



Union Interparlementaire

Pour la démocratie. Pour tous.

Parlements : évaluer la sensibilité au genre

Outil
d'auto-
évaluation

Copyright © Union interparlementaire 2016.

La reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est autorisée à des fins strictement personnelles et non commerciales, moyennant mention des indications de copyright et de source, et sans aucune modification. Il est toutefois demandé d'informer l'Union interparlementaire de toute utilisation du contenu de la publication.

ISBN: 978-92-9142-664-5

Maquette : ACW, Londres, Royaume-Uni

Imprimé en France par ICA

Sommaire

Avant-propos	4
Des parlements sensibles au genre	6
Objectifs de l’outil	9
Section A : Se préparer à une évaluation de la sensibilité au genre	11
De quoi avez-vous besoin ?	12
Sources de données	14
Résultats et actions	16
Liste de contrôle d’auto-évaluation	18
Engager la discussion	19
Elaborer vos propres questions	19
Section B : Questions	20
1 – Nombre et postes des femmes	20
2 – Cadre juridique et politique	22
3 – Intégrer la dimension de genre	24
4 – Culture, environnement et politiques du parlement	26
5 – Partage de responsabilité avec les hommes	29
6 – Partis politiques	31
7 – Personnel parlementaire	33
Autres aspects	36
Ressources utiles de l’UIP	36
Définitions	37
Remerciements	39

Avant-propos

Nos sociétés modernes exigent de plus en plus le respect de l'égalité des sexes. Celle-ci constitue également une condition préalable à la véritable démocratie. Pourtant, les femmes sont encore sous-représentées dans la plupart des parlements dans le monde, ce qui affaiblit l'efficacité et la légitimité du parlement, et entrave également sa capacité à promouvoir l'égalité des sexes dans la société en général.

Comment le parlement peut-il devenir un agent de changement et défendre l'égalité des sexes ?

Pour commencer, il doit reconnaître qu'il n'est pas un lieu neutre au genre. Il doit donc se remettre en question dans une perspective de genre.

En 2012, les Membres de l'UIP ont adopté un Plan d'action pour les parlements sensibles au genre qui définit un parlement sensible au genre comme celui dans lequel il n'y a pas d'obstacles – qu'ils soient matériels, structurels ou culturels – à la pleine participation des femmes et à l'égalité entre hommes et femmes, qu'il s'agisse des élus ou du personnel.

Comment le parlement peut-il réaliser cet objectif de sensibilité au genre ? En examinant soigneusement ses structures, opérations et méthodes de travail de manière à s'assurer qu'elles répondent aux besoins et aux intérêts à la fois des hommes et des femmes.

Le Plan d'action de l'UIP identifie sept domaines d'action en faveur de la sensibilité au genre : l'égalité dans la participation, un cadre juridique et politique solide, des outils d'intégration du genre, une infrastructure et une culture parlementaires sensibles au genre, une responsabilité du respect de l'égalité des sexes partagée entre les hommes et les femmes, des partis politiques qui défendent l'égalité des sexes, et des politiques de recrutement et de développement du personnel sensibles au genre.

Cet ambitieux programme est néanmoins indispensable. Si le parlement veut être à la hauteur du Programme de développement durable à l'horizon 2030, et en particulier s'il veut atteindre l'Objectif 5 sur l'égalité des sexes et l'Objectif 16 relatif à la bonne gouvernance et aux institutions fortes, il doit incarner l'égalité des sexes et donner l'exemple. Les parlements d'aujourd'hui en sont bien conscients.

L'élaboration de l'outil présenté ici répond à l'intérêt manifeste des parlements du monde qui aspirent à mieux traiter les questions d'égalité des sexes et à présenter aux citoyens qu'ils représentent un comportement exemplaire de prise en compte de la dimension de genre.

Cet outil devrait aider les parlements qui souhaitent estimer leur degré de sensibilité au genre à évaluer leurs pratiques et politiques actuelles, à identifier les domaines possibles de réforme, à se préparer au changement, et à établir des mécanismes de suivi des progrès.

Cet outil se fonde sur la vaste expérience de l'UIP en matière de soutien des parlements nationaux dans leurs activités de réforme sensible au genre. Il propose des séries de questions à adapter en fonction de chaque contexte national. Celles-ci ont été conçues pour conduire à des discussions ouvertes et constructives.

Le but n'est pas de classer les parlements, mais plutôt de les aider à identifier leurs forces et faiblesses afin de déterminer les priorités pour le renforcement de l'institution.

Chaque parlement utilisera ce processus à sa manière. Mais dans tous les cas, le processus exigera une impulsion et un engagement forts. Il doit inclure les femmes et les hommes, s'assurer de l'adhésion de tous et entraîner un changement de culture.

J'encourage tous les parlements à réaliser cette auto-évaluation salutaire de leur niveau de sensibilité au genre.

L'UIP est prête à aider les parlements dans cet effort et dans la mise en œuvre de toutes les recommandations qui en découleront. Nous allons continuer à recenser les pratiques sensibles au genre où qu'elles soient et relayer l'information parmi toute la communauté parlementaire.



Martin Chungong
Secrétaire général

Des parlements sensibles au genre

L'Union interparlementaire (UIP) a joué un rôle pionnier dans la recherche mondiale sur les femmes dans les parlements. Elle suit en continu l'évolution du nombre des femmes dans les parlements nationaux et publie de nombreux rapports de recherche, ce qui lui a permis de documenter la présence – ou l'absence – des femmes, leurs réussites, les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder à la sphère politique et leur expérience du parlement au quotidien.

En recueillant les meilleures pratiques en matière d'égalité des sexes dans les parlements, l'UIP a fixé des normes à l'échelle mondiale. L'Organisation a montré qu'un parlement qui présente une composition plus équilibrée des deux sexes est plus à même de répondre aux enjeux relatifs à l'égalité entre hommes et femmes et constitue une institution plus efficace.

Les recherches menées par l'UIP ont régulièrement mis en évidence le fait que, traditionnellement, ce sont les femmes qui jouent un rôle moteur dans l'introduction de changements législatifs en matière d'égalité des sexes. Des lois assurant une protection contre les discriminations dans toutes les sphères de la vie quotidienne et donnant du pouvoir aux femmes ont été votées souvent parce que des femmes se sont battues pour les faire passer.

Mais un changement est apparu. Si les femmes sont de toute évidence au premier rang de la lutte pour l'égalité des sexes, tous les parlementaires – femmes et hommes compris – et l'institution parlementaire elle-même jouent aussi un rôle. Le rapport de l'UIP intitulé *Parlements sensibles au genre : étude mondiale des bonnes pratiques (2011)* fait le point sur les mesures prises par les parlements pour favoriser l'égalité des sexes dans tous les aspects de leur travail et de leur fonctionnement. Ce rapport est le résultat d'un travail de recherche qui aborde à la fois la représentativité des parlements, leur structure hiérarchique, leur capacité à voter des lois et des politiques intégrant la dimension de genre, leur culture, le cadre et les infrastructures de travail ainsi que les mécanismes spécialement mis en place pour favoriser l'égalité des sexes.

