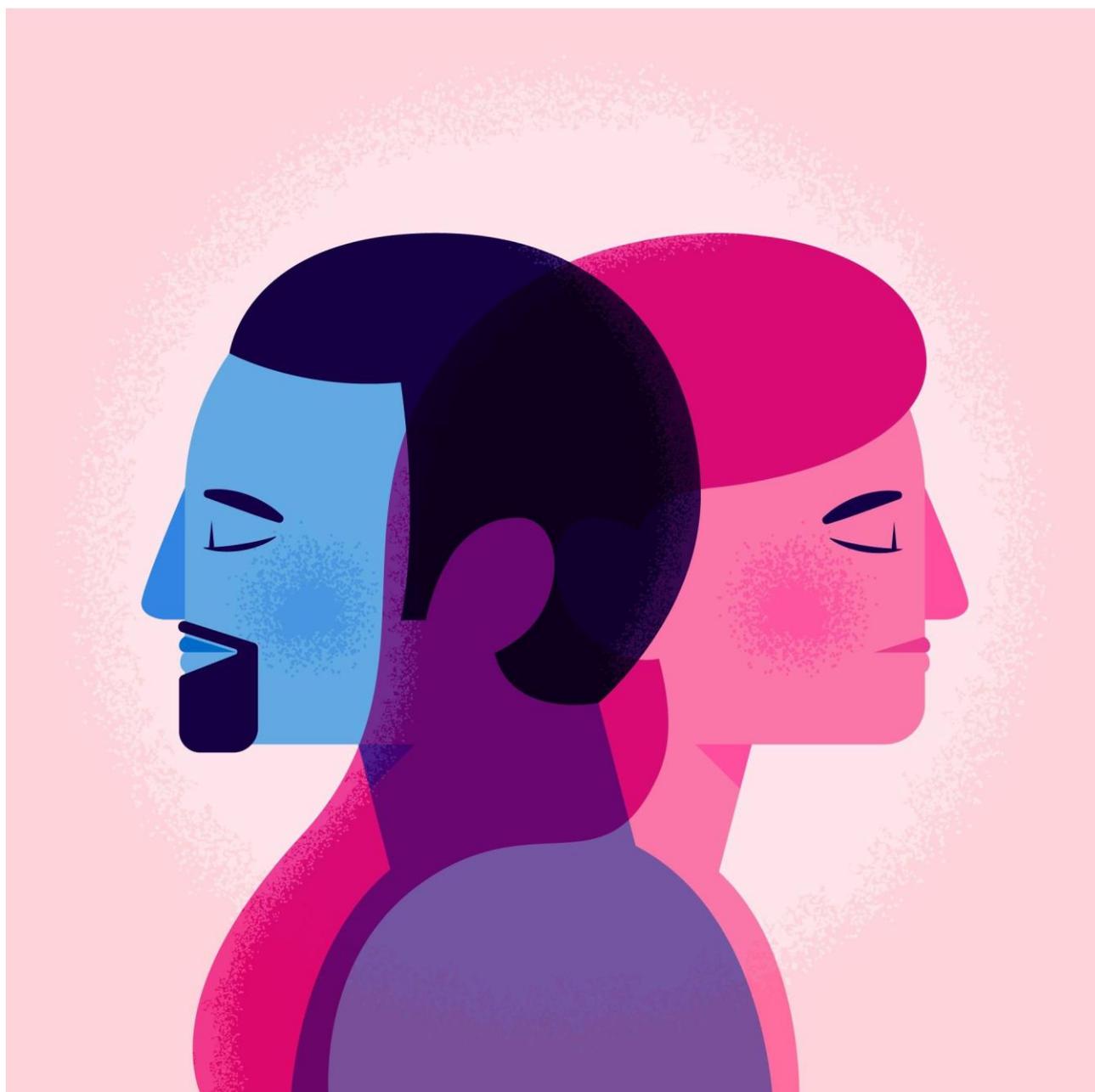


## Plan pour l'égalité des genres au CAR/PAP 2023 - 2030



*Designed by Freepik*

## Introduction

Fondé en 1977, le CAR/PAP est l'un des six Centres d'activités régionales (CAR) agissant dans le cadre du Plan d'action pour la Méditerranée (PAM) du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE). Basée à Split (Croatie), l'équipe professionnelle pluridisciplinaire du CAR/PAP coopère avec les représentants désignés par les gouvernements, les institutions internationales et nationales, et un vaste réseau d'experts et de parties prenantes. Les activités sont financées par les Parties contractantes à la Convention de Barcelone par le biais du Fonds d'affectation spéciale pour la Méditerranée. En outre, le CAR/PAP mobilise des fonds auprès de divers bailleurs, tels que le Fonds pour l'environnement mondial (FEM) et l'Union européenne (UE).

Afin de relever les défis environnementaux, sociaux, économiques et institutionnels complexes auxquels le littoral méditerranéen est continuellement confronté, le CAR/PAP accompagne les pays méditerranéens vers la ratification et la mise en œuvre du Protocole sur la gestion intégrée des zones côtières (GIZC). Le processus GIZC implique différents secteurs et niveaux de gouvernement ainsi que la société civile et les communautés côtières, dans le but de minimiser les impacts négatifs sur l'environnement, de gérer les ressources côtières de manière durable et d'améliorer la qualité de vie en Méditerranée. À l'instar du développement durable, la GIZC prend en compte à la fois les dimensions écologiques, économiques et sociales. L'égalité des genres est donc une problématique centrale et légitime qui s'impose comme une priorité dans le travail du CAR/PAP.

