



UNION INTERPARLEMENTAIRE

5, CHEMIN DU POMMIER
CASE POSTALE 330
1218 LE GRAND SACONNEX / GENÈVE (SUISSE)

TÉLÉPHONE (41.22) 919 41 50 - TÉLÉCOPIE (41.22) 919 41 60 - E-MAIL postbox@mail.ipu.org
ADRESSE TELEGRAPHIQUE : INTERPARLEMENT GENEVE

MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE POUR L'UIP 2012-2017

OBJECTIF STRATEGIQUE 9 : AMELIORER LA GESTION DES ACTIVITES, LA GOUVERNANCE ET LE CONTROLE INTERNES

INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE A L'UIP

Document adopté par le Conseil directeur de l'UIP à sa 193^{ème} session
(Genève, 9 octobre 2013)

Dans le présent document, on énonce la position générale de l'UIP et les engagements qu'elle a pris en matière d'intégration de la dimension de genre et on recense des pistes d'action permettant d'atteindre les objectifs fixés. Le document décrit en outre ce que l'UIP compte réaliser et comment elle entend y parvenir sur le plan stratégique. Il orientera les efforts de l'UIP visant à renforcer, coordonner et développer son action en faveur de l'égalité des sexes. Il servira aussi à aider les Parlements à intégrer la dimension de genre dans leurs travaux.

Un plan d'action plus détaillé précisant les rôles impartis, les objectifs à atteindre et les activités à mener viendra compléter le présent document.

Engagement de longue date de l'UIP en faveur de l'égalité des sexes

1. Pour l'Union interparlementaire (UIP), l'égalité entre les hommes et les femmes¹ est l'une des clés de voute de la démocratie. Dans sa déclaration universelle sur la démocratie adoptée en 1997, l'UIP met en évidence le lien direct existant entre démocratie et participation équitable des hommes et des femmes à la vie politique, en particulier parlementaire. L'UIP a toujours clamé haut et fort que la démocratie ne pouvait laisser de côté la moitié de l'humanité et devait répondre aux attentes des femmes comme des hommes². C'est ainsi seulement que la démocratie peut être considérée comme réellement représentative et pérenne.
2. L'un des objectifs fondamentaux de la Stratégie de l'UIP pour 2012-2017, adoptée en 2011, consiste à œuvrer en faveur de l'égalité hommes-femmes. Cette stratégie est révélatrice de l'engagement dont fait preuve l'UIP pour garantir aux hommes et aux femmes un rôle équitable dans la vie politique et défendre le respect des droits des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes. L'UIP poursuit notamment les objectifs suivants :
 - i) accroître le nombre de femmes parlementaires dans le monde,
 - ii) soutenir et développer la contribution des femmes parlementaires aux travaux du Parlement,
 - iii) renforcer la capacité de l'institution parlementaire à intégrer l'égalité hommes-femmes dans son travail et à défendre les droits des femmes.

¹ Voir le glossaire à l'annexe 1.

² Voir les documents et résolutions de l'UIP sur l'égalité des sexes à l'annexe 2.

3. L'UIP est consciente que l'égalité passe par : 1) la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et la promotion de leur émancipation (c'est l'objet de son programme du partenariat entre les hommes et les femmes), et 2) la prise en compte de la dimension de genre dans tous ses services et ses activités. L'UIP œuvre donc en faveur de l'émancipation politique et des droits des femmes, notamment en intégrant la dimension de genre dans son travail quotidien.

Intégration de la dimension de genre : définition et but général

4. Consciente de la nature transversale de la question et soucieuse de compléter le travail réalisé par le Programme pour le partenariat entre hommes et femmes, l'UIP se consacre à promouvoir cet objectif dans tous ses domaines d'activité. La Stratégie de l'UIP prescrit l'intégration de la dimension de genre dans toutes les activités de l'UIP, non seulement dans un souci d'égalité, mais aussi pour optimiser le travail réalisé par l'UIP dans le domaine de la coopération parlementaire.
5. L'UIP voit dans l'intégration de la dimension de genre le processus consistant à évaluer et prendre en compte les répercussions, pour les hommes comme pour les femmes, de toute action programmée - dans le cadre de lois, de politiques ou de programmes - à tous les niveaux et dans tous les domaines. Cette notion s'entend des stratégies visant à mettre les questions de genre au centre des décisions de politique générale ou celles qui ont trait aux programmes, aux structures institutionnelles et à l'allocation des ressources.
6. L'objectif de l'intégration de la dimension de genre est de faire de l'UIP une organisation modèle en matière d'égalité. De ce fait, l'UIP a pour but de devenir :
 - une organisation au sein de laquelle la participation des hommes et des femmes est égalitaire, tant dans sa structure et ses instances qu'à tous les échelons de son secrétariat;
 - une organisation qui contribue à l'égalité au travers de toutes ses réalisations;
 - une organisation menant des politiques sensibles au genre; et
 - une organisation dont les Membres et le Secrétariat sont sensibles à la dimension de genre.