L'action de sensibilisation des parlements au genre doit viser en premier lieu à faciliter le travail des femmes comme des hommes et à accroître les capacités des parlements à favoriser l'égalité des sexes.

Aux fins de ce rapport, un parlement sensible au genre est un parlement qui tient compte des besoins et des intérêts tant des femmes que des hommes, dans ses structures, son fonctionnement, ses méthodes et son action.

Un parlement sensible au genre est un parlement qui :

- favorise la parité et compte autant de femmes que d'hommes dans tous ses organes et structures ;
- se dote d'un cadre stratégique en matière d'égalité des sexes adapté à son cas ;
- intègre l'égalité des sexes dans l'ensemble de son travail ;
- favorise une culture interne respectueuse des droits des femmes, promeut l'égalité des sexes et tient compte des besoins et de la situation des parlementaires – hommes et femmes – pour leur permettre de trouver un juste équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales ;
- reconnaît la contribution des parlementaires hommes qui défendent l'égalité des sexes, et en tire parti ;
- encourage les partis politiques à faire preuve d'initiative pour promouvoir et atteindre l'égalité hommes-femmes ;
- donne les moyens au personnel parlementaire de promouvoir l'égalité des sexes, encourage activement le recrutement de femmes à des fonctions de responsabilité et fait en sorte qu'elles y restent, et veille à ce que l'égalité des sexes soit intégrée dans l'ensemble du travail de l'administration parlementaire.

*Plan d'action de l'UIP pour des parlements sensibles au genre, p. 11
<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-f.pdf>*

En 2012, sur la base des réactions suscitées par le rapport mondial, les Membres de l’UIP ont adopté un Plan d’action pour des parlements sensibles au genre. Ce Plan définit sept champs d’action principaux :

Champ d’action 1 : Accroître le nombre de femmes au Parlement jusqu’à atteindre la parité

Champ d’action 2 : Renforcer la législation et les politiques relatives à l’égalité des sexes

Champ d’action 3 : Intégrer l’égalité des sexes dans l’ensemble du travail parlementaire

Champ d’action 4 : Instaurer une infrastructure et une culture parlementaires sensibles au genre ou les améliorer

Champ d’action 5 : Veiller à ce que tous les parlementaires – hommes et femmes – partagent la responsabilité de l’égalité des sexes

Champ d’action 6 : Encourager les partis politiques à défendre ardemment l’égalité des sexes

Champ d’action 7 : Améliorer la prise en compte du genre et l’égalité des sexes au sein du personnel parlementaire

Le Plan d’action invite les parlements à s’interroger, à mener un examen critique de leur mode d’opération et de fonctionnement, à évaluer, à faire le point et à engager une réforme, à progresser et à montrer la voie. Pour ce faire, il encourage les parlements à concevoir un processus adapté à leur contexte national, afin de mener à bien une réforme d’intégration de la dimension de genre.

L’outil proposé ici a aussi pour but de fournir aux parlements une méthode qui facilitera le processus de réforme. Celui-ci commencera par une évaluation – un bilan des pratiques en place et une discussion des possibilités d’amélioration. L’outil proposé permettra de structurer cette discussion et, ce faisant, d’accomplir la première étape d’une réforme pour l’intégration du genre.

Méthodologie

L'auto-évaluation : garantir l'appropriation du processus par le parlement

On peut définir une auto-évaluation comme l'évaluation de soi-même, de ses actions et de ses attitudes, en particulier des performances que l'on accomplit dans un travail ou une tâche d'apprentissage, par rapport à une norme objective. L'auto-évaluation d'un parlement doit donc être menée, conçue et exécutée par des parlementaires et/ou des membres du personnel parlementaire.

L'audit externe : une autre possibilité d'évaluation

L'outil peut néanmoins aussi être utilisé dans le cadre d'un autre processus d'évaluation - un audit externe, par exemple. Dans ce cas, au lieu de réaliser eux-mêmes l'évaluation, les praticiens (parlementaires et personnel parlementaire) ne constitueront qu'une des diverses parties prenantes consultées au cours de l'audit. Les évaluations externes pourront, en effet, recueillir des données auprès de sources multiples afin d'avoir une appréhension objective des pratiques et procédures courantes. Les évaluations externes débouchent généralement sur un rapport. Dans le cadre de ces évaluations, une personne ou un groupe de personnes indépendantes (auditeurs, chercheurs ou spécialistes du renforcement parlementaire) sont chargés du recueil des éléments de base et de leur évaluation, puis de la formulation d'un avis ou d'un ensemble de recommandations qui sont communiqués au parlement dans un rapport. Celui-ci sert ensuite de base à des améliorations.

L'auto-évaluation se distingue principalement de l'audit externe par la maîtrise complète du processus.

Objectifs de l'outil

L'outil d'auto-évaluation a été conçu pour aider les parlements et les parlementaires à évaluer leur degré de « sensibilité au genre » en référence à la définition donnée par l'UIP dans son rapport sur les parlements sensibles au genre. Il est donc conseillé de consulter ce rapport ainsi que le plan d'action pendant l'évaluation. Ces deux publications peuvent être téléchargées à partir du site web de l'UIP ou être commandées auprès de l'UIP (www.ipu.org).

S'il est clair que le degré de sensibilité au genre varie d'un parlement à l'autre, des améliorations sont possibles partout dans le monde. Cet outil est donc utilisable par tous les parlements, quel que soit le système politique qui les régit et quel que soit leur stade d'établissement.

L'auto-évaluation n'a aucunement pour objectif d'établir un classement des parlements. Il s'agit plutôt d'aider les institutions à cerner leurs points forts et leurs points faibles afin de définir des priorités qui leur permettront de se renforcer.

L'outil fournit un cadre de discussion entre parlementaires, décisionnaires de l'administration parlementaire et personnel parlementaire. Il s'agit de répondre à des questions qui portent sur les politiques et l'action du parlement. Ces questions sont regroupées autour de sept thèmes :

- présence des femmes au parlement : nombre et postes occupés ;
- cadre juridique et politique de l'égalité des sexes ;
- mécanismes d'intégration de l'égalité des sexes dans l'ensemble des travaux du parlement ;
- infrastructures et politiques visant à encourager une culture sensible au genre ;
- partage de la responsabilité de l'égalité des sexes entre tous les parlementaires ;
- importance de la participation des partis politiques à la lutte pour l'égalité des sexes ;
- rôle du personnel parlementaire dans l'obtention de résultats en matière d'égalité des sexes.

