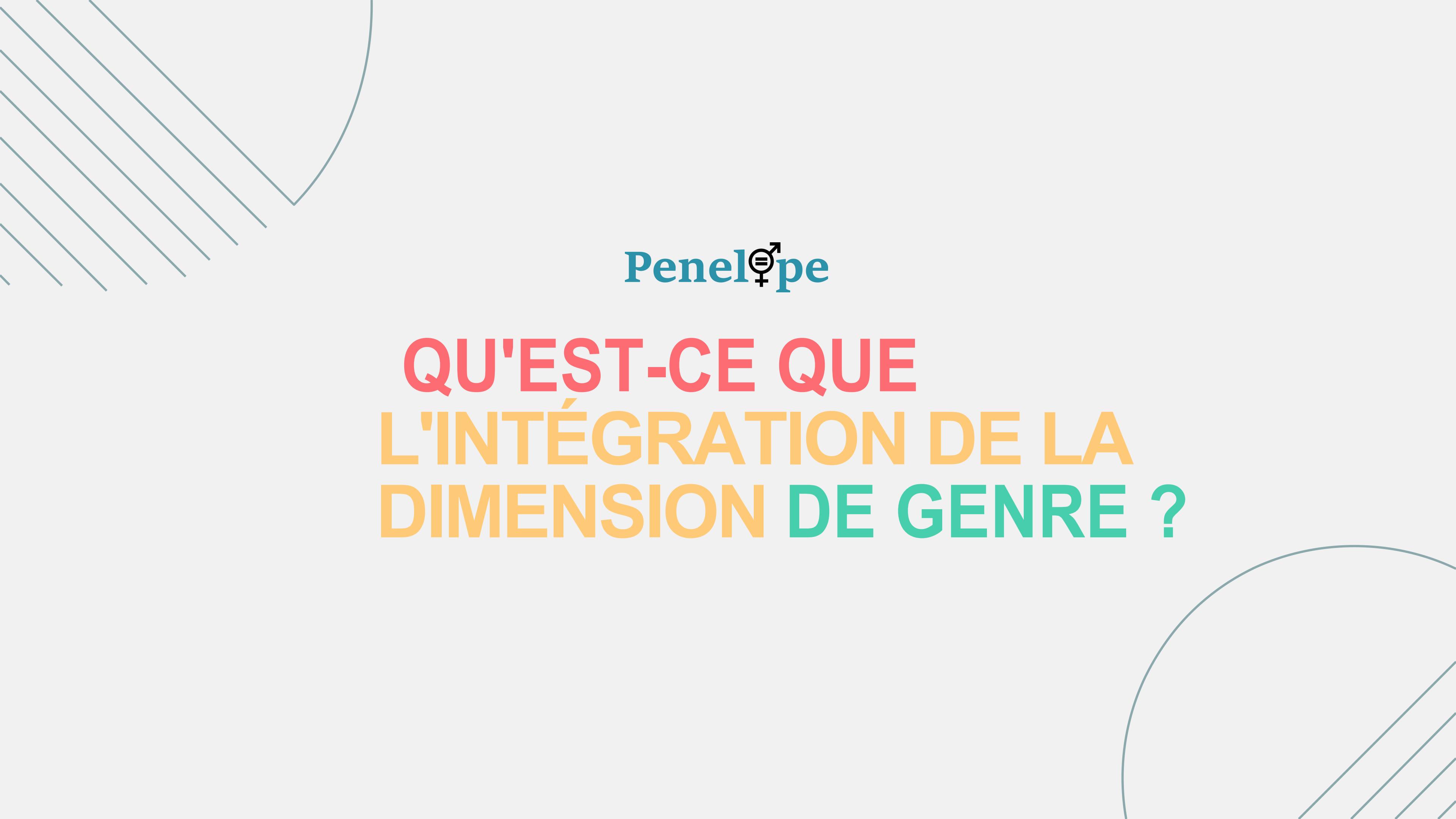


Penel[♂]pe

INTRODUCTION



Co-funded by
the European Union



Penelope

QU'EST-CE QUE
L'INTÉGRATION DE LA
DIMENSION DE GENRE ?