L'égalité des genres est l'une des priorités de l'Organisation des Nations-Unies, qui en a fait l'un de ses objectifs de développement durable (ODD), mais qui se retrouve également dans d'autres objectifs. Ainsi, l'objectif 5 est de « *Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles* », mais les aspects de genre peuvent également être trouvés dans d'autres ODD tels que « *Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous* ».

L'égalité des sexes est également l'un des principes essentiels de l'acquis de l'Union européenne, et compte parmi les valeurs de l'ordre constitutionnel de la République de Croatie. Toutefois, les inégalités sociales, politiques, économiques et culturelles sont toujours présentes et il est nécessaire de promouvoir une société égalitaire et de mettre en œuvre de manière cohérente le droit à l'égalité afin de parvenir à la pleine égalité entre les sexes.

L'objectif de l'adoption de ce plan est de sensibiliser les salariés du CAR/PAP à toutes les formes de discrimination existantes en matière de genre, de renforcer la culture de l'égalité des sexes et de trouver des solutions pour un fonctionnement plus égalitaire tant au sein de l'équipe du CAR/PAP qu'avec les intervenants extérieurs missionnés par le CAR/PAP. Le plan prévoit les mesures et activités que le CAR/PAP mettra en œuvre conformément à ses capacités afin d'atteindre les objectifs fixés.

Ce document précise ce que le CAR/PAP entend par l'égalité des genres, et donne des orientations pour s'assurer que l'ensemble de ses stratégies, programmes, plans et processus intègrent cette thématique comme il se doit.



---

Zeljka Skaričić, Directrice du CAR/PAP

## Cadres juridiques et références

### 1. Le cadre de l'ONU et du PNUE

La première déclaration politique complète sur l'intégration du genre qui a également fait office de cadre opérationnel a été publiée en 2017 sous le titre de : « *Politique et stratégie du PNUE pour l'égalité des sexes et l'environnement* »<sup>1</sup>. Depuis, plusieurs documents ont été rédigés et constituent le cadre juridique actuel en matière d'égalité des genres en Méditerranée.

Ainsi, en 2017, la Stratégie de l'ONU sur l'égalité des genres<sup>2</sup> a formalisé le concept de parité des genres, et a été suivie par le Plan stratégique 2022-2025, un guide d'ONU-Femmes à l'horizon 2030 comprenant les objectifs de développement durable qui visent à parvenir à l'égalité des sexes, à l'autonomisation de toutes les femmes et filles et à la pleine jouissance de leurs droits humains.

La seconde édition de « *Politique et stratégie du PNUE pour l'égalité des sexes et l'environnement* » va paraître fin 2023. Ce document marquant vise à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le secteur de l'environnement en :

- Soutenant l'intégration du genre dans les politiques, programmes et activités du PNUE ;
- Renforçant les capacités sur les questions de genre et d'environnement ;
- Appliquant la science, les données et les actions de genre fondées sur des enseignements ;
- Favorisant des partenariats et des collaborations inclusifs en matière de genre ;
- Constituant un plaidoyer inclusif en matière de genre.

### 2. Cadre de l'Union européenne

L'égalité entre les genres et la non-discrimination sont les pierres angulaires fondatrices de l'UE et sont inscrites dans les traités de l'Union européenne, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et le droit dérivé. Les documents juridiques suivants sont considérés comme pertinents pour le plan d'égalité des genres du CAR/PAP :

- La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ;
- La directive 2010/41/UE concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante ;
- La directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

En matière de documents stratégiques, la « *Stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes 2020-2025* »<sup>3</sup> de la Commission européenne est le probablement le plus abouti pour promouvoir les efforts visant à atteindre les objectifs internationaux des États membres, mais également dans le travail de coopération mis en œuvre à l'échelle européenne. La stratégie « *présente des objectifs et des actions visant à accomplir, d'ici à 2025, des progrès significatifs vers une Europe respectueuse de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le but est de parvenir à une Union où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur*

---

<sup>1</sup> [UNEP Policy and Strategy for Gender Equality and the Environment Guide gender\\_parity\\_strategy\\_october\\_2017.pdf \(un.org\)](#)

<sup>3</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_fr](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fr)

*diversité, sont libres de suivre la voie qu'ils ont choisie dans la vie et ont les mêmes chances de mener une vie prospère, et où ils peuvent participer à notre société européenne et la diriger en toute égalité ».*

### 3. Le cadre juridique croate

Au niveau national, la Constitution de la République de Croatie a la plus haute force juridique, et toutes les réglementations juridiques doivent également y être harmonisées. L'article 3 de la Constitution stipule que « *La liberté, l'équité, l'égalité de tous indépendamment de son origine nationale ou de son sexe, le pacifisme, la justice sociale, le respect des droits de l'homme, l'inviolabilité de la propriété, la protection de la nature et de l'environnement, l'État de droit et le système démocratique pluraliste sont les valeurs suprêmes de l'ordre constitutionnel. D'après les normes régissant la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales, chacun jouit de droits et de libertés indépendamment de sa race, de sa couleur de peau, de son sexe, de sa langue, de ses opinions, de son origine nationale ou sociale, de sa fortune, de sa naissance, de son éducation, de sa condition sociale ou d'autres particularités. Tous sont égaux devant la loi* ».