Les questions ont été volontairement formulées de manière à susciter la discussion et n'appellent pas de réponses fermées, purement factuelles. Le but est que, en répondant aux questions, les membres du groupe chargé de l'auto-évaluation discutent de manière approfondie et systématique des problèmes soulevés, même si les avis divergent.

La discussion doit déboucher sur une vision commune des priorités d'évolution du parlement puis sur des recommandations de mesures à prendre en fonction de ces priorités.

L'efficacité de l'auto-évaluation dépendra des résultats de la discussion et des mesures qui seront prises ensuite pour améliorer la sensibilité au genre du parlement.

Les paragraphes qui suivent comprennent des conseils sur la manière d'effectuer l'auto-évaluation.

Section A

Se préparer à une évaluation de la sensibilité au genre

Appui au plus haut niveau

La réalisation d'une évaluation de la sensibilité au genre relève d'un choix : c'est une décision prise par un parlement qui souhaite réfléchir à ses propres pratiques et procédures et une occasion de les améliorer.

Comme l'auto-évaluation peut mener à des recommandations et à des propositions de changement, l'appui de la direction du parlement et de ses plus hautes autorités est indispensable.

Inclusivité et appropriation

Pour que les dirigeants acceptent le changement, il faut que le processus de réforme ait des appuis. Pour que les changements proposés soient légitimes et suscitent l'adhésion, il faut que leur conception soit inclusive. Il faut donc convaincre les parlementaires comme les personnels que la sensibilité au genre du parlement servira l'intérêt des hommes comme des femmes. Afin d'être inclusif, le processus doit être participatif et réunir un large éventail de parties-prenantes.

L'auto-évaluation présente l'avantage d'une appropriation complète par le parlement des constats et des conclusions qui en sont tirés. Les auto-évaluations ne servent pas à établir un « palmarès » ou un classement des parlements. Il est possible de faire appel à des experts internationaux pour faciliter l'opération ou apporter une aide et des conseils, mais il ne leur revient en aucun cas de juger les parlements¹. Dans une auto-évaluation, c'est le parlement lui-même qui est le principal acteur et le principal juge.

Décider d'effectuer une auto-évaluation et faire connaître cette décision

Une auto-évaluation peut être décidée par différentes personnes ou divers organes au sein du parlement : une commission parlementaire (par exemple une commission spécialisée travaillant uniquement sur l'égalité des sexes), un groupe de femmes parlementaires ou un groupe de partenariat entre hommes et femmes, le Président du parlement ou son Secrétaire général.

1. Pour de plus amples détails, voir les Principes communs en matière d'assistance aux parlements : www.ipu.org/pdf/publications/principles_fr.pdf

Quelle que soit la personne ou l'organe qui en décide, il est essentiel que tous comprennent l'objectif visé et les produits attendus dès le début de l'opération. Il faut donc avoir dès le départ des objectifs clairs, préparer le travail en prévoyant des messages clés et prendre des mesures visant à renforcer les connaissances qu'ont les acteurs parlementaires de la question (voir ci-dessous la section « Engager la discussion »).

Cette compréhension commune pourra, avant même le début de l'auto-évaluation, faire l'objet d'une résolution parlementaire, d'un communiqué de presse ou d'un document d'information interne sur le projet.

De quoi avez-vous besoin ?

Diversité des participants

L'auto-évaluation doit être menée par un groupe de personnes, jamais par une personne isolée. Pour garantir une discussion argumentée, il est souhaitable que le groupe réunisse un éventail de participants divers. La diversité du groupe est, en effet, la meilleure garantie d'un processus d'auto-évaluation légitime tenant compte d'une pluralité d'opinions. Il comprendra des représentants des partis au pouvoir et des partis d'opposition, des hommes et des femmes, des parlementaires et de hauts fonctionnaires parlementaires. On veillera également à tenir compte des minorités et des différents groupes d'âge.

D'autres acteurs peuvent encore être invités à participer : spécialistes de la question du genre (venant de la société civile et des mécanismes nationaux de promotion de la femme), représentants de partis politiques, d'organisations internationales donatrices et de médias locaux. Ces acteurs apporteront une perspective extérieure au débat. Il revient à chaque parlement de décider des participants externes qu'il souhaite associer à l'auto-évaluation et de son mode d'implication.

Logistique

Il est essentiel que des dispositions administratives soient prises pour permettre au groupe de mener à bien sa mission. En fonction du nombre de participants, il faudra au moins une ou deux salles de réunion pour éviter l'interruption des débats. Il est, de plus, très important de prévoir suffisamment de temps pour permettre au groupe de discuter et de réfléchir à toutes les questions.

Contraintes horaires

Même le plan le plus minutieusement préparé n'est pas à l'abri des aléas. Les auto-évaluations sont souvent planifiées au moment des sessions pour faciliter la participation des parlementaires. Elles seront donc subordonnées aux priorités de la chambre. Si la chambre débat d'une question de haute importance publique, celle-ci aura naturellement préséance sur l'auto-évaluation. Il faudra donc prévoir dans le programme suffisamment de temps pour faire face à des absences imprévues.

Structure du débat

Selon le nombre des participants, l'auto-évaluation pourra être menée au sein d'un grand groupe ou en plus petits groupes de travail chargés de traiter différents ensembles de questions. Dans les deux cas, il faudra réunir un consensus au sein du groupe complet sur les recommandations finales ou sur la nouvelle étape à aborder.

Données concrètes

Il est utile de recueillir et de diffuser des données d'analyse du mode de fonctionnement du parlement du point de vue du genre, afin de susciter des débats constructifs et de s'assurer que les discussions s'appuient sur des faits probants et reposent sur un socle de connaissances communes (voir ci-dessous la section « Sources de données »).

Personnes facilitatrices

La participation d'un(e) spécialiste du genre chargé(e) de faciliter le processus peut être utile mais n'est pas indispensable. Une personne facilitatrice aide le groupe en définissant certains termes (sexisme, égalité des sexes, genre, questions féminines, etc.), en explicitant les problèmes et en donnant des exemples. C'est une intervention qui peut engendrer des frais. Il faut donc la prévoir à l'avance pour dégager des fonds à cet effet.

Appréhension commune des perspectives à plus long terme

Il convient de constituer dès le départ une équipe chargée d'assurer le suivi jusqu'à la formulation des principales conclusions et recommandations (voir ci-dessous la section « Résultats et actions »).

L'obtention d'un changement effectif peut prendre du temps. Il faut en être conscient et considérer cet aspect comme une partie intégrante du processus.