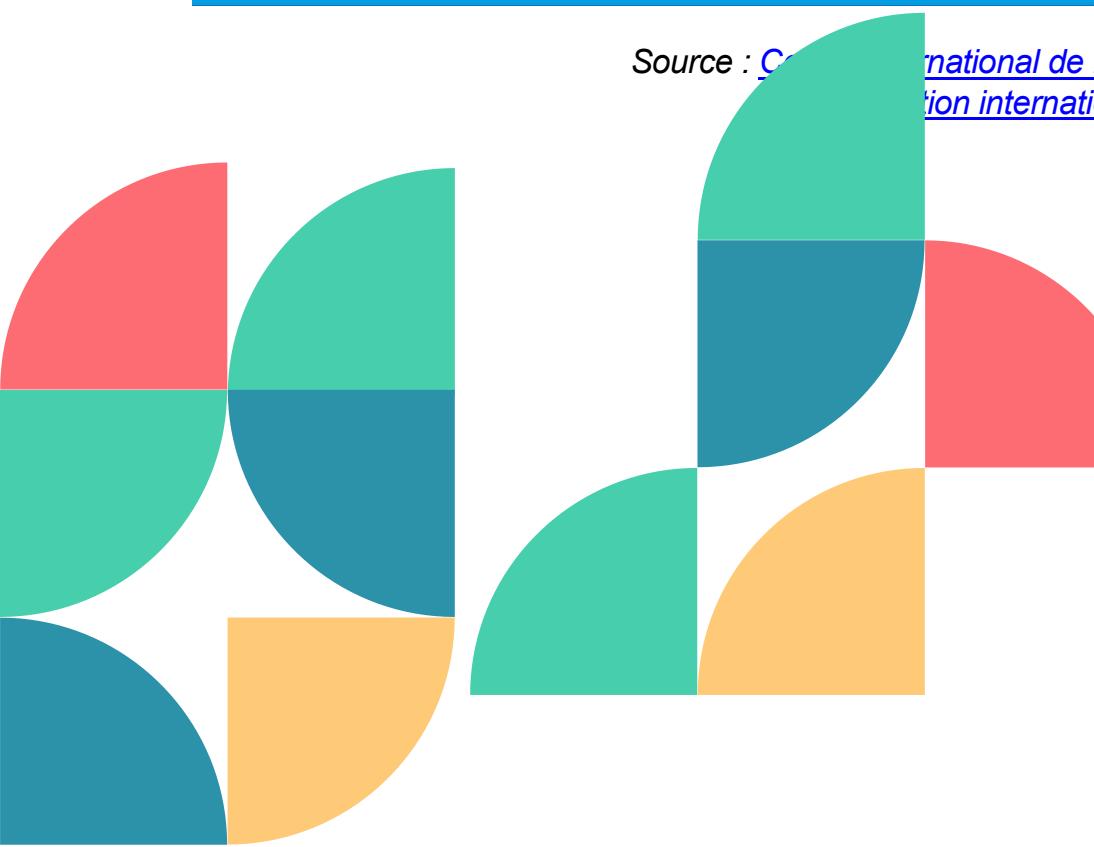
gender mainstreaming

/dʒəndə/ /meɪnstriːm/

Process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels and for making the concerns and experiences of women and men an integral part of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes.



Source : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_103353.pdf



L'intégration de la dimension de genre a été reconnue au niveau international comme une stratégie clé pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et de lutter contre la discrimination, elle implique **d'intégrer une perspective de genre** dans la planification, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, des projets, des produits et/ou des services.

L'intégration de la dimension de genre ne se limite pas à prévenir la création ou la reproduction d'inégalités : elle vise à analyser les situations existantes, à **identifier les déséquilibres et à élaborer des politiques pour les corriger**.

L'intégration de la dimension de genre nécessite une **analyse contextuelle** des besoins, des intérêts, des rôles et des expériences des femmes et des hommes, ainsi que la mise en place de mesures spécifiques visant à remédier aux inégalités entre les sexes qui pourraient ressortir de cette [analyse](#).

La [quatrième Conférence mondiale sur les femmes](#), tenue en 1995, a approuvé l'intégration de la dimension de genre en tant qu'approche critique et stratégique pour la réalisation des engagements en matière d'égalité des sexes.

Penelope³



Penel[♂]pe

**RECHERCHE, RÉGLEMENTATION ET
MÉTHODOLOGIE DE L'INTÉGRATION
DE LA DIMENSION DE GENRE SUR
LE LIEU DE TRAVAIL**

L'illusion de l'égalité

On entend souvent dire que l'égalité entre les femmes et les hommes est acquise, mais les chiffres prouvent le contraire. **Des progrès existent, mais ils demeurent lents et souvent limités. Dans certains cas, on observe même des régressions auxquelles il faut prêter attention.**

C'est pourquoi il est nécessaire d'examiner plusieurs aspects de la vie professionnelle et de rechercher des données sur chaque point :

- La répartition des femmes et des hommes par grands secteurs d'activité.
- L'orientation professionnelle des filles et des garçons.
- L'égalité salariale.
- Formation professionnelle pour l'avancement de carrière.
- Pourcentage de travail à temps partiel.
- Pourcentage de femmes et d'hommes déclarant avoir été victimes de sexisme au travail.
- Importance de la législation dans chaque pays.

Il est essentiel de connaître la législation en vigueur dans chaque pays en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, la loi est une alliée incontestable. Il est donc important que les entreprises connaissent bien cette législation spécifique afin de la rendre effective. Dans certains pays, la législation a évolué en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais elle est peu connue ou n'est pas appliquée.

Certains pays ont instauré des sanctions sévères, et accompagner les entreprises dans l'application de la loi, c'est aussi les protéger. Veiller à ce que la loi soit bien comprise permet également de réussir à promouvoir et à intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes dans les PME européennes.

