ont davantage recours que les femmes. Cela s'expliquait par le fait qu'en vertu de la législation, les questions relatives au divorce, à la garde des enfants et à la violence fondée sur le genre ne sont couvertes que par l'aide juridique primaire tandis que celles qui ont trait au Code pénal relèvent de l'aide juridique primaire et secondaire. Alors que les femmes sollicitent l'aide juridique principalement dans les affaires de divorce, de garde d'enfants et de violence fondée sur le genre, les hommes y font appel en matière pénale. Cela explique l'écart important entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'aide juridique. Le pays avait également mis en place un plan d'action national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui comportait une référence générale à l'amélioration de l'accès des femmes à la justice, mais ne donnait pas de précisions supplémentaires.

— **Accès et contrôle des ressources** : Dans un des États membres, les rôles de genre traditionnels étaient solidement ancrés, ce qui se traduisait par un taux d'activité des femmes ne dépassant pas 30 %. La plupart des femmes restaient au foyer et assuraient la garde des enfants et les travaux ménagers, tandis que les hommes étaient soutiens de famille. Elles avaient donc des ressources financières limitées et dépendaient de leur mari sur le plan financier. C'étaient également les hommes qui décidaient généralement des dépenses des revenus. En règle générale, les femmes n'avaient pas leur mot à dire. Dans le pays en question, les femmes ont un niveau de formation inférieur, car la norme sociale veut que les femmes et les filles n'aient pas besoin d'instruction. Après leur mariage, elles doivent rester au foyer. En outre, les femmes n'étaient généralement pas informées de leurs droits ni de leurs possibilités d'accès à la justice et à l'aide juridique. La situation était globalement meilleure dans les grandes villes que dans les zones rurales.

— **Accès aux services et institutions** : Si, en apparence, les femmes et les hommes semblaient avoir le même accès aux services de justice (qui étaient accessibles à l'ensemble de la population), l'analyse a montré que leur accessibilité n'était pas la même pour les femmes et les hommes. Il est ressorti des discussions avec les parties prenantes que les femmes, notamment les victimes de violence qui sollicitent l'aide du système judiciaire, ne bénéficiaient pas d'un soutien suffisant de la part des prestataires de services (professionnels du droit). Souvent, ces prestataires ne croyaient pas aux récits de leurs victimes ou

bien avaient la conviction qu'il s'agissait d'un problème relevant de la sphère privée devant se régler par voie extrajudiciaire. Les femmes déploraient que même après son enregistrement, une plainte ne fasse jamais l'objet d'une enquête, car l'auteur masculin des faits, , disposait de ressources financières plus importantes et avait soudoyé les personnes en charge de l'enquête. Il était également démontré que les juges et les tribunaux, en particulier dans des régions éloignées, ne connaissaient pas toujours l'existence d'une loi anti-discrimination lorsqu'ils avaient à statuer sur des affaires relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes (discrimination fondée sur le genre dans différents domaines de la vie courante). S'agissant des décisions du tribunal relatives à la garde des enfants, la situation semblait défavorable pour les pères. La garde des enfants était confiée aux mères dans la quasi-totalité des cas. Les pères se plaignaient de n'avoir pratiquement aucune chance d'obtenir la garde de leurs enfants, car il semblait admis qu'une mère est mieux à même d'assurer la garde d'un enfant. L'analyse selon le genre a également mis en évidence un autre facteur. Dans les régions éloignées, les frais de transport pour se rendre dans la ville la plus proche offrant des services juridiques étaient trop élevés pour beaucoup de femmes, la plupart d'entre elles ayant des revenus très faibles ou inexistants. L'accessibilité des femmes et des hommes en situation de handicap à ces services était encore plus faible, en raison de l'absence d'aménagements logistiques pour les personnes en situation de handicap dans les bâtiments de la justice et de la police.

— **Rôles des femmes et des hommes** : La société était très traditionnelle ; les femmes restaient généralement au foyer pour s'occuper des enfants et des personnes âgées. Les hommes avaient le plus souvent un emploi rémunéré. Dans le domaine de la justice, la plupart des juges et du personnel de l'aide juridique étaient des hommes puisque la justice était considérée comme un secteur masculin. Comme les femmes ne travaillaient pas dans ce secteur, on ne les trouvait pas à des postes de responsabilité. Ayant la charge des enfants, elles n'avaient plus le temps de participer pleinement à des activités associatives, à l'exception peut-être de certaines activités bénévoles dans le cadre de l'église. La politique était considérée comme un domaine réservé aux hommes et la participation des femmes à la vie politique était très faible, quel que soit l'échelon de la société.