Sources de données

Il est important de s'assurer que les discussions et conclusions s'appuient sur des faits probants. Les données proviennent principalement des réponses données par les participants aux questions, mais les sources d'information ci-dessous pourront faciliter la discussion :

- liste des parlementaires, hommes et femmes (qui détiennent un siège ou en ont occupé un récemment) ;
- liste des hommes et des femmes détenant un poste dirigeant au Bureau ou au Conseil du parlement (actuellement ou récemment) ;
- liste des membres des commissions, avec mention du sexe et des responsabilités éventuelles (présidence, vice-présidence ou autre charge) ;
- liste du personnel parlementaire, avec mention du sexe et des postes de responsabilité ;
- règlement intérieur du parlement ;
- lois sur l'égalité des sexes votées par le parlement au cours des cinq dernières années ;
- constitution et loi électorale nationale ;
- tout plan d'action national sur l'égalité des sexes existant ;
- liste des hommes et des femmes occupant des postes dirigeants dans les principaux partis politiques ;
- politiques ou programmes des pouvoirs publics et de l'opposition portant sur l'égalité des sexes ;
- politiques du parlement ayant un impact en matière d'égalité des sexes (code de conduite, programmes de lutte contre les discriminations, stratégie de communication, etc.) ;
- plan stratégique du parlement ou autres plans d'action ;
- mention éventuelle d'une participation aux mécanismes d'égalité des sexes de l'ONU (par exemple présentation au parlement des rapports

nationaux avant transmission au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, débats parlementaires sur ces rapports, participation de parlementaires à des séances du Comité ou à la réunion annuelle de la Commission de la condition de la femme).

Exemple : Création d'une base de connaissances en vue de l'auto-évaluation

Au Chili, en préparation à l'exercice d'évaluation, la Bibliothèque du Parlement a réalisé une série d'études détaillées portant sur les aspects cités ci-dessus, auxquelles ont été ajoutées des informations comparatives sur la situation des femmes dans d'autres parlements de la région. Ces études ont été diffusées à tous les participants à l'évaluation. Elles ont également été brièvement présentées et commentées par des parlementaires ou des fonctionnaires du parlement en introduction aux discussions sur les différentes séries de questions. Ces études ont ainsi fourni un état des lieux précis et documenté auquel les participants pouvaient se référer tout au long de l'évaluation.

Résultats et actions

Résultat de l'évaluation

L'évaluation donnera pour le moins l'occasion au parlement de réfléchir à l'importance de l'égalité des sexes dans tous les aspects de son fonctionnement et de son travail.

Il faut commencer par un état des lieux. Le parlement pourra ensuite élaborer une feuille de route comprenant des objectifs concrets, des mesures et un calendrier adaptés au contexte national.

Il convient également d'intégrer que le processus comprend de nombreuses étapes avant d'atteindre le stade du changement.

Le rapport d'auto-évaluation comprendra les éléments suivants :

- une analyse du processus lui-même (déroulement, participation, enseignements tirés) ;
- un résumé des débats ;
- des conclusions et des recommandations.

Suivi

Un rapport de suivi pourra comprendre une série de recommandations avec des suggestions de mise en œuvre et de médiatisation. On pourra mettre sur pied un plan d'action comprenant des objectifs concrets, des mesures et un calendrier visant à contrôler et à mesurer la mise en œuvre des changements recommandés à l'issue de l'auto-évaluation. Un organe sera spécialement chargé d'assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action et des efforts déployés pour réaliser les objectifs de sensibilité au genre. Tous les mécanismes parlementaires liés à l'égalité des sexes doivent bénéficier de l'appui des dirigeants politiques et parlementaires afin de garantir le suivi de la mise en œuvre et l'obtention de résultats dans les délais prévus.

Exemples d'actions entreprises comme résultat de l'activité d'auto-évaluation

En Turquie

L'égalité des sexes fait désormais partie intégrante du Plan stratégique du Parlement. Une liste de contrôle a été créée. Elle guide les parlementaires et le personnel parlementaire dans le travail d'élaboration des lois.

Une femme a été nommée à la commission des finances pour la première fois.

Des ressources supplémentaires ont été allouées à la commission de l'égalité des sexes par la nomination de personnel additionnel.

En Ouganda

Le règlement intérieur du parlement a été modifié afin que la présidence des commissions parlementaires soit constituée au moins à 40% de femmes. Le forum des femmes a proposé d'introduire la parité dans tous les postes de direction, y compris dans les commissions parlementaires, au sein du bureau du Président du parlement et dans les délégations interparlementaires.

Le Parlement a décidé qu'avant d'être transmis aux Nations Unies, les rapports nationaux au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes seront soumis à un examen parlementaire.

Au Bangladesh

Le Parlement a adopté une politique d'intégration de la dimension de genre qui comprend le renforcement des infrastructures d'égalité des sexes et l'amélioration du cadre de travail du point de vue du genre.

En Argentine

Suite à un séminaire d'information régional, une sénatrice a officiellement présenté une requête de modification du règlement du parlement visant à instaurer des quotas internes de femmes.

Liste de contrôle d'auto-évaluation

Appui au plus haut niveau	Quelles sont les personnes ou structures qui appuient l'auto-évaluation de la sensibilité au genre ?
Lancement de l'opération	Quelles sont les personnes ou les structures chargées de lancer et d'organiser l'opération ? Quels sont les objectifs ? Comment est-il prévu de susciter une appréhension commune de l'utilité de l'auto-évaluation ?
Participation	Qui participera à l'opération ?
Logistique	Qui se chargera des dispositifs administratifs ?
Facilitation	Comment est-il prévu de faciliter l'opération ? Un financement est-il nécessaire ?
Calendrier	Sur combien de jours et de sessions l'évaluation se déroulera-t-elle ?
Sources de données	D'autres données utiles peuvent-elles être fournies ? Qui sera chargé de les obtenir ?
Documentation	Faudra-t-il un rapporteur ?
Produits de l'évaluation	Quels sont les documents dont la production est attendue ? <ul style="list-style-type: none">• un rapport ?• un plan d'action ?• les deux ? Qui sera responsable de la production de ces documents ?
Suivi	Quel type de suivi est envisagé ? Dans quels délais ? Qui sera responsable du suivi ?

Engager la discussion

Pour assurer une bonne compréhension commune de l'opération, de ses objectifs et des concepts qu'elle englobe, le parlement pourra organiser un séminaire d'information en amont de l'évaluation. L'organisation d'un séminaire est aussi un bon moyen d'obtenir l'appui des dirigeants.

Exemple : Séminaires d'information – comprendre les concepts de base

Au Rwanda, un séminaire d'information d'une demi-journée a été organisé avant l'auto-évaluation. Le programme comprenait des présentations et des débats sur la signification des concepts d'égalité des sexes, d'intégration de la dimension de genre et de parlements sensibles au genre. Il a été demandé aux participants de décrire dans leurs propres termes un « parlement idéal du point de vue de la sensibilité au genre ».

L'évaluation commencera par une discussion des points suivants : les objectifs et la méthode de conduite de l'évaluation ; les attentes ; les éventuelles craintes des participants quant à la réalisation de l'évaluation ou de ses résultats.