Penel[♂]_♀pe

Diagnostic en matière d'égalité

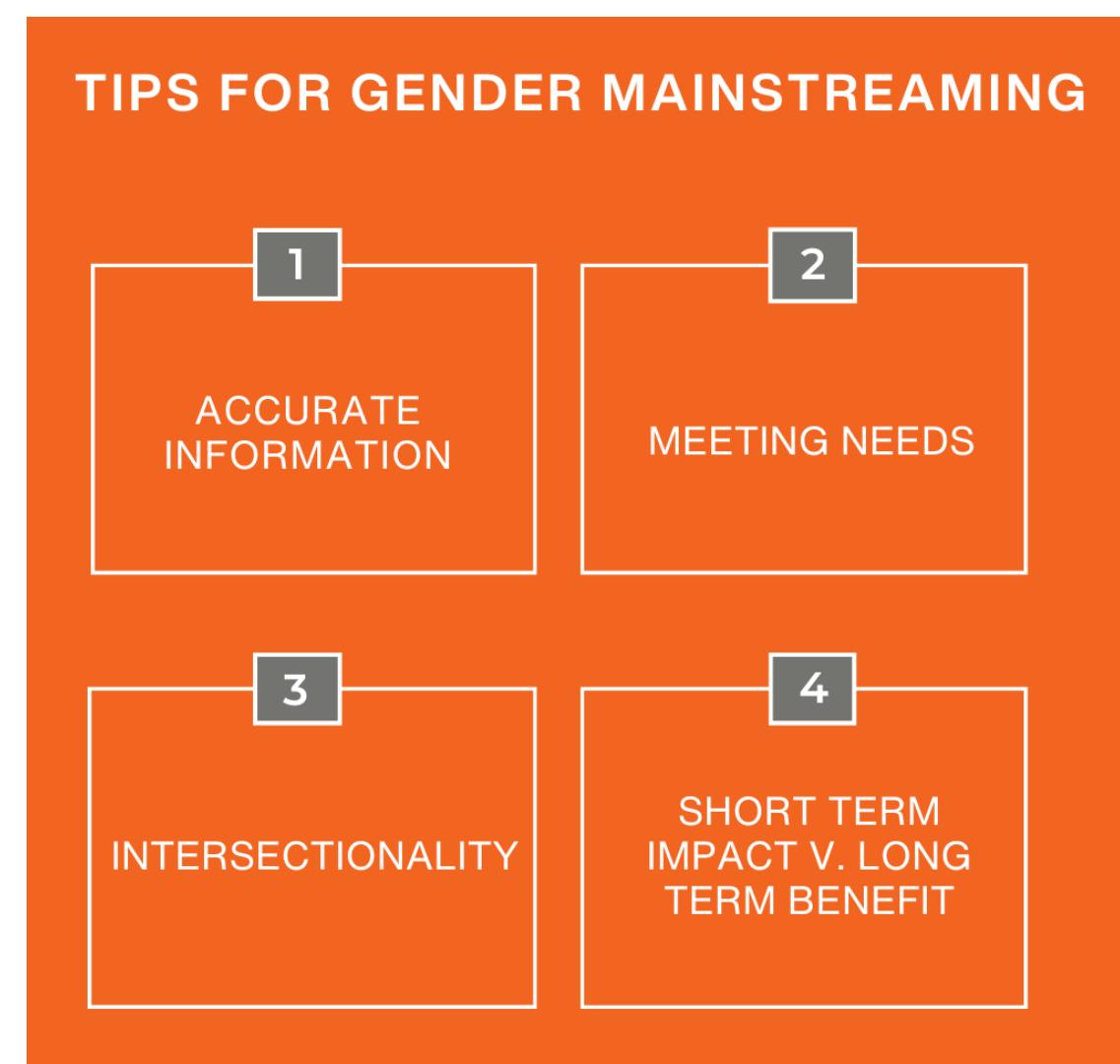
Chaque entreprise a le potentiel d'améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Pour déterminer ce qui peut être amélioré, il est essentiel de réaliser un diagnostic chiffré. Cela permet également de mesurer les changements afin d'évaluer la pertinence des actions entreprises.

Travailler collectivement sur ces questions

Les outils présentés dans ce manuel perdraient leur efficacité si une seule personne au sein de l'entreprise les adoptait et les mettait en œuvre. Pour relever ce défi, « tout le monde doit s'impliquer ». Cela signifie que toutes les parties prenantes doivent être impliquées. Il est donc essentiel de les identifier toutes et de déterminer leurs rôles et contributions spécifiques.

Lutter contre le sexisme sur le lieu de travail

Pour lutter efficacement contre le sexisme au travail, sous toutes ses formes, il est essentiel d'être formé à identifier et à nommer correctement les différentes formes de sexisme. Il s'agit là d'une condition préalable essentielle pour mener une action efficace et une prévention à la hauteur de la gravité du problème.