— **Participation à la prise de décision** : Dans la sphère familiale, les décisions étaient prises principalement par les hommes, très rarement en

concertation avec les femmes. Au niveau national et local, le ministère de la Justice ou les autorités locales ne consultaient généralement pas à la fois les femmes et les hommes pour décider des services juridiques à fournir. Les personnes qui prenaient les décisions au ministère de la Justice ainsi que

les parlementaires étaient principalement des hommes et n'étaient généralement pas sensibles à la dimension de genre. Même si la loi imposait au ministère de la Justice une forme d'évaluation de l'impact selon le genre de chaque loi, elle n'était pas réalisée dans la pratique en raison du manque de volonté politique et de ressources.

#### POUR EN SAVOIR PLUS



[Agence suédoise de coopération internationale pour le développement - SIDA \(2015\), Analyse selon le genre : Principes et outils](#)

[Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe - OSCE \(2010\), La question du genre à l'OSCE \(en anglais uniquement\)](#)

Commission européenne (2009), Boîte à outils sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération pour le développement de la CE, Partie 1 : Guide des concepts et méthodes pour une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, partie 6

[Programme des Nations unies pour le développement - PNUD \(2001\), Le genre dans le programme de développement : dossier d'information et d'apprentissage, Analyse selon le genre \(en anglais uniquement\)](#)

# ÉVALUATION DE L'IMPACT SELON LE GENRE

La Commission européenne définit l'**évaluation de l'impact selon le genre** (EIG) de la manière suivante : « *L'évaluation de l'impact selon le genre est un processus qui consiste à comparer et apprécier, en fonction de critères en rapport avec le genre, la situation et la tendance actuelles par rapport à l'évolution attendue à la suite de l'introduction de la politique proposée. L'évaluation de l'impact selon le genre désigne l'estimation des différents effets (positifs, négatifs ou neutres) d'une politique ou activité mise en œuvre par rapport à des points spécifiques en termes d'égalité de genre* ».

## PORTÉE D'UNE EIG ET DANS QUELLE MESURE EST-ELLE PERTINENTE POUR LES TRAVAUX DE COOPÉRATION ?

Une évaluation de l'impact selon le genre est une appréciation, une analyse ou une évaluation ex ante d'un programme, d'un projet, d'une loi ou d'une action publique qui permet de déterminer la probabilité qu'une décision donnée ait des conséquences négatives sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La question centrale d'une EIG est la suivante : **la dimension du genre est-elle prise en compte ?** (dans un projet, un programme, une loi ou une politique). Une évaluation de l'impact selon le genre est importante, car les projets, programmes, lois et politiques sont souvent considérés comme neutres du point de vue du genre et, par conséquent, sans parti pris. Combien de fois avons-nous entendu dire : mon projet/mon programme/ma loi/ma politique s'applique à tous les citoyens, que nous traitons donc sur un pied d'égalité. Les évaluations de l'impact selon le genre montrent que cette neutralité du point de vue du genre dissimule souvent des inégalités cachées et non intentionnelles. Il est donc recommandé de toujours se demander si le genre a son importance pour un projet/programme.

Le point de départ est l'impact attendu (l'objectif) du projet/programme. La manière de formuler l'impact a donc son importance. Une EIG indiquera si le projet/programme tient compte du genre. Dans l'affirmative, en intégrant la dimension du genre, les effets sur les résultats du projet/programme seront positifs et il répondra aux besoins des femmes comme des hommes. C'est ainsi qu'il sera possible de parvenir aux résultats définitifs du projet/programme.

## COMMENT DÉTERMINER SI LE GENRE A SON IMPORTANCE DANS VOTRE PROJET/PROGRAMME

Pour le savoir, veuillez répondre aux questions suivantes :

### QUESTION 1

**Voyez-vous une corrélation possible entre l'impact (l'objectif) du projet/programme et la situation en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes dans la société ?**

Pour pouvoir répondre à cette question, vous devrez déterminer quelle est la situation en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes et de discrimination dans le pays/la région/la municipalité où le projet/programme sera mis en œuvre (voir *Analyse selon le genre*). Dressez la liste des différences sociales, culturelles et matérielles éventuelles entre les femmes et les hommes/les filles et les garçons en lien avec la question qui vous occupe. Étudiez la situation des femmes et des hommes/des filles et des garçons dans la région concernée (notamment sur le plan de la participation, de l'accès aux ressources et aux institutions). Recueillez et analysez les faits et les chiffres : quels sont les statistiques ventilées par genre, les résultats des recherches et études qualitatives disponibles sur le sujet ? Examinez également les différences liées à l'origine ethnique, à l'âge, au niveau d'éducation, etc. Consultez les travaux des autres institutions et personnes expertes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment les organisations non gouvernementales (de femmes) et les bonnes pratiques et expériences éventuelles émanant d'autres pays.