On fera éventuellement appel à une personne chargée de faciliter l'opération, qui apportera à la fois son expertise et un regard extérieur.

« Il est difficile de mener une auto-évaluation seuls dans notre coin. Nous pensons bien faire mais il est utile d'avoir l'apport d'autres personnes pour faire la comparaison avec d'autres pratiques : connaître les conditions idéales et nous comparer, pour voir ce que nous devons encore faire pour atteindre cet idéal. »

Participant à l'auto-évaluation rwandaise, 2012

Elaborer vos propres questions

Il n'existe pas de solution toute faite ni de questionnaire qui corresponde à tous les contextes nationaux. Les questions proposées ci-dessous ne sont donc qu'indicatives. Elles s'inspirent des auto-évaluations qui ont déjà été réalisées par des parlements.

Chaque parlement pourra choisir d'adapter certaines de ces questions en fonction de son propre contexte. Il n'est pas indispensable que toutes les questions soient débattues et d'autres questions peuvent être ajoutées.

Section B

Questions

Question 1 – Nombre et postes des femmes

Par définition, dans une démocratie parlementaire, le parlement doit refléter l'ensemble des citoyens qu'il représente. La participation des femmes au parlement est donc une question de démocratie. Si la participation politique des femmes s'est graduellement améliorée au fil des années, il reste nécessaire de comptabiliser leur nombre dans les parlements ainsi que les postes de direction qu'elles occupent.

- 1.1 Quels sont les facteurs qui ont permis l'élection ou la nomination de femmes au parlement ?

Quels sont les obstacles qui empêchent une plus large participation des femmes au parlement ?

- 1.2 Le niveau actuel de représentation est-il satisfaisant (pour les parlementaires, pour les électeurs, en fonction des objectifs nationaux et internationaux) ?

Quels sont les mécanismes qui ont été (ou pourraient être) mis en place pour assurer une certaine représentation numérique des femmes ?

- 1.3 Les femmes élues ou nommées par le biais d'une mesure spéciale temporaire (sièges réservés par exemple) bénéficient-elles de la même considération que celles qui ont été élues en concurrence directe avec des hommes ?
-

- 1.4 Quel est le pourcentage des postes de direction qui sont occupés par des femmes ?

Quels sont les postes de direction occupés par des femmes au parlement ?

Comment les postes de direction sont-ils attribués ?

1.5 Des mesures sont-elles prises pour garantir aux femmes l'accès à des postes de direction au parlement ?

Si oui, lesquelles ?

Si non, faudrait-il en prendre ?

Chaque commission pourrait-elle et devrait-elle être co-présidée par un homme et une femme ?

1.6 Les deux sexes sont-ils représentés dans toutes les commissions ?

Quelles sont les commissions dans lesquelles il y a le plus de femmes ?

Quelles sont les commissions dans lesquelles les femmes sont sous-représentées ou absentes ?

Comment la composition des commissions est-elle décidée ?

La composition des commissions renforce-t-elle les stéréotypes relatifs aux intérêts des femmes ?

1.7 Comment l'évolution du nombre des femmes travaillant au parlement et occupant des postes de direction est-elle suivie ?

S'il existe un organe spécial chargé de ce suivi, cet organe est-il tenu d'en faire rapport publiquement et régulièrement au parlement ?

Questions récapitulatives

Quelle a été la plus grande amélioration récemment apportée aux points ci-dessus ?

Quelle est la lacune persistante la plus grave ?

Que faudrait-il faire pour y remédier ?

Question 2 – Cadre juridique et politique

Le parlement a un rôle fondamental à jouer : il lui revient en effet de s'assurer que les lois ne font pas de discrimination entre hommes et femmes et favorisent l'égalité des sexes. Pour y parvenir au niveau national, il convient de mettre en place des cadres juridiques sensibles au genre incluant des lois sur l'égalité des sexes. Les parlements peuvent aussi servir de modèles au reste de la société par la promotion de l'égalité des sexes. Ils peuvent par exemple veiller à ce que leurs propres règles et procédures ne comprennent aucune mesure discriminatoire à l'égard de leurs membres. Ils peuvent aussi élaborer et mettre en œuvre des plans d'action et des plans stratégiques sensibles au genre.

Cadre national

2.1 Quelles sont les lois nationales qui garantissent l'égalité des sexes ?

Dans quelle mesure la constitution nationale reflète-t-elle les questions de genre ?

Quelles sont les lois les plus importantes adoptées par le Parlement ces deux à cinq dernières années qui ont permis de faire avancer l'égalité des sexes ?

2.2 Comment les lois relatives à l'égalité des sexes sont-elles proposées ou modifiées ?

Est-il nécessaire d'améliorer ce processus ?

2.3 Existe-t-il une loi ou un programme qui impose l'intégration de la dimension de genre dans l'administration publique et au parlement ?

Si oui, quelles sont les personnes ou structures chargées de superviser la mise en œuvre de cette loi ou de ce programme au parlement ?

Si non, serait-il nécessaire de mettre en place une telle loi ou un tel programme ?

Activités parlementaires

2.4 Par quel moyen le parlement vérifie-t-il que les lois en vigueur ou proposées sont bien conformes à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et respectent les autres obligations régionales et internationales en matière d'égalité des sexes ?

2.5 Le parlement analyse-t-il les lois du point de vue du genre pour mesurer leurs effets distinctifs sur les hommes et les femmes ?

Si oui, quelles sont les personnes ou structures chargées de cette analyse au parlement ?

Politiques et pratiques parlementaires

2.6 Le règlement du parlement tient-il compte des spécificités des deux sexes ?

Si le règlement du parlement a fait l'objet d'un examen du point de vue du genre, quelles sont les personnes ou structures qui ont été chargées de cet examen ?

2.7 Le parlement dispose-t-il d'un plan stratégique ou d'un plan d'action qui promeuve l'égalité des sexes ?

Si oui, comment ce plan est-il mis en œuvre, contrôlé et évalué ?

Si non, comment un tel plan pourrait-il être élaboré ?

2.8 Existe-t-il d'autres plans d'action au parlement ?

Si oui, ces plans tiennent-ils compte des spécificités des deux sexes ? Existe-t-il des mécanismes de contrôle et d'évaluation de ces plans ?

Le cas échéant, comment ces plans pourraient-ils davantage tenir compte des spécificités des deux sexes ?

Questions récapitulatives

Quelle a été la plus grande amélioration récemment apportée aux points ci-dessus ?

Quelle est la lacune persistante la plus grave ?

Que faudrait-il faire pour y remédier ?