Penel^{♀♂}pe

Avantages pour les entreprises

Lorsque l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est effective, c'est un avantage évident pour les employés, mais qu'en est-il des avantages pour les entreprises ? Nous pouvons mettre en avant trois avantages incontestables et mesurables :

- **Attractivité de l'entreprise** : Les entreprises qui mettent en œuvre l'égalité des sexes augmentent leur attractivité tant auprès des hommes que des femmes.
- **Performance** : l'égalité entre les femmes et les hommes et le fait de ne pas éliminer les femmes ou de ne pas permettre leur développement professionnel sont des facteurs de performance pour les entreprises. Par exemple, il est plus facile d'attirer les compétences recherchées, car l'éventail est plus large. Plusieurs études ont clairement montré que l'égalité professionnelle ne nuit pas à la performance, elle la renforce..
- **Bien-être au travail** : les statistiques montrent que lorsque les employés sont invités à s'évaluer sur une échelle mesurant leur bien-être au travail, leur score est plus élevé dans les entreprises qui prennent cette question en compte.

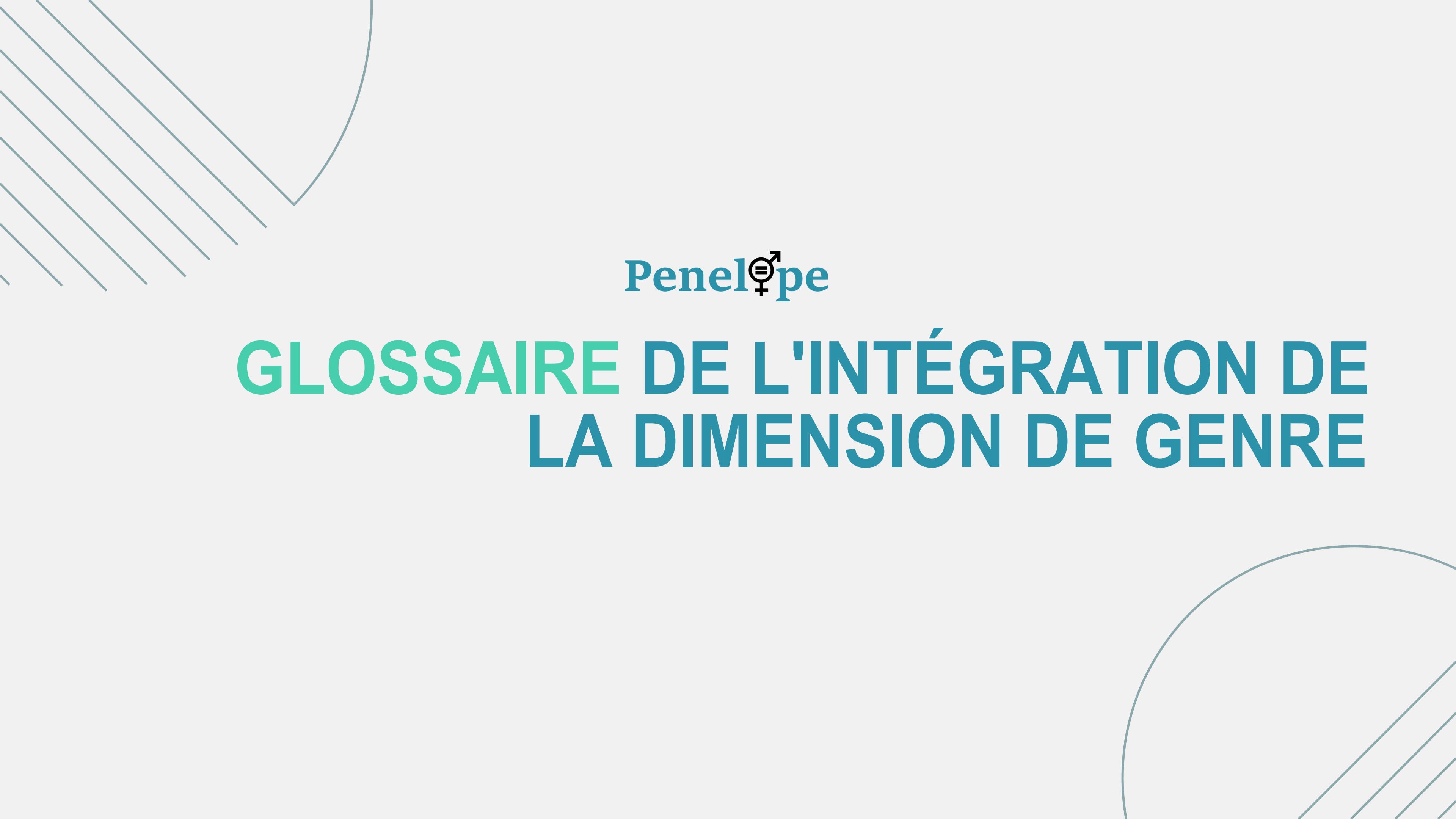


Source : [Fe/male S_Witch](#).