### Deux réponses à cette question sont possibles

**OUI** Votre analyse selon le genre montre qu'il existe des schémas d'inégalité entre les femmes et les hommes dans la société. Dans ce cas, ceux-ci auront toujours une incidence sur l'impact souhaité de votre projet/programme. Il existe donc une corrélation. **PASSEZ À LA QUESTION 2.**

**NON** Aucune action spécifique dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est requise pour l'instant, mais un suivi est essentiel. Si une corrélation éventuelle apparaît à un stade ultérieur, procédez à une nouvelle EIG et prenez des mesures correctrices, s'il y a lieu.

Les inégalités liées au genre les plus courantes dans nos sociétés sont :

- Les inégalités concernant le pouvoir (politique) (accès à la prise de décision, représentation)
- Les différences d'accès aux ressources (moyens financiers et matériels, mais aussi temps, informations et connaissances)
- Les différences de situation juridique/sociale/financière et au regard de l'emploi (les femmes ont-elles les mêmes droits que les hommes quant à la propriété des biens?).

### QUESTION 2

**La réalisation de l'objectif (des objectifs) de votre projet/programme aura-t-elle des effets différents sur les femmes et les hommes ?**

**OUI** Votre analyse selon le genre a mis en évidence des inégalités entre les femmes et les hommes dans la société. Dressez la liste des éventuelles différences d'impact (intentionnelles ou non) du projet/programme sur les femmes et les hommes ou les filles et les garçons. Examinez les activités du projet/programme et la façon dont elles affectent les femmes et les hommes/les filles et les garçons. Il est toujours utile d'observer les projets/programmes précédents consacrés au même sujet, d'organiser des auditions ou d'examiner la question avec des collègues (en particulier dans les bureaux hors siège), des personnes expertes de la question du genre ou des ONG de femmes. **PASSEZ À LA QUESTION 3.**

**NON** Aucune action spécifique dans le domaine de l'égalité de genre n'est requise pour l'instant, mais un suivi est essentiel. Si la réponse peut être affirmative à un stade ultérieur, procédez à une nouvelle EIG et prenez des mesures correctrices, s'il y a lieu.

### QUESTION 3

### Ces activités entraîneront-elles des inégalités dans la société ?

**OUI** S'il apparaît clairement que les activités de votre projet/programme provoqueront ou creuseront les inégalités existantes entre les femmes et les hommes :

**PASSEZ À LA QUESTION 4.**

**NON** Aucune mesure spécifique sur le plan de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est requise pour l'instant, mais un suivi est essentiel. Si la réponse peut être affirmative à un stade ultérieur, procédez à une nouvelle EIG et prenez des mesures correctrices, s'il y a lieu.

Il peut arriver que les activités entreprises entraînent des inégalités entre les femmes et les hommes dans le cadre du projet/programme lui-même. C'est le cas lorsque le projet/programme vise à améliorer la situation du sexe nettement sous-représenté dans un domaine particulier de la société. L'objectif final devrait cependant être l'élimination des inégalités observées entre les sexes dans ce domaine. Veuillez également consulter l'exemple 2 de ce document.

### QUESTION 4

### Comment s'attaquer à ces inégalités ?

**QUOI ?** À ce stade, vous étudiez avec vos collègues les mesures correctrices à prendre.

**QUI ?** Quelles sont les parties prenantes concernées par l'application des mesures correctrices et devez-vous faire intervenir d'autres parties prenantes ?

**COMMENT ?** Quelles modifications allez-vous apporter aux activités prévues ou aux réalisations et effets du projet.

### EXEMPLE 1

Le gouvernement d'un pays décide de changer la législation sur le regroupement familial. Les autorités locales ont constaté qu'un trop grand nombre de familles vivent dans la pauvreté après un regroupement familial faute d'un revenu suffisant. En outre, l'offre de logements pour les familles réunies est insuffisante. Les pouvoirs publics nationaux décident de modifier la législation. Le ministère de la Justice se penche sur la loi et propose de la modifier en posant l'exigence suivante : une personne qui souhaite que sa famille la rejoigne dans le pays doit gagner 130 % du salaire minimum qui y est en vigueur et doit prouver qu'elle a une adresse personnelle. La loi est votée au parlement et entre en vigueur. Aucune évaluation de l'impact selon le genre n'a été effectuée.

Dans le cas contraire, qu'aurait-elle conclu ? Si le ministère de la Justice avait analysé les données existantes, il aurait constaté une différence notable entre les femmes et les hommes dans les demandes de regroupement familial. Dans le groupe cible, les femmes étaient nombreuses à avoir accompli moins d'années d'études que les hommes. Elles étaient donc aussi plus nombreuses à se trouver au chômage. Lorsqu'elles avaient un travail, il était moins bien rémunéré ou à temps partiel.