Question 3 – Intégrer la dimension de genre

Les parlements doivent disposer de mécanismes et d'expertises leur permettant de vérifier que l'égalité des sexes est systématiquement prise en compte et que l'effet des lois, politiques et budgets est analysé du point de vue du genre. Ce mécanisme peut prendre la forme d'une commission parlementaire spécialisée ou d'un groupe de femmes parlementaires. Il peut aussi s'agir d'une structure moins formelle, comme un réseau ou des personnes relais. Quels que soient la structure ou le système adopté, il est essentiel d'établir des relations avec les mécanismes nationaux de promotion des femmes, les organisations non gouvernementales de femmes, etc.

- 3.1 Quels sont les mécanismes ou structures utilisés pour intégrer les questions de genre aux travaux du parlement ?

Existe-t-il par exemple une commission de l'égalité des sexes ou un forum de femmes parlementaires spécialement chargé de cette question ? Existe-t-il des personnes relais pour les questions d'égalité des sexes ? Existe-t-il un bureau ou une unité spécialement chargés de donner des informations et des conseils sur les questions de genre ?

Faut-il envisager la création d'un ou plusieurs des mécanismes ou structures indiqués ci-dessus ?

-
- 3.2 Quels outils le parlement a-t-il mis en place pour intégrer la dimension de genre ?

Le parlement a-t-il établi des listes de contrôle permettant d'évaluer les lois du point de vue du genre ?

Le parlement a-t-il accès à des données ventilées par sexe ?
Si oui, comment ces données sont-elles utilisées ?

D'autres outils se sont-ils avérés efficaces pour la prise en compte des questions d'égalité des sexes dans les travaux du parlement ?

L'intégration des questions de genre bénéficie-t-elle de suffisamment de ressources ?

3.3 Les organes responsables de l'égalité des sexes au parlement sont-ils efficaces ?

Quelles relations ces organes ont-ils avec les mécanismes nationaux de promotion des femmes, les organisations de la société civile, le secteur privé, les médias et d'autres structures ?

Ont-ils suffisamment de pouvoir pour travailler ?

Disposent-ils des ressources nécessaires (personnel, salles de réunion, budget, etc.) ?

Quels changements ont-ils réussi à apporter en faveur de l'égalité des sexes ?

Leur positionnement dans l'organisation parlementaire devrait-il être réévalué ou rehaussé ?

3.4 S'il existe un forum de femmes parlementaires, comment fonctionne-t-il ?

Comment est-il organisé ? Comment les décisions sont-elles prises ?

Comment ce groupe est-il perçu par ceux et celles qui n'en font pas partie ?

3.5 S'il existe plus d'un organe parlementaire traitant des questions d'égalité des sexes, quels sont les rapports de ces différents organes ?

Existe-t-il un mécanisme de coordination officiel entre eux ?

Leurs relations de travail sont-elles efficaces ?

3.6 La question de l'égalité des sexes est-elle intégrée au budget et au processus de contrôle du budget ?

Si oui, ce processus pose-t-il des problèmes ?

Si non, comment la question du genre pourrait-elle être intégrée à ce processus ?

Questions récapitulatives

Quelle a été la plus grande amélioration récemment apportée aux points ci-dessus ?

Quelle est la lacune persistante la plus grave ?

Que faudrait-il faire pour y remédier ?

Question 4 – Culture, environnement et politiques du parlement

Les femmes sont entrées généralement au parlement bien après les hommes. De ce fait, les aménagements et procédures ont été conçus la plupart du temps par et pour les hommes. Il est donc possible que certains aspects du travail habituel et des infrastructures parlementaires soient perçus différemment, à plus d'un titre, par les parlementaires hommes et femmes. Les parlementaires sont censés se conformer aux règles et normes de l'institution à laquelle ils appartiennent, qu'elles soient écrites ou non. Ces règles constituent la culture du parlement et créent un espace au sein duquel les parlementaires se sentent (plus ou moins) bien pour faire leur travail. Il n'est pas toujours facile de s'adapter à cette culture, en particulier après une première élection au parlement.

4.1 Comment l'égalité des sexes est-elle globalement perçue au parlement ?

Des mesures sont-elles prises pour expliciter et favoriser l'égalité des sexes ?

Quelles (autres) mesures permettraient de favoriser davantage l'égalité des sexes au parlement ?

4.2 Diriez-vous de la culture de votre parlement (langage, habitudes, codes vestimentaires) qu'elle est plutôt sensible au genre, neutre du point de vue du genre ou qu'elle ne tient aucun compte de cet aspect ?

4.3 Des stéréotypes discriminatoires ou désobligeants envers les femmes ont-ils cours au parlement ?

Si oui, comment pourraient-ils être éliminés ?

4.4 Les bâtiments parlementaires ont-ils fait l'objet d'un réaménagement pour tenir compte des spécificités des deux sexes ?

Comment les bâtiments du parlement répondent-ils aux besoins des femmes et des hommes qui y travaillent ? Les services disponibles comprennent-ils ceux demandés principalement par les femmes ?

Les bâtiments du parlement comportent-ils des aménagements pour les parlementaires qui ont des bébés ou de jeunes enfants ? Existe-t-il par exemple une salle spéciale pour les mères allaitantes, une crèche ou des pièces dédiées aux familles ? Le parlement offre-t-il des services de garde d'enfant ?

Dans quelle mesure est-il important qu'il y ait ce type d'infrastructures au parlement ?

4.5 Les conditions de travail au parlement permettent-elles aux parlementaires d'équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales ?

Les horaires des séances permettent-ils aux parlementaires de passer suffisamment de temps en famille ?

Les parlementaires ont-ils droit à suffisamment de congés parentaux, de maternité et de paternité ?

Qu'arrive-t-il au droit de vote d'un(e) parlementaire qui est en congé parental, de maternité ou de paternité ?

4.6 Peut-on dire que le parlement est un milieu de travail sensible au genre, à la fois en termes d'aménagement et de références symboliques ?

Quels sont les critères qui déterminent l'attribution d'un espace et d'équipements de bureau dans votre parlement ?

Les salles des bâtiments portent-elles des noms qui renvoient à des leaders et des figures historiques des deux sexes ? Qui est responsable de ce genre de décision ?

Les œuvres d'art exposées dans les bâtiments ont-elles été commandées à des artistes des deux sexes ?

4.7 Le parlement a-t-il mis en place des politiques pour s'assurer qu'il n'y a ni discrimination, ni sexisme, ni harcèlement sur le lieu de travail ?

Existe-t-il un code de conduite ? Est-il utilisé efficacement pour garantir un comportement correct au parlement ?

Comment pourrait-on rendre le code de conduite plus sensible au genre ?

Existe-t-il une politique anti-harcèlement ainsi qu'un système de traitement des plaintes pour harcèlement et discrimination ? Des plaintes ont-elles fait l'objet d'un traitement efficace ?

Existe-t-il une politique anti-discrimination ?

4.8 Quels sont les critères qui déterminent la répartition des opportunités de voyage offertes aux parlementaires ?

Est-il entendu qu'elles sont équitablement réparties entre parlementaires hommes et femmes ? Si la réponse est négative, qu'est-ce qui empêche une répartition équitable ?