Les dispositions de la Constitution sont précisées plus en détail dans des lois et des règlements individuels, dont les plus importants sont plusieurs lois qui représentent conjointement les fondements de la législation anti-discrimination et sont importantes dans le domaine de l'égalité des sexes :

- La loi sur l'égalité des sexes (numéro "Journal Officiel" : 82/08 et 69/17)
- La loi sur la répression de la discrimination ("Journal officiel", numéros : 85/08 et 112/12)
- Le droit du travail ("Journal Officiel", numéros : 93/14, 127/17, 98/19 et 151/22)
- La loi sur les prestations de maternité et parentales ("Journal Officiel", numéros : 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17 et 37/20)
- La loi sur le marché du travail ("Journal officiel", numéro : 118/18, 32/20 et 18/22)
- La loi sur le partenariat de vie entre personnes du même sexe ("Journal officiel", numéros : 92/14 et 98/19).

Selon l'article 5 de la Loi sur l'égalité des sexes<sup>4</sup>, on entend par égalité des sexes « que les femmes et les hommes sont également présents dans tous les domaines de la vie publique et privée, qu'ils ont un statut égal, des chances égales d'exercer tous les droits, ainsi qu'un bénéfice égal des résultats obtenus ».

Selon l'article 9 de cette même loi (alinéa 1) : « les mesures spéciales sont des prestations spécifiques qui permettent à une personne d'un certain sexe de participer sur un pied d'égalité à la vie publique ; de supprimer des inégalités existantes ou de garantir des droits qui lui étaient refusés auparavant ».

Alinéa 2 : « Des mesures spéciales sont introduites temporairement pour parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes et ne sont pas considérées comme une discrimination ».

Alinea 4 : « Afin d'assurer la pleine égalité des hommes et des femmes dans la pratique, le principe d'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'introduction de mesures spéciales pour prévenir ou compenser une position moins favorable en raison du sexe pour obtenir et se procurer des biens et fournir des services ».

S'appuyant sur les documents clés ci-dessus, le plan d'action du PAP/RAC vise à renforcer l'égalité des genres en :

- (i) Améliorant les connaissances du personnel du PAP/RAC sur l'égalité des genres et notamment sur les préjugés sexistes inconscients ;
- (ii) Décrivant les actions spécifiques et les objectifs connexes sur la manière de refléter les politiques du PNUE/PAM en matière de genre dans le travail du CAR/PAP, telles que des actions spécifiques pour intégrer

---

<sup>4</sup> <https://www.zakon.hr/z/388/Zakon-o-ravnopravnosti-spolova>

davantage de considérations de genre dans l'organisation des réunions, la préparation et la mise en œuvre des projets.

## Définition des notions centrales<sup>5</sup>

### Qu'est-ce que le genre ?

*On entend par « genre » les identités, attributs et rôles des hommes et des femmes établis par la société [...]. La signification sociale et culturelle que la société attribue aux différences biologiques aboutit à des relations hiérarchiques entre hommes et femmes et à une répartition du pouvoir et des droits qui avantage les hommes et désavantage les femmes. La place sociale qu'occupent les hommes et les femmes est conditionnée par des facteurs d'ordre politique, économique, culturel, social, religieux, idéologique et environnemental et peut être modifiée par la culture, la société et la communauté. (United Nations, 2014, Les droits des femmes sont les droits de l'homme)*

#### **Égalité de résultats et égalité concrète**

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU a expliqué que, pour parvenir à une égalité de fait, il fallait s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité ; il ne suffit pas de garantir l'égalité de traitement avec les hommes. Selon le Comité, la Convention demande que l'on donne aux femmes une égalité de chances au départ, et que l'État crée un environnement favorable à l'autonomisation de la femme en vue de parvenir à une égalité de résultats. Celle-ci est la conséquence logique d'une égalité concrète ou égalité de fait. Grâce à des mesures spéciales, des inégalités et des torts historiques peuvent être réparés en accordant à titre temporaire des avantages aux femmes et en leur donnant la possibilité de saisir des occasions qui, traditionnellement, étaient hors de leur portée. Pour parvenir à une égalité concrète, il faut susciter des changements dans les attitudes, les rôles assignés à chaque sexe et les stéréotypes ; il faut un changement sociétal de fond qui amène un changement dans le vécu des femmes.

Source : Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU, recommandation générale n° 25 (2004) portant sur les mesures temporaires spéciales.