Penel[♂]_♀pe



Source : [Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes](http://Institut%20européen%20pour%20l%27égalité%20entre%20les%20hommes%20et%20les%20femmes).



Penelope

GLOSSAIRE DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Lorsque nous parlons d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est impératif d'utiliser les bons termes. Cela nous permet de nous comprendre, de réfléchir en termes d'analyse et d'utilisation correctes des concepts, mais aussi d'éviter les malentendus. En effet, en utilisant un mot à la place d'un autre, nous pouvons même dire le contraire de ce que nous voulons dire.

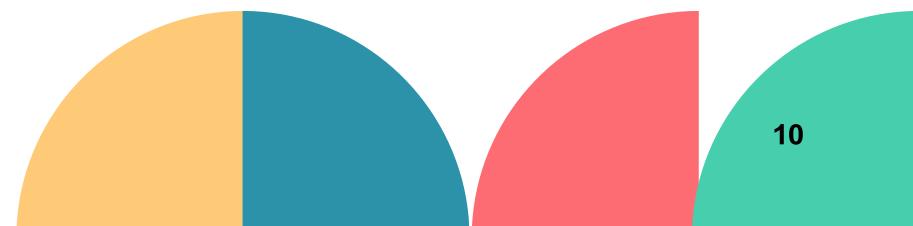
ÉGALITÉ : L'égalité est le contraire de l'inégalité. En 1945, les Nations Unies ont inscrit « l'égalité des droits entre les hommes et les femmes » dans leur charte afin de promouvoir cet idéal. Égalité des droits. Plus récemment, nous avons assisté à l'émergence de l'égalité dans la sphère professionnelle et de la parité en politique.

L'égalité signifie le traitement égal des personnes se trouvant dans la même situation. Par exemple, la rémunération des personnes occupant le même poste et exerçant les mêmes responsabilités est égalitaire lorsqu'elle est identique pour chacune d'entre elles. L'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle couvre directement plusieurs domaines : égalité salariale, égalité d'accès à l'emploi, etc. Indirectement, plusieurs domaines doivent également faire l'objet d'une attention particulière, tels que l'élargissement des choix professionnels, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, l'accès à la formation, etc.

ÉQUITÉ : Ce concept est souvent utilisé à la place de celui d'égalité. Pourtant, ce n'est pas exactement la même chose. En termes sociaux, une répartition équitable ne correspond pas à l'égalité au sens strict. Il s'agit d'une mesure qui dépend des valeurs d'une société, d'un « équilibre » subjectif. Elle rend la forme d'inégalité acceptable. Par exemple, un adulte trouvera juste de donner quantitativement plus de nourriture à un enfant de 5 ans qu'à un enfant de 3 ans, en invoquant les besoins énergétiques liés à l'âge.

Cependant, cette notion de « répartition équitable » est très subjective et n'est pas toujours fondée ou pertinente. Il est possible que l'enfant de 3 ans ait dépensé beaucoup d'énergie, tandis que celui de 5 ans a beaucoup mangé lors du repas précédent et a peu dépensé d'énergie. Il n'existe donc pas de règles générales universellement valables en matière d'équité, qui est subjective et dépend du contexte social et historique.