4.9 Les politiques de communication et de sensibilisation du parlement (ou sa politique vis-à-vis des médias) sont-elles sensibles au genre, neutres du point de vue du genre ou ne tiennent-elle aucun compte de cet aspect ?

Comment ces politiques pourraient-elles mieux refléter ou donner de la visibilité au travail du parlement en matière d'égalité des sexes ?

Le matériel de communications produit par le parlement a-t-il déjà été réévalué ou audité dans une perspective de genre ? L'examen a-t-il pris en compte la communication sur les réseaux sociaux ?

Lors d'événements publics organisés au parlement, les femmes et les hommes participent-ils en nombres égaux ?

Questions récapitulatives

Quelle a été la plus grande amélioration récemment apportée aux points ci-dessus ?

Quelle est la lacune persistante la plus grave ?

Que faudrait-il faire pour y remédier ?

Question 5 – Partage de responsabilité avec les hommes

Dans la plupart des sociétés, les hommes et les femmes ont pris conscience de la nécessité de remettre en cause les normes sociales qui perpétuent l'inégalité des sexes. La sensibilisation croissante des hommes jeunes à cette question a d'ailleurs permis l'établissement de solides partenariats entre hommes et femmes dans le domaine de l'égalité des sexes. Celle-ci ne peut être atteinte sans le soutien et l'engagement tant des hommes que des femmes. Il est de plus en plus évident que le progrès économique et social passe par l'éradication de toutes les formes d'inégalité. Les parlementaires se rendent compte que leur électorat n'accepte plus que les femmes soient absentes de la sphère politique.

- 5.1 Est-il entendu que la question de l'égalité des sexes concerne aussi les hommes et qu'elle fait partie de leurs responsabilités ?

Des hommes parlementaires ont-ils participé au développement de lois sur l'égalité des sexes ? Ont-ils parrainé ou co-parrainé de telles lois ?

Quels sont les facteurs qui incitent généralement les hommes à s'occuper de ces questions ?

- 5.2 Les hommes parlementaires se prononcent-ils en public sur la question de l'égalité des sexes et, si oui, quels sont les aspects précis qu'ils ont le plus tendance à défendre publiquement ?

Quelle est la fréquence de prise de parole des hommes pendant les débats parlementaires sur l'égalité des sexes ?

Les parlementaires hommes ont-ils souvent tendance à présenter les préoccupations de leurs électeurs en matière d'égalité des sexes ?

- 5.3 Les femmes acceptent-elles volontiers que les hommes s'engagent et s'impliquent dans les questions d'égalité des sexes ?
-

- 5.4 Les parlementaires des deux sexes ont-ils la possibilité de présider les commissions parlementaires qui traitent de l'égalité des sexes ? Est-ce nécessaire ?
-

- 5.5 Des possibilités de développement professionnel ou de formation sont-elles proposées aux parlementaires des deux sexes ? Ces possibilités incluent-elles des séminaires sur l'égalité des sexes ?
-

- 5.6 Des hommes participent-ils aux visites d'étude ou aux délégations internationales sur des questions d'égalité des sexes ou d'intégration de la dimension de genre ?
-

- 5.7 Votre parlement peut-il servir d'exemple en matière de partenariat hommes-femmes ?

Si oui, à quoi est due la réussite de ce partenariat ?

Si non, comment ce partenariat pourrait-il être renforcé ?

Questions récapitulatives

Quelle a été la plus grande amélioration récemment apportée aux points ci-dessus ?

Quelle est la lacune persistante la plus grave ?

Que faudrait-il faire pour y remédier ?

Question 6 – Partis politiques

On considère généralement que les partis politiques sont moins transparents que les parlements en matière d'égalité des sexes et qu'il est donc plus difficile de leur demander des comptes. Pourtant, les partis ont pris de plus en plus d'importance dans la vie politique et constituent désormais le principal canal d'élection au parlement. Il faut donc que la question de l'égalité des sexes en politique soit considérée avec le même sérieux par les partis.

6.1 Quels sont à votre avis les facteurs qui permettent de dire qu'un parti politique est sensible au genre ?

Peut-on globalement considérer que les partis politiques qui sont actuellement représentés au parlement sont sensibles au genre ?

6.2 Faudrait-il que les partis politiques comptent plus de femmes dans leurs rangs ?

Si oui, que faudrait-il faire pour y parvenir ?

Les structures dirigeantes des partis politiques sont-elles soumises à des quotas de genre ?

6.3 Les modes et pratiques de travail des partis politiques (horaires des réunions, réglementations internes et procédures de promotion aux postes de direction) encouragent-ils la participation des femmes ?

Si oui, pouvez-vous citer des exemples de bonnes pratiques ?

Si non, comment ces pratiques pourraient-elles être améliorées ?

6.4 Comment les partis politiques élaborent-ils leurs politiques en matière d'égalité des sexes ?

Existe-t-il par exemple un forum de femmes dans le parti, ou encore un groupe ou un comité sur l'égalité des sexes ?

6.5 Les questions d'égalité des sexes occupent-elles une bonne place dans le programme des partis politiques ?

6.6 Les partis politiques font-ils état de leur engagement pour l'égalité des sexes auprès de leur électorat ?

Si oui, comment ?

6.7 Des stéréotypes de genre sont-ils véhiculés par des représentants des partis politiques ?

Si oui, de quelle façon ces pratiques sont-elles traitées en interne ?

6.8 Le cas échéant, comment les groupes parlementaires des partis influencent-ils ou proposent-ils des politiques ou des lois sur l'égalité des sexes ?

Questions récapitulatives

Quelle a été la plus grande amélioration récemment apportée aux points ci-dessus ?

Quelle est la lacune persistante la plus grave ?

Que faudrait-il faire pour y remédier ?

Question 7 – Personnel parlementaire

Le parlement est aussi le lieu de travail de nombreux employés qui assistent les travaux des chambres, des commissions et les parlementaires individuellement. Dans de nombreux parlements, le personnel parlementaire a des conditions de travail similaires (ou tout à fait semblables) à celles des autres fonctionnaires et différentes de celles des parlementaires. Toutefois, lorsque le parlement est en session, il arrive fréquemment que le personnel ait les mêmes horaires que les parlementaires. C'est pourquoi, il est légitime d'examiner les politiques qui s'appliquent au personnel parlementaire.

7.1 L'équilibre hommes-femmes est-il respecté dans les effectifs de l'administration parlementaire ?

Si oui, des mesures spéciales ont-elles été prises pour parvenir à cet équilibre ?

Si non, faudrait-il prendre des mesures spéciales pour corriger ce déséquilibre ?

Y a-t-il des écarts entre les services ou unités parlementaires concernant la répartition hommes-femmes ?