### Autonomisation (Empowerment) des femmes

*Il s'agit du processus par lequel les femmes se prennent en charge et acquièrent la capacité de faire des choix stratégiques. L'autonomisation des femmes repose sur cinq piliers : la conscience des femmes de leur propre valeur ; leur droit à formuler et faire des choix ; leur droit d'accès aux chances et aux ressources ; leur droit de disposer du pouvoir de contrôler leur propre vie, tant au sein qu'en dehors du foyer ; et leur capacité à influencer la direction du changement social de manière à créer un ordre économique et social plus juste, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Dans ce contexte, l'éducation, la formation, la sensibilisation, le développement de la confiance en soi, l'élargissement des choix, l'accès accru aux ressources et la maîtrise de ces ressources, les mesures visant à transformer les structures et les institutions qui renforcent et perpétuent la discrimination et l'inégalité de genre sont des instruments importants pour faire en sorte que femmes et se donnent les moyens de revendiquer leurs droits.*

---

<sup>5</sup> Adapté à partir du "Gender Analysis Toolkit for Health Systems, Jhpiego, 2016; Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts, UNICEF, 2017; Women 2030 Master Manual for Training of Trainers: Module 1, Concepts and Approaches to Mainstreaming Gender into the 2030 Agenda, GWA, 2018; and European Institute for Gender Equality Thesaurus, available at <https://eige.europa.eu/thesaurus>.

## L'égalité des genres en Croatie

Selon l'Institut européen pour l'égalité des genres, la Croatie se classe en 19<sup>ème</sup> position des pays de l'Union européenne sur l'indice d'égalité des sexes<sup>6</sup>. Depuis 2010, le score de la Croatie a augmenté de 8,4 points, remontant le classement du pays de cinq places, ce qui indique une tendance positive.

Dans l'ensemble, le pays a fait des progrès dans l'inclusion de l'égalité des sexes dans son programme politique, que ce soit sur le plan institutionnel que juridique. Cependant, il reste des domaines qui sont à améliorer tels que :

- L'égalité sur le marché du travail : Depuis 2019, le score de la Croatie s'est légèrement dégradé dans le domaine de travail (- 0,4 point). Le changement est motivé par des niveaux plus élevés d'inégalité entre les sexes en matière de « participation » (- 0,6 point), et de « ségrégation et qualité du travail » (- 0,3 point).
- Le rôle dans la politique : seuls 27% des Ministres du gouvernement de la République de Croatie sont de sexe féminin ;
- La répartition du travail entre hommes et femmes<sup>7</sup>. Les femmes croates réussissent bien dans l'éducation à tous les niveaux, y compris l'enseignement supérieur, mais l'obtention de diplômes ne se traduit pas par des niveaux plus élevés de participation des femmes au marché du travail. Au lieu de cela, l'emploi global en Croatie présente un écart important entre les sexes. Alors que 71 % des hommes actifs sont employés, seulement 61 % des femmes actives ont un emploi rémunéré. Pour les femmes, il y a des changements tout au long du cycle de vie, et pas pour le mieux : les femmes commencent à des niveaux d'emploi comparables à ceux des hommes, mais leur participation au marché du travail diminue avec l'âge. Ce phénomène est probablement le résultat de deux facteurs : les normes de genre traditionnelles liées à la famille et les difficultés rencontrées par les femmes en âge de procréer lorsqu'elles cherchent du travail ou tentent de revenir après avoir fondé une famille. La prise en charge des parents âgés avec le vieillissement rapide de la population, pourrait également être un facteur.

## Egalité des genres au sein du CAR/PAP

### a) Composition de l'équipe du CAR/PAP

En novembre 2022, l'équipe du CAR/PAP est composée de 10 membres en contrat à durée indéterminée, répartis de la manière suivante :

| Intitulé du poste                                     | Nombre de personnes | Sexe     |
|---|---------------------|----------|
| Directeur / Directrice                                | 1                   | Féminin  |
| Directeur / Directrice adjoint.e.                     | 1                   | Masculin |
| Administrateur/trice chargé.e de la gestion des fonds | 1                   | Féminin  |
| Agent.e chargé.e des tâches administratives           | 1                   | Féminin  |
| Chargé.e. de programme senior                         | 1                   | Féminin  |

<sup>6</sup> European Institute for Gender Equality, 2022, "Gender Equality Index 2022 for Croatia"

<sup>7</sup> World Bank, 2020, "Investing in Opportunities for All Croatia Country Gender Assessment".

|                        |   |                        |
|------------------------|---|------------------------|
| Chargé.e. de programme | 4 | 3 féminin – 1 masculin |
| Assistante générale    | 1 | Féminin                |

Les femmes représentent donc 80 % de l'effectif salarié du CAR/PAP. Bien que ce pourcentage montre un manque de représentation masculine, aucune mesure n'est prévue pour la renforcer car il est à rappeler que le texte de loi sur l'égalité des genres vise à corriger une inégalité récurrente : celle de la présence moindre des femmes dans les emplois à responsabilité. La parité est un idéal d'équilibre avec une portée générale, normative. Elle veille à l'intérêt de tous et à l'égalité des chances de chacun, et ne saurait être restreinte à son application au sein d'une institution.

Outre les membres de son personnel, le CAR/PAP emploie sur la base de contrats à durée déterminée du personnel complémentaire en fonction des besoins ponctuels du Centre. A cette date, un assistant de projet de sexe masculin est venu renforcer l'équipe pour un contrat d'une durée d'un an.

Enfin, le CAR/PAP propose régulièrement à des stagiaires de se joindre à l'équipe afin d'acquérir connaissances et savoir-faire.