Penel^{♀♂}pe



Gender Equity v. Gender Equality

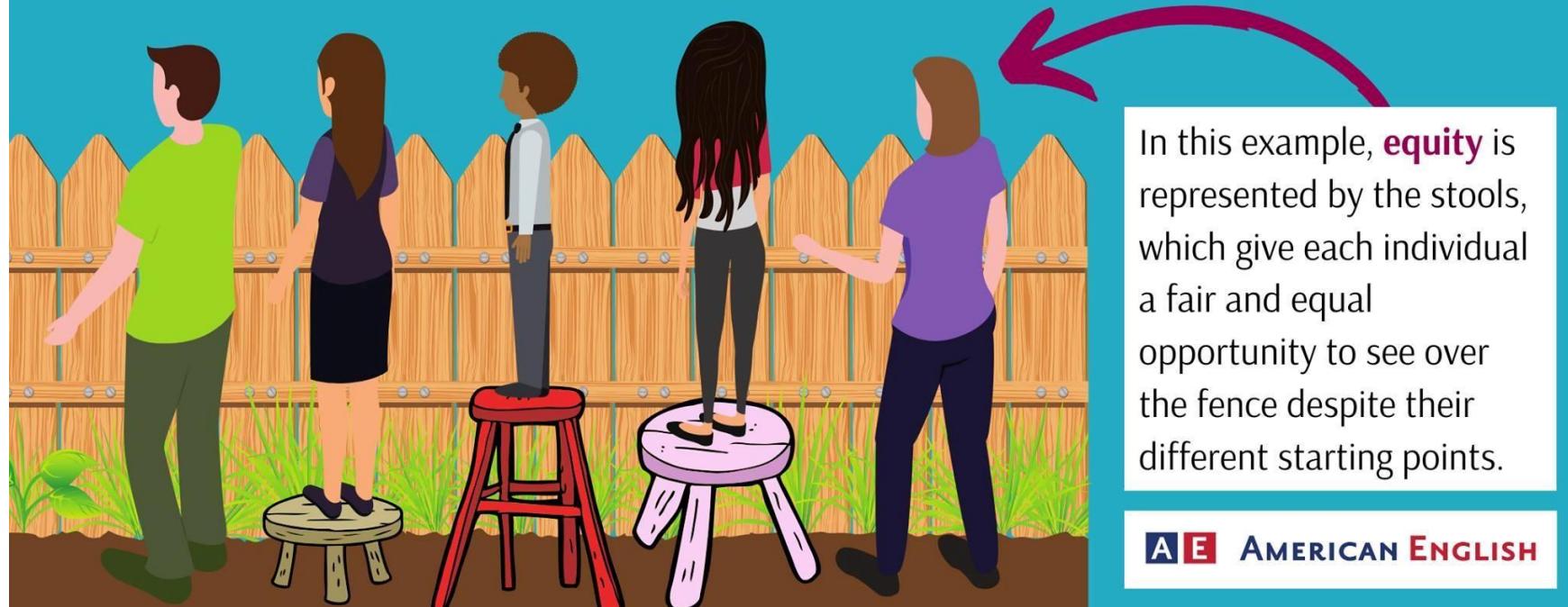
/'dʒen·dər 'ek·wɪ·t̬i/

(n.) the process of being fair to all people in an effort to work toward gender equality; may include treatment that is different across genders but which compensates for historical bias or discrimination; equity acknowledges that individuals may need different types of support to access opportunities and achieve success

/'dʒen·dər ɪ'kwäl·ə·t̬i/

(n.) the concept that people across genders have equal conditions, treatment, and opportunities and that an individual's rights, responsibilities, and opportunities will not depend on being a certain gender; the equal valuing by society of similarities, differences, and roles across different genders

Equity is the process of giving each individual what they need to be successful, which may vary from person to person. **Equality** is the goal of **equity**. It means that people have the same choices and access to opportunities, and are equally valued, regardless of gender.



PARITÉ : La parité est la représentation numérique identique d'individus de sexes, d'âges et de classes sociales différents. Ce terme est particulièrement utilisé dans le domaine politique pour désigner le nombre équivalent de femmes et d'hommes sur une liste électorale. Par extension, ce terme peut également être utilisé pour d'autres types d'élections (conseil d'administration, etc.).

DISCRIMINATION : La discrimination est un comportement par lequel une personne ou un groupe refuse à d'autres le traitement égal auquel ils aspirent ou ont droit. Les attitudes et les actions discriminatoires ne concernent pas seulement les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, mais peuvent s'appliquer de manière beaucoup plus large.

Penel[♂]ope

MIXITÉ : Ce terme n'est pas synonyme d'égalité ou de parité. Il signifie que des personnes classées socialement comme étant de sexes différents, d'âges différents ou issues de classes sociales différentes (selon le critère utilisé) sont regroupées (par exemple, dans un cours d'éveil musical, sur une liste électorale, dans une équipe de direction, etc.). Cela ne signifie toutefois pas que les individus en situation mixte se trouvent également en situation d'égalité (traitement identique dans une même situation) ou même de parité (nombre équivalent d'individus de classe sociale X, d'âge X, etc.). L'égalité entre les femmes et les hommes dans un parti politique ou toute autre organisation ne peut se réduire à la parité ou à la mixité, d'autres paramètres doivent également être pris en considération. Par exemple, dans certaines organisations, le nombre de femmes dépasse celui des hommes. Dans ce cas, il s'agit d'une situation de mixité, et non de parité, voire d'inégalité. En effet, les femmes sont souvent reléguées à des postes moins responsables que les hommes et sont souvent moins bien rémunérées.

STÉRÉOTYPE : Un stéréotype est une « caricature » d'une personne ou d'un groupe basée sur une simplification excessive de traits de caractère réels ou supposés. Il s'agit d'une exagération, voire d'une pure invention.

STÉRÉOTYPES DE GENRE : Plus précisément, les stéréotypes de genre sont des croyances socialement construites sur les hommes et les femmes. Ces constructions sont véhiculées par des dictions, des chansons, des proverbes, les médias, la culture, les habitudes, l'éducation, etc.

DES STÉRÉOTYPES AUX PRÉJUGÉS, ET DES PRÉJUGÉS À LA DISCRIMINATION : Les préjugés reposent sur des stéréotypes et mènent à la discrimination, notamment celle fondée sur le sexe, appelée sexism. Ils constituent un obstacle à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils constituent également un obstacle à la parité en politique.