Qui est responsable de mettre en place les jurys de recrutement ? Des critères de genre sont-ils appliqués pour la formation des jurys ?

7.2 Y a-t-il autant d'hommes que de femmes parmi le personnel dirigeant de l'administration ?

Quels sont les départements ou unités dirigés par des femmes ?

7.3 L'administration parlementaire a-t-elle mis en place des politiques pour s'assurer qu'il n'y ait ni discrimination, ni sexisme, ni harcèlement sur le lieu de travail ?

Existe-t-il une politique anti-harcèlement ainsi qu'un système de traitement des plaintes pour harcèlement et discrimination ? Des plaintes ont-elles été traitées de manière efficace ?

Existe-t-il une politique anti-discrimination ?

Existe-t-il une politique d'égalité des rémunérations ?
Si oui, quels sont les mécanismes mis en place pour garantir l'absence de discrimination entre personnel masculin et féminin ?

7.4 Les opportunités d'évolution offertes sont-elles les mêmes pour les hommes et pour les femmes ?

7.5 Les conditions de travail au parlement permettent-elles aux membres du personnel d'équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales ?

Les droits du personnel à des congés parentaux, de maternité et de paternité sont-ils jugés suffisants ?

Un soutien financier est-il accordé au personnel avec des personnes à charge afin de couvrir les dépenses de garde d'enfant ou de soin des personnes âgées ?

Quelle compensation le personnel reçoit-il pour les séances parlementaires prolongées ?

7.6 Les bâtiments du parlement comportent-ils des aménagements pour les membres du personnel qui ont des bébés ou de jeunes enfants ?

Le cas échéant, le personnel est-il autorisé à utiliser les pièces spéciales pour les mères allaitantes, les crèches ou les pièces dédiées aux familles ?

Le parlement offre-t-il des services de garde d'enfant ?

- 7.7 Le personnel de l'administration parlementaire comprend-il des spécialistes de l'égalité des sexes ?
- Le personnel spécialisé fournit-il des services à tous les parlementaires ou seulement à une structure spécialisée de type commission parlementaire ?
- Comment le personnel chargé des questions de genre est-il perçu dans le parlement ?
- Le personnel spécialisé a-t-il accès aux mêmes informations que le reste du personnel du secrétariat ?
- A-t-il la possibilité de donner des conseils d'expert sur tous les textes législatifs ?
-

- 7.8 Des possibilités de développement professionnel sont-elles données au personnel parlementaire travaillant sur l'égalité des sexes ?
- Ces possibilités sont-elles ouvertes à tous, hommes et femmes ?
- L'évaluation des performances du personnel comprend-elle des objectifs liés à l'égalité des sexes ?

Questions récapitulatives

Quelle a été la plus grande amélioration récemment apportée aux points ci-dessus ?

Quelle est la lacune persistante la plus grave ?

Que faudrait-il faire pour y remédier ?

Définitions

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 et s'apprennent par la socialisation. 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 liés au genre sont déterminées par la société.

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 à un contrôle efficaces des politiques traitant des besoins et intérêts des hommes et des femmes.

* Définitions provenant d'UN/OSAGI, du PNUD et de l'UNESCO, citées dans PNUD, Points d'entrée rapides sur l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes dans les groupes de gouvernance démocratique, New York, 2007, et dans UIP, Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements, Genève, 2008.

Parlement sensible au genre*

Parlement qui répond aux besoins et aux intérêts des hommes et des femmes dans 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 la cause des femmes, mais aussi l'appréhension du budget tout entier dans

une perspective d'égalité des sexes, ce qui inclut 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.

Violence sexiste**

Actes ou menaces d'acte de maltraitance physique, mentale ou sociale (y compris les violences sexuelles) faisant appel à la force (tels que violence, menaces, contrainte, manipulation, tromperie, attentes culturelles, emploi d'armes ou pressions économiques) et dirigés contre une personne en raison de son rôle de femme ou d'homme et des attentes associées à son genre dans une société ou une culture donnée. Une personne confrontée à des violences sexistes n'a pas de choix : il ou elle ne peut résister ou rechercher d'autres solutions sans risquer de graves conséquences sociales, physiques ou psychiques. La violence sexiste inclut la violence sexuelle et les sévices sexuels, le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle, le mariage précoce ou forcé, la discrimination fondée sur le genre, le refus (par exemple d'éducation, de nourriture et de liberté) et les mutilations génitales féminines.

« Cécité » au genre

La cécité au genre s'applique à l'incapacité d'identifier ou reconnaître les différences basées sur le genre même lorsqu'elles sont manifestes.

Neutralité au genre

La neutralité au genre élimine (ou neutralise) toute référence au genre ou à un impact lié au genre. En français, par exemple, un langage neutre utilisera des termes pouvant désigner indifféremment un homme ou une femme (une personne, du personnel, des responsables, etc.), ou des formes combinées masculin/féminin (président-e-s, expert-e-s, intervenant-e-s, etc.).

** Cette définition est adaptée de celle donnée par ONU FEMMES, Centre virtuel de connaissances pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles, dernière consultation le 30.09.2015.

Sensibilité au genre

La sensibilité au genre fait référence aux politiques et pratiques qui tiennent compte des impacts différenciés qu'elles sont susceptibles d'avoir sur les hommes et les femmes, sur les garçons et les filles.

Remerciements

Le présent guide d'auto-évaluation a été rédigé par Mme Sonia Palmieri et par l'Union interparlementaire (UIP).

Il s'inspire de publications précédentes de l'UIP, en particulier de Parlements sensibles au genre – Étude mondiale des bonnes pratiques (2011), du Plan d'action pour des parlements sensibles au genre (2012) et d'Évaluer le Parlement : outils d'auto-évaluation à l'intention des parlements (2008). Ces publications ont permis la réalisation d'auto-évaluations parlementaires dans de nombreux pays.

L'élaboration de l'outil présenté dans ce guide s'est aussi appuyée sur les auto-évaluations menées dans les Parlements du Bangladesh (2012), du Chili (2012), de l'Ouganda (2012), du Rwanda (2012), de la Suède (2010) et de la Turquie (2012). En outre, les séminaires régionaux sur la question du genre dans les parlements organisés en Afrique et en Amérique latine ont inspiré des activités de suivi au niveau national, dont certaines sont reprises ici. L'UIP remercie les parlementaires, le personnel parlementaire et les différents partenaires concernés pour leur approche constructive des évaluations et des séminaires régionaux.

Nous remercions Affaires mondiales Canada, Irish Aid, l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI) et l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) pour leur soutien financier.



Union Interparlementaire

Pour la démocratie. Pour tous.

 +41 22 919 41 50
 +41 22 919 41 60
 postbox@ipu.org

Chemin du Pommier 5
Case postale 330
1218 Le Grand-Saconnex
Geneva – Switzerland
www.ipu.org