Bien que les pourcentages actuels semblent indiquer que le CAR/PAP offre un environnement particulièrement propice à l'emploi des femmes, il est important que l'indicateur « pourcentage des femmes dans l'effectif salarié du CAR/PAP » continue à être suivi chaque année.

## Fiches d'actions

### I. Vie du centre et recrutement

#### 1. Ressources dédiées : engagement de ressources et expertise en matière de genre

*La désignation d'un point focal : Le rôle principal d'un point focal est d'agir comme catalyseur pour stimuler le processus d'intégration des questions d'égalité de genre au sein du centre. Le point focal peut être responsable de la mise en œuvre d'activités portant sur l'égalité de genre, mais sa contribution doit être axée principalement sur son rôle d'aide aux collègues pour l'inclusion de cet aspect essentiel dans tous les projets du centre.*

*Le CAR/PAP a choisi de désigner un des employés chargé de projet titulaire d'un diplôme de sociologie pour remplir cette fonction. La point focal a participé à la formation « Genre et environnement » proposée par le Partenariat unique pour l'apprentissage des Nations Unies sur les changements climatiques (UNCC : e-learn), et consacre aujourd'hui un minimum de 4h par semaine à la question de l'égalité des genres (recherche en ligne, accompagnement des employés du CAR/PAP, communication avec le point focal de l'UNEP/MAP). Elle est responsable de superviser l'application du présent plan d'action.*

*Par ailleurs, la point focal en question du genre du CAR/PAP assistera aux formations gratuites en ligne sur la question du genre proposées par l'UNEP/MAP et UN Woman.*

| Actions à réaliser   | Personne responsable                 | Indicateur                                     | Calendrier    |
|--|--------------------------------------|--|---------------|
| Pourcentage de participation aux formations gratuites en ligne sur la question du genre proposées par l'UNEP/MAP ou par UN Woman | Point focal sur la question du genre | 100% des formations en ligne proposées suivies | Décembre 2024 |

#### 2. Améliorer la compréhension des inégalités de genre au sein du personnel du CAR/PAP

*Les valeurs et les normes existantes influencent notre image de la réalité, perpétuent les stéréotypes et soutiennent des mécanismes (re)producteurs d'inégalités. En sensibilisant le personnel à la question du genre, on remet en question les valeurs et les normes de genre en expliquant comment elles influencent et limitent les opinions prises en considération et la prise de décision. En outre, la sensibilisation vise à stimuler une sensibilité générale aux questions de genre.*

---

| Actions à réaliser   | Personne responsable                 | Indicateur                                      | Calendrier    |
|--|--------------------------------------|---|---------------|
| Faire deux présentations pour sensibiliser à la question du genre par an | Point focal sur la question du genre | Deux présentations PPT sur la question du genre | Décembre 2024 |

### 3. Rédiger des offres d'emploi reflétant clairement l'engagement du CAR/PAP en faveur de l'égalité et de la diversité

*Afin d'œuvrer en faveur de la non-discrimination, le CAR/PAP a décidé d'inclure le paragraphe suivant en introduction de ses offres d'emplois et de collaboration<sup>8</sup> : « Le CAR/PAP veut permettre à chacun d'exprimer pleinement son potentiel, dans une volonté d'inclusion. L'égalité des chances est un principe fondamental de ses méthodes de recrutement. A travers celles-ci, le centre garantit que le genre, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, l'opinion politique et autres convictions ou encore le handicap ne jouent aucun rôle lors du recrutement de ses futurs employés ».*

| Actions à réaliser  | Personne responsable            | Indicateur  | Calendrier   |
|---|---------------------------------|---|--------------|
| Introduire le paragraphe soulignant la non-discrimination dans les annonces pour le recrutement | Directeur/directrice du CAR/PAP | Offres d'emploi contenant systématiquement le paragraphe soulignant la non-discrimination | Janvier 2024 |

### 4. Instaurer la possibilité d'un télétravail ponctuel

*Les femmes sont souvent plus engagées que les hommes dans les soins formels et informels des enfants et des personnes âgées et/ou des personnes handicapées. À la lumière des tendances démographiques émergentes, telles que le vieillissement de la société, les besoins de pouvoir avoir recours de façon ponctuelle à une activité à distance pourraient être exacerbés.*

*En Croatie, la loi sur le travail sur un lieu de travail distinct<sup>9</sup> peut être appliquée pour permettre aux employés en cas de besoins personnels, tels que la fourniture de soins aux membres de la famille et aux membres de la famille immédiate ayant des problèmes de santé plus graves, aux femmes enceintes et aux parents d'enfants de moins de huit ans, ainsi qu'aux personnes souffrant de problèmes de santé graves.*

*Sur demande de l'employé, le directeur/la directrice peut autoriser l'employé à travailler ponctuellement sur un lieu de travail distinct pour une durée inférieure à 30 jours, à compter du jour de la survenance de la circonstance extraordinaire. L'employé sera tenu de justifier de son travail selon les modalités énoncées dans ladite loi.*

<sup>8</sup> Conformément à la loi anti-discrimination (Zakon o suzbijanju diskriminacije «Narodne novine» broj 85/2008 i 112/2012)

<sup>9</sup> [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022\\_12\\_151\\_2343.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_12_151_2343.html)

| Actions à réaliser                                 | Personne responsable            | Indicateur  | Calendrier     |
|--|---------------------------------|---|----------------|
| Instaurer la possibilité d'un télétravail ponctuel | Directeur/directrice du CAR/PAP | La possibilité d'un télétravail ponctuel est présentée aux employés | Septembre 2024 |

## 5. Encourager la prise de congé paternité

Dans de nombreux pays, un congé paternité a été mis en place en vue de favoriser l'égalité des sexes, à la maison comme au travail et de mettre à mal nombre de stéréotypes genrés. Le congé paternité permet d'atténuer certaines attitudes sexistes et de favoriser les politiques et interventions à destination des femmes.