Stratégie d'intégration de la dimension de genre

7. Pour toucher au but de l'intégration de la dimension de genre, l'UIP s'emploie à atteindre les objectifs suivants :

Objectif n°1 : Cadre : Institutionnaliser l'égalité des sexes à l'UIP

- Passer en revue et réviser les Règlement et les Statuts, ainsi que d'autres documents institutionnels dont le budget en vue de donner à l'égalité des sexes la place qu'elle mérite et de faciliter l'intégration de la dimension de genre.
- Mettre en place un cadre de travail sensible au genre.
- Passer en revue et réviser les pratiques et politiques de gestion des ressources humaines pour qu'elles servent les besoins et les intérêts des hommes comme des femmes.

Objectif n°2 : Acteurs : Promouvoir une participation et une représentation paritaires et renforcer les capacités

- Suivre et analyser la participation et la représentation des Membres et des fonctionnaires du Secrétariat dans la perspective du genre.
- Adopter des mesures visant à garantir une participation et une représentation paritaires des hommes et des femmes sur tous les plans.
- Développer les connaissances et les compétences des Membres et du Secrétariat, y compris aux postes de direction, en matière d'égalité des sexes, de parlements sensibles au genre et d'intégration de la dimension de genre.

Objectif n°3 : Méthodes et procédures : Elaborer des mécanismes propices à l'intégration de la dimension de genre

- Elaborer des procédures propices à l'intégration de la dimension de genre, notamment en mettant à profit les consultations en cours pour intégrer la perspective d'hommes et femmes dans la conception et l'application des programmes et projets de l'UIP.
- Mettre au point des outils facilitant l'intégration de la dimension de genre.
- Fixer chaque année des objectifs et des cibles en matière d'égalité des sexes dans tous les secteurs d'activité de l'UIP et mettre au point des indicateurs à cette fin.
- Elaborer des mécanismes efficaces de suivi et d'établissement de rapports portant sur les activités et les programmes de l'UIP afin de déterminer la contribution de chacun à l'objectif d'égalité.

8. **Eléments constitutifs pour l'intégration de la dimension de genre à l'UIP**

- Analyse de genre : l'UIP procédera à l'évaluation des incidences, sur les femmes et sur les hommes, de ses projets et activités avant leur conception et leur mise en œuvre. Par ailleurs, elle procédera à l'examen systématique de l'impact des politiques, des programmes et de la législation sur les hommes et les femmes.
- Planification dans la perspective du genre : l'UIP élaborera un plan d'incorporation des enseignements tirés de l'analyse de genre dans tous les aspects de son activité ainsi que dans tous ses organes, structures et politiques, au Secrétariat et dans ses programmes.
- Action ciblée selon le genre : l'UIP prendra des mesures pour remédier aux inégalités et à la discrimination fondées sur le genre révélées par l'analyse de genre.
- Evaluation et suivi dans la perspective du genre : l'UIP s'emploiera à évaluer la mesure dans laquelle ses organes, structures et politiques, son Secrétariat et ses programmes atteignent les cibles fixées en termes d'égalité des sexes.
- Création de capacités : l'UIP s'emploiera à faire mieux connaître ce qu'il faut entendre par intégration de la dimension de genre et autres concepts liés au genre parmi les membres du personnel et les cadres dirigeants et à développer les connaissances spécialisées en la matière de certains fonctionnaires clés.
- Partage du savoir : l'UIP recueillera et organisera données et informations en la matière, qu'elle diffusera ensuite dans le public et chez ses partenaires.

Mise en œuvre, suivi et évaluation

9. Le présent document s'appliquera à tous les secteurs et tous les aspects du travail réalisé par l'UIP, notamment les travaux relatifs à l'Assemblée, le travail mené à bien dans les programmes, le travail de sensibilisation et les relations avec l'extérieur, ainsi que la communication et l'administration.
10. Pour pouvoir intégrer la dimension de genre à tous les échelons, l'UIP élaborera un plan d'action assorti d'objectifs, de calendriers et de budgets précis. Ce plan d'action sera présenté à la 130^{ème} Assemblée de l'UIP. Il sera régulièrement mis à jour et révisé. L'UIP recueillera aussi les données de base nécessaires pour fixer cibles et indicateurs, et suivre les progrès accomplis.
11. Le Secrétaire général sera responsable de l'intégration de la dimension de genre à l'UIP, conformément au présent document et au plan d'action qui sera adopté. Le secrétaire général présentera au Comité exécutif et aux Membres de l'UIP un rapport annuel décrivant les avancées enregistrées. Le Secrétaire général sera assisté par les cadres dirigeants et le Programme du Partenariat entre les hommes et les femmes.
12. Le Groupe du partenariat entre hommes et femmes sera chargé d'assurer le suivi et l'évaluation des progrès réalisés, en consultation avec le Comité de coordination des Femmes parlementaires.