Si l'administration s'était posé les questions d'une EIG, elle aurait obtenu les réponses suivantes:

— **Existe-t-il une corrélation entre l'objectif de la législation et d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes dans la société ?**

**Réponse :** Oui. Les femmes du groupe cible sont dans une situation financière et sociale nettement plus précaire.

— **La loi affecte-t-elle différemment les femmes et les hommes ?**

**Réponse :** Oui. Si une personne est au chômage ou ne travaille que quelques heures, elle ne satisfera pas à l'exigence d'au moins 130 % du salaire minimum. Sur la base des données existantes, nous savons que cette situation concerne un grand nombre de femmes et une proportion nettement plus réduite d'hommes dans le groupe cible.

— **Cette situation entraînera-t-elle des inégalités ?**

**Réponse** : Oui. Il sera plus difficile, voire impossible, pour un grand nombre de femmes du groupe cible d'effectuer un regroupement familial avec leur conjoint et leurs enfants qui vivent dans le pays d'origine.

— **Comment procéder ? Qui doit agir et de quelle manière ?**

**Réponse** : Il existe différentes options : le gouvernement peut décider de changer la législation (à nouveau), mais il doit alors tenir compte du fait qu'un grand nombre de familles vivent dans des conditions précaires après le regroupement familial. L'intention initiale de la loi modifiée n'était peut-être pas si mauvaise. Il peut également choisir d'apporter un soutien aux femmes du groupe cible par le biais de formations, d'activités de volontariat ou en facilitant leur accès au marché du travail, afin de leur permettre d'avoir de meilleurs revenus. Le ministère chargé de ce dernier portefeuille est le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi. Le ministère de la Justice et le ministère des Affaires sociales devraient se réunir, examiner cette possibilité et décider si cette approche est envisageable.

## EXEMPLE 2

Dans un pays donné, malgré les mesures spécifiques et actions positives prises durant de nombreuses années par l'administration nationale, le nombre de femmes professeurs d'université demeure très faible, de l'ordre de 19 %. Les universités continuent tout simplement de recruter des professeurs de sexe masculin. Les réseaux d'anciens (masculins) font de la résistance. Le gouvernement décide de prendre des mesures plus strictes et adopte un programme de subventions pour aider les universités à recruter davantage de femmes parmi le corps enseignant. Les fonds doivent être alloués uniquement à des projets qui ciblent les candidatures des femmes. De nombreuses voix masculines s'élèvent pour protester dans les médias. Les hommes s'estiment victimes de discrimination, car ils n'ont aucune chance d'être sélectionnés.

Évaluation possible de l'impact selon le genre :

— **Existe-t-il une corrélation entre l'objectif de la mesure (programme de subventions) et les inégalités de genre dans la société ?**

**Réponse** : Oui. La proportion de femmes occupant des postes de responsabilité dans le monde universitaire est extrêmement faible par rapport à celle des hommes. Il est difficile d'admettre que les femmes sont moins aptes que les hommes à être professeurs d'université d'autant plus qu'il y a nettement plus d'étudiantes que d'étudiants.

— **Le programme de subventions et les projets qui en résulteront toucheront-ils différemment les femmes et les hommes ?**

**Réponse** : Oui. Les femmes auront davantage de chances et de possibilités d'être sélectionnées. Les hommes en auront moins.

— **Cela entraînera-t-il des inégalités ?**

**Réponse** : Dans le cadre du projet : oui, mais au sein de la société : non. Les femmes sont nettement sous-représentées aux postes de responsabilité dans les universités. Divers instruments politiques européens et internationaux ainsi que l'article 4 de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) autorisent les États membres à adopter des mesures temporaires visant à soutenir le sexe sous-représenté. Il n'y a donc pas lieu d'agir différemment ni de modifier le programme de subventions, qui vise à combler le fossé entre le nombre de femmes et d'hommes professeur-e-s d'université.

### POUR EN SAVOIR PLUS

[Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes - Évaluation de l'impact selon le genre](#)



# INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CADRE LOGIQUE

Le cadre logique est l'approche adoptée par le Conseil de l'Europe pour organiser les principaux éléments d'un projet et mettre en évidence les liens logiques entre eux. Il s'agit de l'élément central qui permet de planifier, mettre en œuvre, suivre et évaluer les résultats. Le cadre logique est intégré dans l'outil informatique de la Méthodologie de gestion de projet (PMM) et il est expliqué dans le Manuel de la Méthodologie de gestion de projet.

L'analyse selon le genre et l'évaluation de l'impact selon le genre doivent donc être mises en relation avec l'élaboration du cadre logique afin de définir les besoins et préoccupations des femmes et des hommes ainsi que les inégalités existantes éventuelles dans le domaine concerné par l'action publique. Cette démarche permet également de déterminer si l'intégration de la dimension de genre est suffisante pour remédier à la situation identifiée ou si un élément spécifique du projet doit être consacré au genre. Une analyse et une évaluation de l'impact selon le genre sont également utiles pour élaborer les indicateurs d'un projet, en particulier les valeurs de référence. Reste une question cruciale : quelles sont les différences entre les femmes et les hommes en termes de rôles, de responsabilités et d'accès aux ressources ?