En août 2022, la loi portant modification de la loi sur l'aide à la maternité et à la parentalité<sup>10</sup> est entrée en vigueur en Croatie. Elle introduit également, comme nouveau droit dans le système des prestations de maternité et parentales, le congé de paternité en vertu duquel un père salarié ou indépendant bénéficie, entre le jour de la naissance de l'enfant et le sixième mois de sa vie, d'un congé de paternité. Ce droit est incessible et est exercé exclusivement par le père.

| Actions à réaliser                     | Personne responsable                 | Indicateur  | Calendrier     |
|--|--------------------------------------|---|----------------|
| Promouvoir la prise de congé paternité | Point focal sur la question du genre | Présentation de l'importance des congés paternité lors de la réunion du personnel | Septembre 2024 |

## 6. Mettre en place les conditions propices pour l'allaitement des femmes après la reprise du travail.

Selon l'organisation internationale du travail, le droit de poursuivre l'allaitement – à la reprise du travail après le congé maternité – est important pour la santé de la mère mais surtout pour celle de l'enfant<sup>11</sup>.

Donner aux mères le temps d'allaiter et désigner un espace dans lequel elles peuvent le faire dans de bonnes conditions d'hygiène permet aux femmes de ne pas devoir choisir entre le retour au travail et l'intérêt de leur enfant. Par ailleurs, les employeurs en tirent profit en termes de gain de productivité : l'absentéisme parental est en effet réduit grâce à la bonne santé des enfants, à un taux plus élevé de reprise du travail et à un meilleur moral chez les employés.

Selon la loi croate, une salariée qui allaite un enfant tout en travaillant à temps plein, a droit à une pause de deux heures par jour pour allaiter son enfant jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge d'un an. Ce droit peut être exercé une ou deux fois par jour pour une durée d'une heure. Le temps d'absence au

<sup>10</sup> <https://www.zakon.hr/z/214/Zakon-o-rodiljnim-i-roditeljskim-potporama>

<sup>11</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_186625/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_186625/lang--fr/index.htm)

travail est compté dans les heures de travail. La salariée a droit à une compensation salariale pour le temps de la pause consacrée à allaiter son enfant.

| <b>Actions à réaliser</b>   | <b>Personne responsable</b>          | <b>Indicateur</b>  | <b>Calendrier</b> |
|---|--------------------------------------|--|-------------------|
| Désigner une pièce où les employées pourront s'isoler pour allaiter dans des conditions agréables et communiquer l'information au personnel | Point focal sur la question du genre | Pièce pour l'allaitement identifiée et information communiquée | Septembre 2024    |

## II. Planification des projets

### 7. Systématiquement prendre en compte la question du genre dans les projets

L'intégration systématique de la question du genre signifie la prise en compte de l'égalité des sexes à toutes les étapes et à tous les niveaux des politiques, programmes et projets. Les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes besoins ni les mêmes conditions de vie. L'objectif de l'intégration du genre est de prendre en compte ces différences lors de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques, programmes et projets, afin qu'ils profitent à la fois aux femmes et aux hommes et n'accroissent pas les inégalités mais renforcent l'égalité des sexes. L'intégration de la dimension de genre vise à résoudre les inégalités de genre – parfois cachées. Il s'agit donc d'un outil pour parvenir à l'égalité des sexes.

Toutefois, prendre en compte du genre implique pour un projet la formulation d'un objectif secondaire de réduction des inégalités entre femmes et hommes. Avoir des objectifs coexistants crée des difficultés dans la démarche de planification par objectifs, propre à l'approche-projet. De plus, l'approche étant innovante, avoir un projet « genré » s'approche plus d'une recherche-action que d'un projet classique planifié dans son ensemble. Enfin, l'approche a des conséquences sur les processus de suivi-évaluation, par la complexité des évolutions à suivre ou à évaluer, par une multiplication de perspectives et par le potentiel fortement formateur de ces processus.

Au vue des difficultés engendrées, il apparaît donc comme évident qu'il est nécessaire d'avoir des incitations fortes pour une prise en compte systématique de cet enjeu.

| <b>Actions à réaliser</b>   | <b>Personne responsable</b>          | <b>Indicateur</b>  | <b>Calendrier</b> |
|---|--------------------------------------|--|-------------------|
| Systématiquement prendre en compte la question du genre dans les projets du CAR/PAP | Point focal sur la question du genre | Nombre de projets prenant en compte la question du genre | Septembre 2024    |

## 8. Encourager les candidatures féminines d'expertes

Dans le cadre des activités qu'il dirige, le CAR/PAP engage régulièrement des experts nationaux à titre temporaire pour travailler sur des projets de courte ou moyenne durée. Leurs fonctions consistent à rechercher des résultats concrets et notamment à analyser des problèmes, animer des ateliers ou des cours de formation, établir des documents pour des conférences et autres réunions, ou encore rédiger des rapports en rapport avec son expertise.

