

Département Travail et Politique sociale
Rapports d'expertise pour les études de genre

Le Genre, le Pouvoir et la Politique

10 questions et réponses concernant
l'intégration de la dimension de genre
«Gender Mainstreaming»

Dr. Barbara Stiegler

Friedrich-Ebert-Stiftung

Avant propos

Les 10 questions concernant le concept de l'intégration de la dimension de genre qui trouveront réponse dans cette étude sont le fruit d'une longue expérience, tirée de discussions menées au sein d'organisations et d'institutions les plus diverses. Ces questions cherchent à fournir une aide à ceux et celles qui vont ou qui sont en train de mettre en œuvre ce concept.



Editeur: Friedrich-Ebert-Stiftung
53170 Bonn

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Rédaction: Barbara Stiegler

Traducteur: Claire Labigne, Michelstadt

Cover Photo: Pellens Kommunikationsdesign, Bonn

Photos: dpa, FES, International Labour Organization (ILO)

Layout: Pellens Kommunikationsdesign, Bonn

Impression: Toennes Druck und Medien GmbH, Erkrath

Imprimé en Allemagne 2004

ISBN 3-89892-287-1

Sommaire

1. Que signifie l'intégration de la dimension de genre ?	5
2. Pourquoi mettre en œuvre le concept d'intégration de la dimension de genre ?	7
3. Comment introduire l'intégration de la dimension de genre ?	10
4. Quels sont les avantages que l'intégration de la dimension de genre apporte à une organisation ?	13
5. Quels sont les avantages que l'intégration de la dimension de genre apporte aux hommes ?	15
6. L'intégration de la dimension de genre cible-t-elle des objectifs de politique d'égalité ?	17
7. Qu'est-ce qu'une analyse selon le genre ?	26
8. La politique de soutien aux femmes est-elle désormais dépassée ?	31
9. Une politique spécifique de soutien aux femmes est-elle encore nécessaire ?	36
10. L'intégration de la dimension de genre peut-elle paralyser la politique de soutien aux femmes ?	37
Bibliographie	39
Indications de lecture	40



1. Que signifie l'intégration de la dimension de genre ?

Toute personne cherchant à comprendre le concept d'intégration de la dimension de genre doit revenir aux sources. L'origine du concept remonte au mouvement féministe international et aux douloureuses expériences qui ont pu être faites avec le manque d'écoute de la part des gouvernements et des institutions pour ce qui est des revendications formulées. Lors de chacune des trois premières conférences mondiales des Femmes, des documents contenant des recommandations destinées à améliorer la situation des femmes ont été adoptés. Certes, les gouvernements nationaux se sont engagés à suivre ces recommandations; les conférences internationales ultérieures montrèrent cependant régulièrement que cet engagement rhétorique de la part des gouvernements ne se concrétisait point et que la situation des femmes ne s'améliorait guère. Des débats commencèrent alors pour savoir comment une politique mondiale en faveur des femmes pouvait quitter le terrain de la seule revendication adressée avec insistance aux gouvernements et comment les recommandations pouvaient être plus efficacement mises en œuvre. Lors de la 4^{ème} conférence mondiale des Femmes à Pékin, en 1995, la nouvelle stratégie fut ancrée dans les documents sous le nom de «Gender Mainstreaming», signifiant l'intégration de la dimension de genre. Dans le contexte de la politique mondiale en faveur des femmes, l'intégration de la dimension de genre signifie que les gouvernements ne se contentent plus de confier la politique pour les femmes uniquement au ministère de la Femme mais que tous les champs politiques doivent prendre en compte quelles répercussions ledit champ va avoir sur la situation des femmes et des hommes. Toute mesure politique doit être analysée pour apprécier si et comment elle améliore, détériore

ou n'influence pas la situation spécifique des femmes. Les objectifs de politique d'égalité des gouvernements deviennent par conséquent contraignants pour chaque domaine politique et l'idée est définitivement abandonnée qu'il existe des champs ou domaines d'action politiques qui soient neutres en ce qui concerne les sexes.