Penel♂pe

GENRE : Le genre est un système de catégorisation hiérarchique de l'espèce humaine, ancré dans l'histoire et la société. En d'autres termes, le genre est un processus qui consiste à classer les individus en deux catégories strictes (femmes et hommes) qui ne couvrent pas toutes les variations biologiques présentes dans l'espace humain. On dit donc que « le genre précède le sexe », dans le sens où ce sont nos catégories de pensée, liées à des normes et des valeurs situées socialement et historiquement, qui déterminent les caractéristiques physiques pertinentes pour distinguer les individus en différentes catégories hiérarchiques. Dans la plupart des sociétés, le masculin est considéré non seulement comme l'opposé du féminin, mais aussi comme supérieur à celui-ci.

Cette catégorisation hiérarchique est le résultat d'une construction sociale, et non d'un processus naturel : le processus de socialisation différenciée des individus en fonction de leur sexe contribue à leur genre. Le genre est le résultat du processus de socialisation différenciée. C'est pourquoi le genre est un système dans le sens où il est à la fois le processus et le résultat du processus de différenciation et de hiérarchisation de l'espèce humaine en deux catégories.

Enfin, dire que le genre est socialement et historiquement situé signifie que le genre en tant que système (c'est-à-dire en tant que processus et résultat d'un processus) est variable selon les situations et les contextes géographiques, temporels et sociaux. Le genre est donc évolutif. Par exemple, porter de la dentelle, des talons ou du maquillage était un comportement typiquement bourgeois au XVIII^e siècle, alors qu'il est attendu et considéré comme typique du genre féminin au XX^e siècle.

Cela montre clairement que, selon la période, un même attribut peut être, au sein d'une même société, à la fois un attribut de classe sociale, quel que soit le sexe de la personne, et un attribut de genre, quelle que soit la classe sociale de l'individu.

Penel[♂]pe

INTERSECTIONNALITÉ : L'intersectionnalité est un concept qui prend en compte les formes d'oppression ou de discrimination à l'intersection de plusieurs types de discrimination, tels que la race, le genre, la classe sociale et bien d'autres. La prise en compte de l'intersectionnalité permet d'analyser les relations entre les genres.

Cette notion est apparue dans les années 1990 à partir des mouvements du « féminisme noir ». Il s'agit de prendre en compte ce qui se trouve à l'intersection. Il ne s'agit pas seulement de la somme totale des discriminations subies par les femmes. Une nouvelle forme de discrimination se trouve à l'intersection de plusieurs formes de discrimination.