## QUESTIONS CLÉS À SE POSER

**Pour définir l'impact du projet, cherchez à répondre à ces questions :**

- Le projet contribuera-t-il à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine ciblé ?
- Le projet contribuera-t-il à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans ce domaine précis (notamment à travers son soutien à une stratégie nationale en matière d'égalité de genre) ? Sera-t-il durable ?
- De quelle manière le projet contribuera-t-il à atteindre l'objectif global d'égalité entre les femmes et les hommes dans le pays ?

**Pour définir les effets immédiats et les effets intermédiaires, cherchez à répondre aux questions suivantes :**

- Le projet bénéficie-t-il de manière égale aux femmes et aux hommes ? Quels changements apportera-t-il aux femmes et aux hommes ?
- Les effets tiennent-ils compte des besoins et préoccupations des femmes comme des hommes ?
- Votre projet contribuera-t-il à régler les problèmes relevés dans le domaine ou le thème concerné pour les femmes comme pour les hommes ?
- De quelle manière le projet garantira-t-il que les femmes y participent activement et l'absence d'effets négatifs ?

**Pour planifier les résultats, cherchez à répondre aux questions suivantes :**

- Comment l'égalité entre les femmes et les hommes sera-t-elle intégrée aux activités et outils ?
- De quelle manière les résultats répondront-ils aux besoins et préoccupations des femmes et des hommes, tels que définis dans la conception du projet ?
- De quelle manière le projet garantira-t-il l'inclusion active des femmes ?

## INDICATEURS

Des **indicateurs** sont nécessaires pour mesurer les progrès et résultats à différents niveaux (effets, réalisations). Ils servent également de preuve factuelle du changement. Des indicateurs sensibles au genre permettent de mettre en évidence les résultats différenciés selon le genre au niveau de l'impact, des effets et des réalisations du projet. Un indicateur doit avoir une base de référence (point de départ/valeur) pour mesurer le changement attendu. La valeur cible d'un indicateur désigne l'objectif fixé dans un délai déterminé.

Utilisez à la fois des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Si les indicateurs quantitatifs mesurent le nombre de personnes, ils devraient être ventilés par genre, par âge et selon d'autres variables pertinentes pour l'analyse et l'évaluation de l'impact selon le genre. Les indicateurs intégrant la dimension de genre, comme tous les autres, devraient être spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et délimités dans le temps (SMART).

### Exemples d'indicateurs

#### Indicateurs quantitatifs

- Taux de violence à l'égard des femmes et des hommes
- Nombre de femmes et d'hommes occupant des postes à responsabilité clés
- Proportion de femmes et d'hommes inscrit-e-s en tant qu'électrices ou électeurs et qui votent
- Pourcentage de femmes dans les forces de sécurité
- Taux d'emploi (de chômage) des femmes et des hommes
- Nombre de fonctionnaires de police de sexe féminin et masculin formés à X
- Nombre d'affaires relatives aux droits des femmes portées devant des tribunaux locaux et résultats
- Délai et coût moyens nécessaires à une personne pour déposer une plainte via le mécanisme disponible, par sexe

#### Indicateurs qualitatifs

- Types de postes occupés par les femmes et des hommes au sein de l'administration nationale
- Connaissance des femmes et des hommes sur leurs droits humains
- Portée de la législation anti-discrimination et/ou sur l'égalité des chances
- Niveau de volonté politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- La stratégie X a été élaborée et tient compte de la dimension de genre
- Recours des femmes et des hommes aux services juridiques
- Évaluation de la sécurité par les femmes

#### POUR EN SAVOIR PLUS



[Office des Nations Unies contre la drogue et le crime \(ONUDC\) \(2013\), Note d'orientation à l'intention du personnel de l'ONUDC : l'intégration de la dimension de genre dans les travaux de l'ONUDC](#) (en anglais uniquement)

[Direction suisse du Développement et de la Coopération - DCC \(2003\), L'égalité femmes-hommes en pratique : un outil pour la DCC et ses partenaires](#)

[Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe OSCE \(2010\), La question du genre à l'OSCE](#) (en anglais uniquement)

[Commission européenne \(2004\), Boîte à outils sur une approche intégrée du genre dans la coopération au développement de la CE](#) (en anglais uniquement)

# INDICATEURS INTÉGRANT LA DIMENSION DE GENRE

Cette partie donne des exemples d'indicateurs intégrant la dimension de genre, qui peuvent être utilisés dans les projets du Conseil de l'Europe. La liste n'est pas exhaustive, mais s'appuie sur les principaux types de réalisations, d'effet et d'impacts des projets. Si nécessaire, ces indicateurs peuvent être adaptés.

Le chapitre consacré à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre logique donne des informations complémentaires sur la formulation des indicateurs sensibles au genre.