Ainsi, la politique féministe mondiale avait obtenu ce que les ONG actives dans la coopération au développement avaient déjà mis en place beaucoup plus tôt: l'intégration de la dimension de genre dans ce secteur devait accorder plus de pouvoir aux femmes. Tandis que cette augmentation de leur pouvoir devait leur donner plus d'opportunités de s'impliquer activement dès la prise de décision, l'intégration de la dimension de genre devait entraîner la prise en compte permanente de la perspective de genre dans tous les champs politiques. Dans le domaine de la politique de développement, il existe déjà une longue expérience avec le «Gender Mainstreaming», qui peut facilement être transposée à toute autre action gouvernementale.

L'Union européenne, de son côté, grâce à son important lobby de femmes et la tradition venant de ses Etats membres scandinaves, s'est toujours fortement engagée pour le principe de l'intégration de la dimension de genre lors de conférences internationales: dès 1993, les femmes avaient réussi, au niveau européen, à imposer l'objectif de «l'égalité des chances entre les femmes et les hommes» au moment de la réforme des Fonds structurels européens. Pour la première fois en Europe, l'égalité des chances avait été entérinée dans un concept de soutien «général». La stratégie du «Mainstreaming» fut ensuite décrite en 1995 dans le Quatrième programme d'action sur l'égalité des chances. Ceci revenait à revendiquer que ce à quoi l'on était parvenu

pour les Fonds structurels européens devait être réalisé dans l'ensemble des politiques communautaires, à savoir de tenir compte des rapports de genre pour tout concept politique. Le principe du «Gender Mainstreaming» fut une nouvelle fois renforcé par le Traité d'Amsterdam. Tous les Etats de l'Union européenne y sont convenus d'appliquer ce principe pour toutes leurs politiques: toutes les mesures de politique communautaire doivent avoir pour objectif d'éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes. Afin de promouvoir cette politique d'égalité, la Commission, en juin 2000, adopta une stratégie cadre communautaire pour la promotion de l'égalité des hommes et des femmes. Il s'agit d'une stratégie globale qui touche toutes les politiques communautaires ainsi que tous les services de la Commission. Celle-ci adopta tant pour 2001 que pour 2002 un programme de travail annuel de politique d'égalité (Communautés européennes 2001).

En Allemagne, l'idée de faire de la politique de promotion des femmes une politique transversale, intersectorielle, n'est pas non plus récente. Par contre, la mise en pratique de cette idée au sein des processus décisionnels politiques laisse à désirer: en règle générale, il existe un service compétent en la matière (Ministère des Femmes, bureau de la parité entre les sexes) qui formule une politique en faveur des femmes et qui développe des revendications ciblant les femmes et les mesures qui s'y rattachent. Cette instance soumet ensuite les résultats de ses travaux aux «autres» secteurs politiques, dans l'espoir que ceux-ci reprendront leurs idées et les mettront aussi en œuvre. De la force des femmes et de leur pouvoir organisationnel dépendra alors si et dans quelle mesure leurs revendications seront entendues et appliquées. En ce qui concerne l'organisation des processus décisionnels, les femmes restent souvent cantonnées à leur rôle de requérantes ou de celles qui lancent des appels moraux.

Le «Gender Mainstreaming» peut devenir une stratégie innovante de la politique d'égalité dans toute organisation. Etant donné que la plupart des organisations disposent de structures où il existe une hiérarchie des sexes mais que

leurs concepts politiques et leurs services paraissent neutres et non discriminatoires, l'introduction du concept signifie un changement radical.

Définition du principe

«L'introduction de la dimension de genre consiste à réorganiser, améliorer, développer et évaluer les processus décisionnels dans tous les champs politiques et secteurs d'activité d'une organisation. L'objectif du «Gender Mainstreaming» est d'introduire la perspective des rapports de genre dans tous les processus décisionnels et d'ouvrir tous les processus décisionnels à l'égalité des sexes.»