Annexe 1

Glossaire *

- **Genre** : perceptions sociales associées au fait d'être de sexe masculin ou féminin ainsi que les relations entre femmes, hommes, filles et garçons. Ces perceptions et ces relations s'établissent dans le cadre social. La notion de genre englobe également les attentes qui ont trait aux caractéristiques, aptitudes et comportements probables des femmes et des hommes, et met en évidence, du point de vue sociologique, des rôles qui sont le fruit de la société. Sexe et genre n'ont pas la même signification. Alors que le terme "sexe" signale des différences biologiques, "genre" fait référence aux différences sociales qui peuvent être modifiées en ce sens que l'identité, les rôles et les relations liées au genre sont déterminés par la société.
- **Egalité des sexes** : les droits, chances et devoirs égaux des femmes et des hommes et des garçons et des filles. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront identiques, mais que les droits, devoirs et chances des femmes et des hommes ne dépendront pas de leur appartenance à un sexe ou un autre. L'égalité entre les sexes implique que les intérêts, besoins et priorités des hommes comme des femmes seront pris en compte, tout en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes.
- **Intégration de la dimension de genre** : processus d'évaluation et de prise en compte des implications pour les hommes et les femmes de tout projet (législation, politique, programme, etc.), à tous les niveaux et dans tous les domaines. Ce concept recouvre des stratégies qui placent les questions de genre au centre des décisions de politique générale et des programmes, des structures institutionnelles et de l'allocation des ressources. L'intégration des questions de genre dans le travail du Parlement doit contribuer à une mise en œuvre et un contrôle efficaces des politiques traitant des besoins et intérêts des hommes et des femmes.
- **Analyse de genre** : évaluation systématique des incidences différentes du développement, des politiques, des programmes et de la législation sur les femmes et les hommes passant avant tout par la collecte de données ventilées par sexe et d'informations sensibles au genre concernant la population en cause. L'analyse de genre peut aussi englober l'étude des multiples stratégies mises en place par les femmes et les hommes en tant qu'acteurs de la société pour faire évoluer les rôles, les relations et les processus existants dans leur intérêt et celui des autres.
- **Parlement sensible au genre** : Parlement qui répond aux besoins et aux intérêts des hommes et des femmes à travers ses structures, son fonctionnement, ses méthodes et son action. Les parlements sensibles au genre suppriment les obstacles à la représentation des femmes et l'institution parlementaire donne l'exemple (ou sert de modèle) à la société en général.
- **Budgétisation-genre** : méthode d'élaboration du budget visant à intégrer les questions de genre dans la définition des politiques économiques et cherchant à transformer l'ensemble du processus budgétaire. La budgétisation-genre désigne non seulement les dépenses pré-affectées à l'amélioration de la condition féminine mais aussi l'appréhension du budget tout entier dans une perspective d'égalité des sexes, ce qui inclut aussi la sécurité, la santé, l'éducation, les travaux publics, etc., pour faire en sorte que les lignes budgétaires et les actions qui en résultent répondent aux besoins des femmes et des hommes.

* * * * *

* Définitions de l'ONU/OSAGI, du PNUD et de l'UNESCO, citées dans PNUD, Points d'entrée rapide sur l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes dans les groupes de gouvernance démocratique, New York, 2007 ; ONU-INSTRRAW, Glossary of gender-related terms and concepts ; UIP, Egalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements, Genève, 2008 et UIP, Parlements sensibles au genre : Etude mondiale des bonnes pratiques, Genève, 2011

Annexe 2

L'engagement de l'UIP en faveur de l'égalité : documents et résolutions

L'UIP a réitéré son engagement en faveur de l'instauration de l'égalité dans les textes suivants :

- Plan d'action pour des parlements sensibles au genre (adopté à l'unanimité par la 127^{ème} Assemblée de l'UIP réunie à Québec, octobre 2012)
- Déclaration adoptée par la troisième Conférence mondiale des Présidents de parlement (Genève, juillet 2010)
- Stratégie de l'UIP pour la période 2012-2017
- Plan d'action pour remédier aux déséquilibres dans la participation des hommes et des femmes à la vie politique (Paris, mars 1994)

Résolutions

- Comment les parlements peuvent-ils et doivent-ils promouvoir une lutte efficace contre la violence à l'égard de femmes dans tous les domaines ? (Nairobi, mai 2006)
- Beijing dix ans plus tard : évaluation dans une perspective parlementaire (Genève, octobre 2004)
- L'éducation et la culture en tant que facteurs indispensables à une participation accrue des hommes et des femmes à la vie politique, ainsi qu'au développement des peuples (La Havane, avril 2001)
- Promotion d'un meilleur respect et d'une protection accrue des droits de la personne en général et des femmes et des enfants en particulier (Beijing, septembre 1996)
- L'action des parlements pour promouvoir l'accès et la participation des femmes aux structures de prise de décision en vue de réaliser l'égalité entre hommes et femmes (Madrid, avril 1995)