## INDICATEURS D'IMPACT

---

### Droits humains

- Niveau d'égalité dans la promotion des droits selon le genre
- Niveau d'égalité dans la protection des droits selon le genre

### État de droit

- Niveau d'égalité dans les voies de recours en cas de violation des droits humains selon le genre

### Démocratie

- Degré de participation à la vie sociale, politique et économique selon le genre

## INDICATEURS D'EFFET

Des indicateurs thématiques peuvent être attribués à des domaines clés de l'inégalité entre les femmes et les hommes, tels que la diminution de la violence à l'égard des femmes, l'augmentation de la participation des femmes à la vie publique et politique, l'activité économique dans tous les projets entrepris, et ils devraient être pris en compte de manière prioritaire. Des indicateurs plus spécifiques sont examinés :

### Sensibilisation

- Le niveau de sensibilisation à l'intégration de la dimension de genre dans **THÈME A AJOUTER** a progressé comme le prouve **x**
- Transfert par les ONG des connaissances relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes à leur public
- Utilisation par les groupes cibles de matériels de communication spécifiques intégrant la dimension de genre

### Renforcement des capacités

- Les capacités de **x** (juges, autorités, F/H, par exemple) en matière d'intégration de la dimension de genre ont été améliorées/renforcées dans leur domaine spécifique/les capacités de **x** en matière d'intégration de la dimension de genre dans **THÈME A AJOUTER** ont été améliorées.
- Des cours de formation sensibles à la dimension du genre sur **THÈME À AJOUTER** ont été intégrés dans l'éducation nationale/la formation juridique continue, etc.
- Existence d'un mandat politique national officiel dans le domaine de l'égalité de genre, notamment un mandat pour une égale participation et représentation des femmes et des hommes dans la vie publique et politique
- Nombre de femmes mettant en pratique leurs compétences dans les campagnes et la politique
- Nombre de partis politiques qui ont augmenté les chances des femmes d'être élues et nature de ces mesures
- Ampleur des activités de formation ou de mentorat destinées aux femmes candidates/candidates potentielles
- Nombre de personnes (H/F) qui utiliseront ces outils

### Compétences juridiques

- Une stratégie nationale intégrant la dimension de genre sur **THÈME A AJOUTER** a été élaborée/la perspective de genre a été intégrée dans la stratégie nationale sur **THÈME A AJOUTER**
- Les plans d'action nationaux concernés sont conformes aux normes européennes et internationales relatives à **THÈME A AJOUTER**, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Un mécanisme intégrant la dimension de genre sur **x** a été créé entre **y** et **z** et des mécanismes fonctionnels sur **THÈME A AJOUTER** ont été renforcés et tiennent compte désormais de la dimension de genre
- Les conclusions, notamment sur l'intégration de la perspective de genre, d'une mission de suivi/d'évaluation des besoins, etc. ont été intégrées à la stratégie/l'avis, etc. sur **THÈME A AJOUTER**
- Le cadre juridique relatif à **THÈME A AJOUTER** est aligné sur les normes du Conseil de l'Europe, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Les lois et réglementations relatives à **THÈME A AJOUTER** sont (mieux) alignées sur les normes du Conseil de l'Europe, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Le document technique/l'avis juridique sur **THÈME A AJOUTER** adopte et intègre une démarche tenant compte du genre
- Adoption de dispositions encourageant une représentation politique respectueuse de l'équilibre entre les femmes et les hommes

## INDICATEURS DE RÉALISATION

### Sensibilisation

- Nombre de personnes (F/H) touchées par des campagnes/événements sur **THÈME À AJOUTER** tenant compte de la dimension de genre
- Nombre de personnes (F/H) touchées par la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes dans **THÈME À AJOUTER**
- Nombre de personnes (F/H) ayant participé à des activités d'information sur **THÈME À AJOUTER** tenant compte de la dimension de genre
- Des matériels sensibles au genre sur **THÈME À AJOUTER** sont produits/distribués/testés et estimation du nombre de personnes touchées (F/H) par ces matériels
- Une publication intégrant la dimension de genre a été élaborée pour informer **x** de leurs droits
- Nombre/proportion de femmes informées de leurs droits en tant que femmes
- Une hausse de **x %** de la sensibilisation à **THÈME À AJOUTER** par **GROUPE À AJOUTER**