Si l'on devait comparer les processus décisionnels dans une organisation (politique) au tressage d'une natte, on pourrait dire que, jusqu'à présent, les nattes consistaient en l'entrelacement d'une mèche «précision thématique», d'une mèche «faisabilité» et d'une mèche «coûts». Si la question des conséquences éventuelles pour les femmes était posée, c'était tout à la fin. C'était comme ajouter, pour terminer, un joli ruban à la tresse. Si l'on poursuit dans cette image, on peut dire que le «Gender Mainstreaming» signifie que la question des rapports de genre devient une mèche principale de la natte, entrelacée dès le début avec les autres mèches et contribuant à façonner dès le début toutes les décisions.

La République fédérale d'Allemagne s'est également engagée à introduire ce principe à l'échelon de sa politique nationale. Au niveau du gouvernement fédéral, il existe toute une série de projets à ce propos ; au niveau des Länder, on trouve certains concepts et les premiers résultats convaincants. Certaines municipalités aussi ont commencé à mettre en pratique l'intégration de la dimension de genre. Or, les pouvoirs publics ne sont pas les seuls à commencer à appliquer ce concept; des organisations de la société civile telles que les syndicats, les fondations ou les institutions de formation continue le font aussi.

2. Pourquoi mettre en œuvre le concept d'intégration de la dimension de genre?

Le «Gender Mainstreaming» peut devenir contraignant suite à des réglementations juridiques ou politiques, l'allocation de ressources soumise à conditions ou un engagement institutionnel volontariste.

2.1 Les réglementations juridiques et politiques

Il existe des réglementations pour l'introduction du principe d'intégration de la dimension de genre tant au niveau européen qu'au niveau national. L'article 3, paragraphe 2, de la Loi fondamentale énumère les objectifs que se fixe l'Etat en la matière, avec deux missions: l'Etat doit activement œuvrer à réaliser l'égalité des sexes et à éliminer les désavantages existants. Cet objectif doit être recherché dans la législation, l'administration et la jurisprudence. Tous les niveaux de l'Etat sont concernés, le niveau du gouvernement fédéral, celui des Länder et celui des communes.

Depuis l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam, le 1^{er} mai 1999, tous les Etats membres sont tenus, aux termes des articles 2 et 3, paragraphe 2, du Traité, de mener une politique active et intégrée de parité, dans l'esprit du «Gender Mainstreaming», dans toutes les politiques communautaires, en particulier dans la politique communautaire européenne du travail et de l'emploi.

Dans la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne, article 23, les Etats s'engagent à appliquer le principe d'intégration de la dimension de genre.

En République fédérale d'Allemagne, le principe de l'intégration de la dimension de genre est déjà ancré comme principe directeur dans cer-



taines lois, par exemple dans la loi «Job-AQTIV», dans le projet de loi anti-discriminatoire pour l'intégration de personnes handicapés ainsi que dans toutes les lois concernant l'enfance et la jeunesse.

Depuis 1998, il existe des décisions des cabinets ministériels du gouvernement fédéral et des gouvernements régionaux concernant le principe de l'intégration de la dimension de genre et son implémentation (en Basse-Saxe et Saxe-Anhalt). La décision du gouvernement fédéral de reconnaître partout l'égalité des genres comme principe directeur fut prise le 23 juin 1999. Suite à cette décision, le règlement intérieur commun des ministères fédéraux a été amendé par décision ministérielle le 26 juillet 2000: selon les dispositions de l'article 2 du texte (GGO), tous les ministères du gouvernement fédéral sont tenus de prendre en compte le principe de l'intégration de la dimension de genre pour toute mesure normative et administrative adoptée par le gouvernement fédéral. Ceci crée les conditions importantes pour l'application de ce principe au niveau fédéral.

Plus récemment, l'intégration de la dimension de genre a également été convenue dans les accords de coalition, par exemple en Rhénanie-Palatinat, Rhénanie du Nord-Westphalie, Brême et Berlin.

En mai 2001, l'assemblée générale de la Fédération des villes et communes allemandes, le Deutsche Städtetag, a décidé à Leipzig, dans sa résolution «L'avenir de la ville – la ville de l'avenir»: «Des services publics destinés aux citoyens supposent également que soit examiné quelles répercussions les activités administratives ont sur la vie des femmes et des hommes (Gender Mainstreaming)». En juin 2002, le «Deutsche Städtetag» a entériné ce principe pour ses propres activités.