Les experts sont le plus souvent amenés à travailler en équipe, et il est à souligner que la parité au sein de ces équipes n'est pas toujours respectée, et cela malgré la volonté des recruteurs. Comme le soulignent Fusulier, Barbier et Shaik (2015)<sup>12</sup>, les hommes et les femmes ne sont pas réellement dans une position d'égalité pour poursuivre une carrière scientifique ou universitaire. En conséquence, elles ne peuvent souvent pas présenter les mêmes qualifications et expériences lorsqu'elles soumettent leur candidature pour un poste d'expert dans un projet.

Plusieurs mécanismes dissuadant ou empêchant les femmes de poursuivre une carrière scientifique ont déjà été décrits dans la littérature scientifique : engluement des femmes dans des tâches peu valorisées fabriquant un « plancher gluant » (« sticky floor ») ; structuration du champ scientifique autour d'un habitus masculin (Beaufays, Kraiss, 2005) ; effet « Matilda » pour les femmes (Rossiter, 1995) versus un effet « St Mathieu » (Merton, 1968) pour les hommes<sup>13</sup>. Ces mécanismes aboutissent à un effet de « tuyau percé » (« leaky pipeline » - Berryman, 1983; Alper, 1993) produisant une « évaporation » progressive des femmes au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière (SHE Figures report, 2013).

Ces mécanismes sont d'autant plus prégnants dans les contextes nationaux où l'égalité entre les sexes est moindre. Dans la mesure où le CAR/PAP collabore avec tous les pays du bassin méditerranéen, les contextes nationaux sont très différents les uns des autres. En témoigne le classement réalisé par le Forum économique mondial (2023) qui évalue chaque année grâce à son « Global Gender Gap Index » l'état et l'évolution de la parité hommes-femmes à travers quatre dimensions clés (Participation économique et opportunités, niveau de scolarité, santé et survie et autonomisation politique).

| Pays               | Place selon le "Global Gender Gap Index" (sur 146) |
|--------------------|--|
| Albanie            | 17   |
| Algérie            | 144  |
| Bosnie-Herzégovine | 86   |
| Chypre             | 106  |
| Croatie            | 55   |
| Egypte             | 134  |
| Espagne            | 18   |
| France             | 40   |
| Grèce              | 93   |
| Israël             | 83   |
| Italie             | 79   |
| Liban              | 132  |
| Libye              | Hors classement                                    |
| Malte              | 70   |
| Maroc              | 136  |
| Monaco             | Hors classement                                    |

<sup>12</sup> <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:159392>

<sup>13</sup> Dans les années 1960, Robert Merton, sociologue américain, développe une théorie appelée "effet Matthieu". Il émet ainsi l'idée selon laquelle la renommée autour d'une découverte se cristallise autour d'un personnage, au détriment de ses collaborateurs. Une vingtaine d'années plus tard, Margaret W. Rossiter, historienne des sciences, reprend cette thèse en y ajoutant que : lorsqu'il s'agit de femmes scientifiques, le phénomène est décuplé. Autrement dit, si le binôme masculin d'un homme scientifique pouvait être évincé, c'était presque systématiquement le cas d'un binôme féminin.

|            |                 |
|------------|-----------------|
| Monténégro | 69              |
| Slovénie   | 29              |
| Syrie      | Hors classement |
| Tunisie    | 128             |
| Turquie    | 129             |

*Dans les pays situés parmi les dernières places du classement, les femmes peinent souvent à débiter leur carrière et à recueillir l'expérience nécessaire pour obtenir les scores les plus élevés en réponse aux appels d'offres du CAR/PAP.*

*Au final, il arrive que certaines équipes d'experts ne comptent pas autant d'hommes que de femmes, voir qu'elles soient composées uniquement d'individus de sexe masculin.*

| <b>Actions à réaliser</b>  | <b>Personne responsable</b>         | <b>Indicateur</b>  | <b>Calendrier</b>    |
|--|-------------------------------------|--|----------------------|
| <i>Rédiger les termes de référence en écriture inclusive</i>   | <i>Chargés de projet du CAR/PAP</i> | <i>Nombre de termes de référence rédigés en écriture inclusive</i>                                 | <i>Décembre 2024</i> |
| <i>Ajouter une mention : « les candidatures féminines sont vivement encouragées »</i>  | <i>Chargés de projet du CAR/PAP</i> | <i>Nombre de termes de référence comprenant la mention</i>   | <i>Décembre 2024</i> |
| <i>Obtenir des références d'expertes que l'on informera par mail de l'existence d'une offre d'emploi sur la page du centre</i> | <i>Chargés de projet du CAR/PAP</i> | <i>Nombre d'expertes contactées par mail pour les informer de l'existence d'une offre d'emploi</i> | <i>Décembre 2024</i> |