### Renforcement des capacités

- Nombre de cours de formation élaborés sur **THÈME À AJOUTER** qui intègrent la dimension de genre/cours de formation sur **THÈME À AJOUTER** a été élaboré et tient compte de la dimension de genre
- Nombre de personnes (F/H) qui assistent à ces cours de formation
- Nombre de femmes et d'hommes formés à **THÈME À AJOUTER** y compris aux questions de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Mise au point d'outils intégrant la dimension de genre sur **THÈME À AJOUTER**; des outils sur **THÈME À AJOUTER** ont été mis au point et intègrent la dimension de genre
- Portée de la formation intégrant la dimension de genre sur **THÈME À AJOUTER** élaborée/dispensée/testée et nombre de personnes (F/H) ayant participé à la formation
- Un cours HELP sur **THÈME À AJOUTER** a intégré la dimension de genre et a été adapté dans **x** langues et au contexte
- **x** (nombre) matériels de formation intégrant la dimension de genre ont été produits et distribués
- Nombre de personnes (F/H) ayant reçu le matériel de formation (une estimation de la diffusion future/du nombre de personnes qui recevront les matériels plus tard peut être ajoutée)
- Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le personnel de l'organisation
- Nombre de programmes existants et ciblés sur les femmes (et les filles)
- Nombre/pourcentage de femmes participant à des programmes de réintégration/nombre de formations professionnelles

### Compétences juridiques

- Une évaluation des besoins intégrant la dimension de genre a été menée sur **THÈME À AJOUTER**
- Nombre de plaintes déclarées et déposées par des femmes ; nombre/pourcentage d'affaires examinées ou auxquelles il a été donné suite
- Le personnel des services de sécurité a reçu une formation sur les droits des femmes et sur une approche de la loi dans une perspective de genre
- Les juges et les procureurs ont reçu une formation sur les droits des femmes et sur une approche de la loi dans une perspective de genre

### Autres

- Des équipements médicaux adaptés aux femmes sont disponibles
- Des articles sanitaires et des trousseaux d'hygiène sont disponibles
- Des projets de subventions de faible montant intégrant la dimension de genre sont menés

## APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA MISE EN OEUVRE DES PROJETS

Pendant la phase de mise en œuvre, il convient de veiller à intégrer concrètement la dimension de genre dans les différentes activités si l'on veut parvenir aux résultats clés, tels qu'ils ont été définis dans la phase de planification du projet. Dans le cas contraire, la réalisation des résultats du projet est compromise et peut avoir des répercussions négatives sur l'égalité de genre entre les bénéficiaires. Il est donc extrêmement important que l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes soit présente à toutes les étapes du cycle du projet.

Il importe également de garantir une démarche soucieuse de la dimension de genre dans la gestion des ressources humaines du projet. À cet égard, deux aspects sont essentiels. Le premier a trait au recrutement d'équipes de projets respectant l'équilibre entre les femmes et les hommes. Le second porte sur les connaissances et la prise de conscience de la dimension de genre au sein de l'équipe. Les connaissances/compétences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes devraient donc être considérées comme un critère de recrutement des membres d'une équipe de projet. Les descriptifs de poste des membres du personnel devraient tenir compte de l'approche intégrée de l'égalité. L'équipe du projet doit en effet comprendre l'importance de cette démarche et disposer des connaissances et compétences requises. Au début d'un projet, il convient donc d'évaluer les besoins de formation (complémentaire) des membres dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'approche intégrée de l'égalité. S'il est nécessaire de renforcer leurs capacités, une formation devrait être organisée.

Les partenaires du projet devraient être choisis en fonction de leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'intégration de la dimension de genre. S'il y a lieu, il faut les former à ces questions. L'égalité entre les femmes et les hommes et l'approche intégrée de l'égalité doivent toujours être à l'ordre du jour des réunions avec les partenaires du projet.

Lorsqu'un événement est organisé, sa date, son lieu et son déroulement doivent tenir compte d'une égale participation des femmes et des hommes. Il ne suffit pas de viser l'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les personnes participantes, expertes et intervenantes. Il est aussi important que les voix des femmes et des hommes puissent être entendues et que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes soit examinée.

## Exemples d'intégration de la dimension de genre dans les différentes activités menées dans le cadre d'un projet :

- **Avis/expertises juridiques, études, enquêtes, recherches** : Le mandat devrait prendre en compte la dimension de genre. Au moins un des experts en charge de la mission devrait avoir des connaissances/compétences dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les données doivent être ventilées par genre. La méthodologie doit être sensible à la dimension du genre. Toute analyse doit tenir compte de l'impact sur les femmes et les hommes ainsi que sur les filles et les garçons. Les conclusions sur le genre doivent être présentées et analysées dans le rapport final et les recommandations formulées. Si les conclusions ne révèlent pas d'écart entre les femmes et les hommes ni entre les filles et les garçons sur certains points, le rapport doit le mentionner. Si l'étude évalue la législation, les politiques ou les programmes et présente des conclusions ignorant la problématique du genre, il convient d'en prendre note et de l'analyser pour entreprendre éventuellement d'autres actions.
- **Campagnes de sensibilisation et d'information** : Pour toucher le public cible, il importe de garder à l'esprit que le public est marqué par les différences de genre. Quels sont les médias utilisés par les femmes et les hommes ? Quelles sont leurs habitudes de consommation de médias ? Quels sont les critères de fiabilité ou de crédibilité concernant les femmes et les hommes ? Remettez en question les stéréotypes de genre dans les matériels de campagne. Utilisez un langage sensible à la dimension de genre. Faites en sorte de faire ressortir les aspects liés au genre dans le thème choisi pour les activités et campagnes de sensibilisation.
- **Renforcement des capacités** : Outre les aspects mentionnés plus haut à propos de l'organisation d'événements, les personnes en charge de la formation doivent tenir compte de la dimension du genre. Le langage et les matériels utilisés devraient également respecter cette démarche. Encouragez les femmes et les hommes à participer activement. Les questions de genre devraient être intégrées à tous les matériels de formation, mais il serait opportun d'étudier également les besoins et conditions d'une ou plusieurs sessions spécifiques sur la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, voire d'une formation dédiée au genre.
- **Subventions** : Si le projet prévoit des subventions, prenez en compte la dimension de genre dans leur octroi. Dans la mesure du possible, l'égalité de genre devrait être un critère éventuel pour solliciter une subvention. S'il y a lieu, formez les bénéficiaires aux questions de genre.