Quelques conseils municipaux ont déjà pris des décisions en la matière (p. ex. Münster, Rostock, Wiesbaden).

Ce rapide coup d'œil sur les bases juridiques et politiques de l'introduction de l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes (autre terme pour l'intégration de la dimension de

genre, N.d.T.) montre qu'elle obtient une dimension de plus en plus contraignante au niveau fédéral, régional et communal et qu'elle pénètre de plus en plus de champs politiques.

L'Allemagne n'est point pionnière pour ce qui est de la mise en œuvre ce principe. Dans les pays scandinaves ou en Grande-Bretagne, l'intégration de la dimension de genre a commencé dès le milieu des années 80. Depuis 1994, la Suède a mis en pratique ce principe dans la politique gouvernementale du niveau national, régional et communal, et les expériences faites au niveau communal sont particulièrement riches (cf. Stepanek 1999).

2.2 L'allocation de ressources soumise à conditions

Outre ces dispositions juridiques et politiques, le principe de l'intégration de la dimension de genre est appliqué depuis dix ans par l'Allemagne dans la Coopération internationale. Le gouvernement fédéral, bailleur de fonds pour les projets dans les pays dits en développement, oblige les responsables de projets ainsi que les bénéficiaires des ressources à examiner les répercussions de leurs projets sur les deux sexes. Que ce principe ait pu s'imposer est pour partie le mérite du mouvement féministe international; de plus, l'évaluation de l'aide au développement effectuée il y a plus de dix ans avait fait apparaître que bon nombre de projets n'étaient pas durables justement parce que les rapports de genre dans les différents pays n'avaient pas été pris en compte. Dans le domaine de la coopération internationale au développement, il existe maintenant depuis des années des formations sur le principe de genre pour les collaborateurs et collaboratrices qui y travaillent, ainsi que des instruments d'évaluation.

La gestion des Fonds structurels européens a également intégré la dimension de genre. Une des mesures comprise dans la stratégie cadre de la Communauté pour la promotion de l'égalité hommes-femmes (2001-2005) est d'imposer le «Gender Mainstreaming» dans le cadre des Fonds structurels et des initiatives communautaires



correspondantes (EQUAL, Interreg, Urban et Leader), ainsi que de renforcer les mécanismes de coopération au sein de la Commission en vue de surveiller l'application du principe de l'intégration de la dimension de genre (Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des Régions COM (2000) 335 final). Ainsi, dans les documents d'information concernant l'éligibilité d'un projet EQUAL, il est exigé depuis 2002 que tous les responsables du projet suivent une formation «Gender» dès la phase de programmation du projet. Les instances responsables du contrôle et de l'évaluation des projets élaborent des instruments de contrôle de plus en plus pointus. Les dossiers soumis pour une demande de financement sont classés en trois catégories, selon l'intensité de leurs objectifs d'égalité hommes-femmes: favorisant l'égalité, intégrant la dimension de genre et neutre en la matière. Les projets classés «neutres» ne sont pas éligibles à un cofinancement.

On peut s'attendre à ce que la dimension de plus en plus contraignante de l'approche intégrée d'égalité fasse qu'il devienne de plus en plus fréquent, dans d'autres domaines également, de moduler l'aide publique en fonction des objectifs politiques d'égalité hommes-femmes. Le ministre fédéral de l'Éducation et de la Recherche a

soumis depuis un certain temps déjà son soutien à la recherche à des exigences d'égalité des sexes.

2.3 L'engagement institutionnel volontariste

Jusqu'à présent, l'engagement juridique et politique à appliquer le principe de l'intégration de la dimension de genre ne valait que pour l'intervention des pouvoirs publics. D'autres organisations telles que les fédérations, les associations, les syndicats ou les partis, peuvent s'engager elles-mêmes à faire de ce principe un principe contraignant. Un tel engagement institutionnel volontariste se trouve, par exemple, dans les statuts du syndicat ver.di. A l'article 5.3, Objectifs, il est question de «la réalisation d'une démocratie paritaire et la participation égale des femmes et des hommes dans les entreprises, l'économie, la société et la politique, grâce à l'application, entre autres, du principe du Gender Mainstreaming». Au parti social-démocrate allemand, le SPD, il existe depuis novembre 2001 une décision du Congrès du parti concernant l'implémentation de l'approche intégrée de l'égalité. La Fondation Heinrich Böll a ancré la démocratie paritaire dans ses statuts et dispose déjà d'une expérience de plusieurs années en ce qui concerne la mise en œuvre de cette approche.