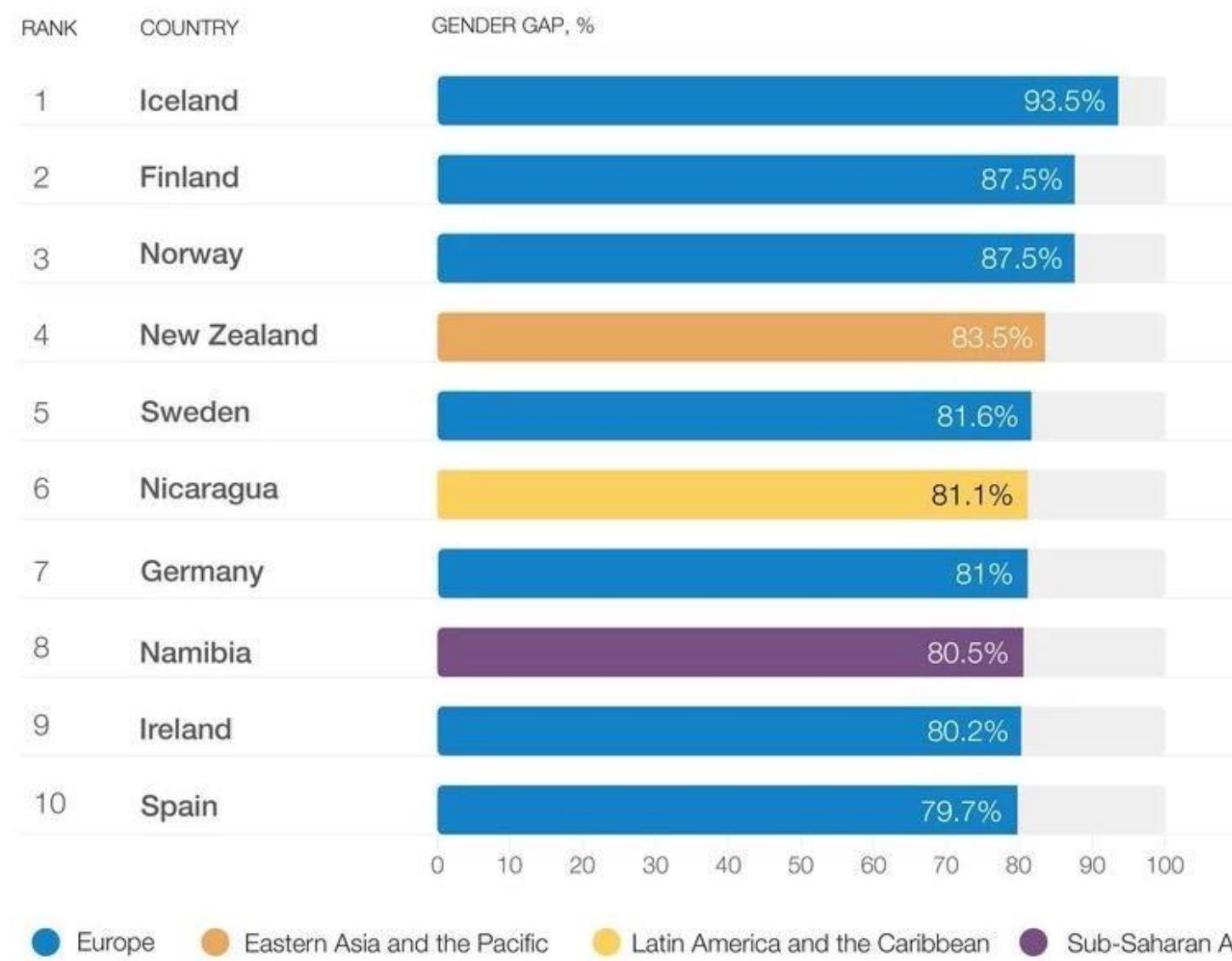


Source : [Association pour la promotion du bien-être animal](#).

Pour être plus précis et à titre d'exemple, les femmes peuvent être victimes de discrimination parce qu'elles sont des femmes (sexisme). Parallèlement, elles peuvent être victimes de discrimination parce qu'elles sont noires (racisme). L'approche intersectionnelle analyse la discrimination spécifique vécue à l'intersection de plusieurs facteurs, par exemple celle subie par les femmes noires. Cette discrimination doit être spécifiquement traitée dans le cadre d'un projet sur l'égalité des sexes.

L'intersectionnalité est aujourd'hui un concept sociologique essentiel pour appréhender l'inégalité entre les sexes dans toute sa complexité, afin de pouvoir y remédier correctement et efficacement.

The Global Gender Gap Index 2024 Rankings



Egalité salariale en 2024

56 % des économies figurant dans l'indice mondial de l'écart entre les sexes 2024 ont adopté des lois imposant l'égalité salariale.



Yet only **1 in 5** economies have transparency and enforcement mechanisms

Source: World Economic Forum calculations based on World Bank Women, Business, and the Law 2024 data

Source : [Forum économique mondial - Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2024](#).

Workforce representation

Women represent 42% of the global workforce, but only 31.7% of senior leadership



Source: LinkedIn Economic Graph

Source : [Forum économique mondial - Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2024](#).

Les six indicateurs d'égalité entre les hommes et les femmes

- 1 Composition de la main-d'œuvre en fonction du sexe
- 2 Composition des organes directeurs en fonction du sexe
- 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- 4 Disponibilité et utilité des conditions d'emploi, des modalités de travail flexibles et du soutien aux responsabilités familiales et d'aide à la personne
- 5 Consultation des employés sur l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail
- 6 Harcèlement sexuel, harcèlement fondé sur le sexe ou discrimination

Source : [Agence australienne pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail](#).

GENDER BIAS BINGO

Unequal pay for equal work	Interrupting women in meetings	All-men panels	Assigning roles based on gender
More men in leadership positions	Mansplaining	No equal parental leave policy	Referring to women as "sensitive"
Demeaning jokes about women	Men-dominated networking	Sexual harrasment	No flexible work policy
Unequal work distribution	Bias in hiring/ promotion of men	No Diversity, Equity & Inclusion policy	Ignoring genders beyond the binary



Source : [Climate KIC](#).

Afin d'aider à identifier et à lutter contre les préjugés sexistes sur le lieu de travail, Climate KIC a créé une carte de bingo sur les préjugés sexistes au travail !

Cette carte est un outil qui permet de reconnaître les différentes formes de préjugés sexistes pouvant exister dans votre environnement de travail. En identifiant ces préjugés, vous pouvez prendre des mesures concrètes pour créer un lieu de travail plus inclusif et plus équitable.

Penel[♂]pe

REFERENCES

- Africa Experts Inc. [*Tips for gender mainstreaming*](#), 2023.
- American English at State. [*This month in celebration of Women's History Month: Gender and intersectionality*](#), March 2023.
- Climate-KIC. [*Men as allies for gender equality*](#), 18 October 2023.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). [*Tools and methods for gender mainstreaming*](#).
- Female Switch. [*What is gender equality in the workplace?*](#).
- International Gender Equality Foundation. [*Women's advocacy and empowerment through social initiatives*](#), 2023.
- PENELOPE Project. [*Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming*](#), January 2023.
- The Association for Animal Welfare Advancement (The AAWA). [*DEI spotlight: What is intersectionality?*](#).
- Workplace Gender Equality Agency (WGEA). [*Closing the Gender Pay Gap Bill 2023*](#).
- World Economic Forum. [*Global Gender Gap Report 2024*](#), 26 June 2024.





LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE a été financé par l'Union européenne. (2022-1-
FR01-KA220-VET-000088824).**

20

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA).

Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Penel[♂]_♀pe



Co-funded by
the European Union