Toutes les **communications** devraient être sensibles au genre. Le langage utilisé ainsi que les éléments visuels devraient également en tenir compte. La communication est un outil essentiel pour combattre les stéréotypes ; les images utilisées devraient donc respecter cette approche. Lorsque vous citez ou interrogez des personnes, notamment des experts ou des expertes, veillez à ce que les citations soient représentatives à la fois des femmes et des hommes et, si possible, de personnes expertes dans des secteurs non traditionnels ; il peut s'agir, par exemple, d'une citation d'une experte dans le domaine de la défense et d'un expert abordant des questions sociales comme l'accueil des jeunes enfants. Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes devraient être également intégrées aux points de discussion, communiqués de presse, etc.

## EXEMPLES

- Un projet dans un État membre visait à améliorer les connaissances des professionnels du droit dans le domaine de la lutte contre la discrimination. Lors de l'analyse du problème abordé par le projet, il est apparu que la discrimination fondée sur le genre posait également un problème. Une série de sessions de formation a été organisée pour renforcer les capacités des professionnels du droit. Leur prise de conscience de la dimension du genre et leurs connaissances en la matière étant jugées insuffisantes, il a été décidé de commencer par une sensibilisation aux questions de genre puis de renforcer leurs connaissances spécifiques en matière de discrimination fondée sur le genre. Une présentation interactive sur les principes

fondamentaux de l'égalité entre les femmes et les hommes (quelle est la définition du genre, qu'est-ce que l'égalité entre les femmes et les hommes, quel est l'impact des stéréotypes de genre sur l'égalité entre les femmes et les hommes, etc.) a donc été organisée lors de la première session de la formation. Une session a ensuite été spécialement consacrée à la formation sur la discrimination fondée sur le genre (législation applicable, exemples de cas, etc.). Avant de commencer, une formation des personnes en charge de la formation a été organisée afin de faire en sorte qu'elles aient une compréhension commune des questions de genre ainsi que des connaissances suffisantes sur l'approche intégrée de l'égalité.

- Dans le cadre d'un projet consacré à la violence fondée sur le genre, des activités de sensibilisation des citoyennes et citoyens dans le domaine de la prévention et de la protection ont été prévues. Après avoir analysé le problème pendant la phase de planification du projet, il a été décidé que le public cible serait constitué à la fois de femmes et d'hommes. Lors de la planification de la campagne de sensibilisation, il a donc été tenu compte de la différenciation du public selon le genre et du fait que les femmes et les hommes peuvent utiliser des médias différents. Ils peuvent également avoir des habitudes de consommation différentes en matière de médias. Selon les études, les chaînes de télévision locales ciblent principalement les hommes. Les femmes assument en effet la plupart des tâches familiales et domestiques non rémunérées et ne regardent pas autant la télévision. La radio en fin de matinée, lorsqu'elles assurent les tâches ménagères pendant que les enfants sont à l'école permet de les toucher plus facilement. Une distribution de fascicules d'information aux femmes a été prévue pendant la phase de planification du projet. Ils les informaient des endroits où obtenir de l'aide lorsqu'elles étaient confrontées à de la violence domestique. Ils ont été distribués dans les hôpitaux et les pharmacies, ainsi que dans les centres sociaux où des activités étaient organisées pour les femmes ayant des enfants.

#### POUR EN SAVOIR PLUS



[Lignes directrices du Conseil de l'Europe sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités de coopération](#)  
(en anglais uniquement)

[ONU DC \(2013\), Note d'orientation à l'intention du personnel de l'ONU DC : l'intégration de la dimension de genre dans les travaux de l'ONU DC](#)  
(en anglais uniquement)

FRA

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Le Conseil de l'Europe est la première organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 47 États membres, dont l'ensemble des membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les pays membres du Conseil de l'Europe.