3. Comment introduire l'intégration de la dimension de genre?

Intégrer la dimension de genre signifie pour les organisations intégrer une nouvelle perspective dans leurs activités, ce qui modifie les processus décisionnels au sein d'organisations jusqu'alors patriarcales.

On qualifie d'organisations patriarcales celles où les postes de décision sont majoritairement occupés par des hommes et où le «mainstream», le schéma dominant des activités et des réflexions qui sont menées dans et par ces organisations suit des schémas de pensée traditionnellement masculins. De tels schémas de pensée voient, d'une part, la réalité sexuée des situations de vie, ne pensent, par exemple, qu'au travail salarié lorsqu'il est question de «travail», et ne prennent pas en compte le travail non rémunéré; d'autre part, les normes qu'ils établissent ne sont que des normes cadrant bien avec les biographies et les styles de vie masculins, par exemple lorsqu'une journée de travail de 10 heu-

res est considérée comme normale voire exigée sur un poste de responsabilité.

Introduire la dimension de genre signifie que dans toute action qui se déroule au sein de cette organisation, les rapports de genre doivent être pris en compte. Une telle innovation ne peut se faire dans des organisations dotées d'une structure hiérarchique que si les étages de direction s'approprient ce procédé et ont la volonté de l'introduire. Ce sont les personnes à la tête des structures qui doivent trouver les voies et les moyens pour introduire cette nouvelle perspective dans les processus décisionnels quotidiens. L'objectif à long terme doit être qu'aucune réunion, qu'aucun entretien, qu'aucune action n'ait lieu sans que la question des rapports de genre n'y joue un rôle.

Un tel changement au sein d'une organisation prend du temps et doit être conçu comme un processus évolutif.

Il comprend les principales étapes suivantes:

1. décider des lignes directrices de la politique d'égalité des genres que l'organisation veut mener;
2. décider, au niveau de la direction de l'organisation, d'appliquer le principe d'intégration de la dimension de genre;
3. décider, au niveau de la direction, de quelle manière ce principe sera implémenté (premières mesures, projets pilotes, responsables de projet);
4. décider des données nécessaires (p. ex. sensibiliser et donner la qualification nécessaire au personnel, ancrer le principe au sein de l'organisation, définir des compétences);
5. décider des méthodes de contrôle et d'évaluation du processus.

Même si l'introduction de ce principe doit s'effectuer de haut en bas, cela ne signifie pas pour autant que cette modification de tous les processus décisionnels puisse être réalisée sur simple consigne d'en haut. Si, dans une organisation, on veut analyser les rapports de genre dans toute action, pour toute mesure et disposition prises, pour les missions et tâches réalisées au quotidien, ceci présuppose que tous les acteurs adoptent une autre manière de penser – ils doivent acquérir la «compétence de genre».

Cette compétence de genre suppose aussi de réfléchir au rôle que l'on joue soi-même en fonction du genre auquel on appartient, à sa propre compétence de formuler des objectifs de politique d'égalité et de les appliquer à sa propre activité professionnelle, et de réfléchir à sa propre compétence d'effectuer une analyse selon le genre. Pour cela, il faut des connaissances approfondies sur les rapports de genre. Elles peuvent être acquises par des formations spécialisées, les lectures personnelles et la participation à des stages de formation continue ciblés.

Il ne faut pas sous-estimer le travail nécessaire pour formuler des objectifs de politique d'égalité hommes-femmes dans le cadre de l'implémentation du «Gender Mainstreaming». Il ne suffit pas de s'en référer aux formulations contenues dans la Constitution. Un exemple du travail réalisé pour formuler de tels objectifs politiques est le projet des villes de Lübeck et de Norderstedt: des objectifs de politique d'égalité, assortis d'objectifs stratégiques et opérationnels, y ont été développés pour les services publics municipaux (cf. Hansesstadt Lübeck 1999).