### III. Exécution des projets

#### 9. Déterminer des indicateurs genrés dans le cadre de chacun des projets

*Pour pouvoir prendre en compte la question du genre, il est tout d'abord nécessaire « genrer » le diagnostic sur lequel un projet est bâti. La connaissance de la situation de vie de la population doit alors être affinée pour comprendre aussi les différences entre les situations des femmes et des hommes.*

*Il est donc nécessaire de collecter et d'analyser toute information de manière différenciée, de se donner les moyens de comprendre les variations dans les ressources, les compétences, les difficultés,... en fonction des différents groupes qui composent une société donnée. De nombreuses données peuvent être genrées elles que celles relatives à la santé, l'éducation, le travail, la prise de décisions ou l'accès aux ressources et aux perspectives d'avenir. Cela constitue ensuite une base pour que les décideurs puissent élaborer des politiques. Les indicateurs permettront ensuite d'en mesurer l'efficacité afin de progresser vers l'égalité des genres.*

| <b>Actions à réaliser</b>                               | <b>Personne responsable</b>                 | <b>Indicateur</b>  | <b>Calendrier</b>     |
|---|---|--|-----------------------|
| <i>Intégrer des indicateurs genrés dans les projets</i> | <i>Point focal sur la question du genre</i> | <i>Présence d'indicateurs genrés dans tous les projets</i> | <i>Septembre 2024</i> |

## 10. Informer sur la situation en termes d'égalité des genres dans le/s pays du projet

*Bien que la plupart des constitutions des pays méditerranéens consacrent l'égalité entre hommes et femmes ou tout au moins entre tous les citoyens, la situation est très contrastée dans la réalité selon les pays. Il est à souligner qu'il n'y a actuellement d'égalité parfaite entre les sexes dans aucun des 21 pays. Parfois, des lois nationales peuvent même être en contradiction avec ce principe de la constitution. Ainsi, il existe par exemple des pays dans lesquels les hommes héritent du double des femmes lors de la disparition d'un parent.*

*Cependant, la situation n'est pas toujours perçue comme telle par les citoyens du pays en question, qui manquent parfois d'informations sur le sujet. Informer sur la situation réelle en terme d'égalité des genres dans le/s pays du projet permet de transmettre des informations cruciales pour une meilleure compréhension des enjeux.*

| <b>Actions à réaliser</b>  | <b>Personne responsable</b>                 | <b>Indicateur</b>  | <b>Calendrier</b>    |
|--|---|--|----------------------|
| <i>Présentations sur les inégalités de genre dans le/s pays lors du projet</i>                   | <i>Point focal sur la question du genre</i> | <i>Nombre de présentations réalisées</i>   | <i>Décembre 2024</i> |
| <i>Ajout d'un paragraphe sur la question du genre dans les documents stratégiques du CAR/PAP</i> | <i>Chargés de projet du CAR/PAP</i>         | <i>Nombre de documents stratégiques intégrant un paragraphe sur la question du genre</i> | <i>Décembre 2024</i> |

## 11. Un processus participatif inclusif

*Un processus participatif inclusif favorise participation des femmes et des hommes à l'élaboration des politiques pour garantir que leurs voix soient entendues et que leurs priorités se reflètent dans les politiques, programmes et projets<sup>14</sup>. La consultation inclusive des parties prenantes en matière de genre vise à impliquer les diverses perspectives de différents groupes de femmes et d'hommes concernés par une décision de politique publique afin de :*

*(a) mieux définir les questions prises en considération ;*

*(b) choisir entre différents types de solutions ; et*

*(c) parvenir à un consensus.*

<sup>14</sup> United Nations, How to manage gender-responsive evaluation — Evaluation handbook, 2015. Available at: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation>

De cette manière, la consultation inclusive des parties prenantes conduit à des processus de prise de décision mieux informés, une répartition plus équitable des ressources et une prestation de services améliorée.

| <b>Actions à réaliser</b>  | <b>Personne responsable</b>  | <b>Indicateur</b>                         | <b>Calendrier</b> |
|--|------------------------------|---|-------------------|
| Les participants aux réunions avec les parties prenantes des projets sont à 40% au minimum de sexe féminin | Chargés de projet du CAR/PAP | Pourcentage de participantes aux réunions | Décembre 2024     |

## 12. Inclure les associations de défense des droits des femmes dans les processus de concertation

Le CAR/PAP cherchera à impliquer systématiquement les organisations de femmes et les autres groupes qui défendent des droits dans le dialogue avec les institutions nationales et internationales, et notamment celles chargées de définir les orientations économiques et les ordres du jour politiques. Les organisations de défense des droits des femmes jouent un rôle essentiel dans la réalisation de progrès en vue de rendre le monde plus équitable et d'éliminer la violence envers les femmes et les filles. Elles veillent sur les processus stratégiques afin de garantir que les engagements envers les objectifs d'égalité des sexes sont tenus. L'accent est mis sur la satisfaction des besoins et des priorités des femmes et leur réflexion dans les politiques et budgets.

| <b>Actions à réaliser</b>  | <b>Personne responsable</b>  | <b>Indicateur</b>  | <b>Calendrier</b> |
|--|------------------------------|--|-------------------|
| Contacté au minimum une association de femme dans chacun des projets | Chargés de projet du CAR/PAP | Nombre de projets dans lesquels une association de femme a été contactée | Décembre 2024     |