Exemple:

1. Objectif général:

L'accès aux biens matériels et leur utilisation sont pareillement garantis pour les hommes et les femmes.

2. Objectif stratégique:

50% des ressources allouées au titre du soutien économique seront versés à des femmes ou leur seront destinés.

3. Objectif opérationnel:

Sur les marchés ou pour toute manifestation, la moitié des soumissionnaires seront des femmes.

Les expériences faites jusqu'ici avec des processus d'introduction de la dimension de genre montrent que le principe ne devient pas contraignant d'un coup pour toutes les activités mais que de premières expériences sont faites tout d'abord dans le cadre de projets pilotes (cf. Schweikert 2002, Färber 2001). La désignation d'une personne au poste de responsable de l'égalité ne semble être concluante qu'une fois que le plus grand nombre possible de personnes a été sensibilisé aux questions de genre et possède cette «compétence de genre»: l'intégration de la dimension de genre ne signifie pas, justement, que les questions de genre ne soient traitées que par quelques personnes expertes mais que tout le monde s'y emploie. Des responsables pour



les questions d'égalité des genres peuvent évidemment apporter leur aide, porter conseil ou rappeler à l'ordre dans le cadre de ce processus mais la responsabilité en soi doit être endossée par ceux et celles qui sont responsables au quotidien des activités spécialisées d'une organisation.

Il est possible de profiter de changements dans l'organisation de processus de fonctionnement pour y introduire la dimension de genre: lorsque de nouveaux objectifs, des contrôles, des normes de qualité et des procédures d'évaluation sont introduits dans une organisation, il est possible d'y rattacher la perspective de genre. Si l'on veut introduire des réformes, on fait souvent appel à

des expertes ou experts pour gérer ces processus. Même chose pour l'introduction de la dimension de genre: un regard porté de l'extérieur sur l'organisation, sous forme d'un conseil ou d'un accompagnement scientifique, consolide le processus. Ainsi, le conseil municipal de Wiesbaden n'a pas seulement décidé d'introduire le «Gender Mainstreaming» mais a décidé aussi d'un suivi du processus par un établissement universitaire. Les capacités d'apprentissage d'une organisation se voient renforcées par la prise en compte de la dimension de genre mais elles sont, en même temps, la condition préalable pour pouvoir mettre à profit ce concept.

4. Quels sont les avantages que l'intégration de la dimension de genre apporte à une organisation?

4.1 Une amélioration qualitative des mesures

L'utilisation de connaissances sur les conditions et répercussions liées aux genres aiguise le regard et contribue à renforcer l'efficacité des mesures prises. Pour toute activité ciblée sur un groupe précis de personnes, il faut appliquer ces connaissances concernant les rapports de genre pour que ladite activité prenne pleinement effet. Les problèmes qu'a le groupe cible en question seront d'autant mieux reconnus que les conditions spécifiques dans lesquelles évoluent les genres seront analysées.

Si l'analyse du groupe cible s'affine, il est possible de planifier des mesures beaucoup plus différenciées.

Exemples

- Un gouvernement régional essaie de rendre sa politique accessible par Internet à la population. S'il intègre la dimension de genre, il devra tenir compte de l'utilisation différente d'Internet par les femmes et par les hommes. L'administration se rendra alors compte que certains groupes de femmes n'ont aucun accès à Internet, alors que certains groupes d'hommes utilisent déjà quotidiennement le Web. La compréhension de ce phénomène aura alors une influence sur les présentations, et poussera peut-être même le gouvernement à rechercher d'autres moyens de prise de contact avec la population.
- Un fabricant de produits pharmaceutiques teste son nouveau médicament non plus

seulement sur des hommes jeunes, comme il l'avait fait jusqu'alors, mais tient également compte de femmes âgées et polymorbides. Ceci permet de mieux reconnaître les effets secondaires de la molécule, de préciser les dosages, et le médicament en devient plus efficace.

- L'analyse du conseil apporté à des personnes percevant l'aide sociale a montré que le problème principal des femmes est généralement leur manque de possibilités de faire garder leurs enfants, alors que chez les hommes interviennent souvent un faible niveau de scolarité et l'alcoolisme. Une telle différenciation des problèmes permet d'offrir une aide différente aux femmes et aux hommes.

Les analyses selon le genre permettent souvent aussi d'adopter des mesures préventives permettant de réduire les coûts ultérieurs.

Exemple

Une analyse différenciée de l'attitude vis-à-vis de sa propre santé montre chez les hommes de la tranche d'âge 16-18 ans un très fort comportement à risques. Ils ne tiennent pratiquement aucun compte de signes physiques pouvant indiquer un problème de santé et soumettent leur corps à des fatigues multiples et diverses dont ils ne mesurent absolument pas les conséquences. Une sensibilisation précoce de ces hommes jeunes permettra de réduire les coûts ultérieurs pesant sur les caisses maladie.

4.2 Une plus grande efficacité des mesures administratives

Une analyse selon le genre, si elle est faite pour un problème donné, peut exiger de sortir du domaine de compétence occupé jusqu'alors. Il faut alors prévoir d'autres formes de gestion de projet et de coopération.

Exemple

Le service Santé et sécurité sur le lieu de travail du Ministère du Travail, des Femmes, de la Santé et des Affaires sociales de Saxe-Anhalt a constaté, lors d'une enquête, que beaucoup de femmes enceintes sont exposées à des substances toxiques dangereuses et que les petites et moyennes entreprises enfreignent à l'obligation de déclaration prévue par la loi sur la protection de la maternité. L'analyse des causes a permis de développer une campagne d'information et de conseil englobant tous les services du ministère. Ainsi, par exemple, le service Santé, en coopération avec l'Ordre des Médecins, a organisé un programme de formation pour gynécologues, et le service Emploi a réexaminé des modèles de rotation des postes mis en place dans les entreprises sous cet angle spécifique.

4.3 Le renforcement des modèles participatifs

Le «Gender Mainstreaming» concerne l'ensemble des missions que remplit une organisation; dans la fonction publique il se rapporte donc à tous les services publics. En particulier aux services qui, pour le moment, étaient considérés comme neutres pour ce qui est de la dimension de genre, et qui sont maintenant réexaminés: l'urbanisme, les plans de circulation ou le soutien économique sont désormais analysés sous l'angle de leurs répercussions sur les deux sexes et sous l'angle des rapports de genre. Là encore,

ce n'est pas toujours une nouveauté. L'introduction de la dimension de genre facilitera et renforcera parfois le travail de la responsable des Droits des femmes et de l'égalité: dans de nombreuses communes, ces responsables s'efforcent depuis longtemps déjà d'organiser une participation de femmes dans la planification de projets d'aménagement du territoire ou tentent d'interroger les mères sur leurs besoins lorsqu'il est question d'organiser les services de garderie municipaux. L'application du principe de «Gender Mainstreaming» exige une participation encore plus systématique, et ceci dès la phase de planification. Ces modèles participatifs sont en fait souvent la seule possibilité d'évaluer les répercussions des mesures prévues sur les hommes et les femmes, sur les citoyens et les citoyennes.

4.4 Les avantages financiers

Dans de nombreux domaines, une modulation des fonds selon les efforts déployés en faveur de l'égalité hommes-femmes est déjà entrée dans les pratiques de subvention: un soutien financier n'est accordé que si le demandeur fait apparaître clairement qu'il est en mesure d'adopter la perspective de genre et de se fixer des objectifs d'égalité (exemple: les fonds structurels européens, la coopération internationale, la législation concernant les établissements du troisième cycle).

4.5 Une amélioration de l'image grâce au «Gender Mainstreaming»

Si elle s'ouvre aux questions de genre, cela peut non seulement être utile à une organisation lors de la recherche de nouveaux employé(e)s, cela peut aussi redorer le blason de l'organisation et des services qu'elle fournit auprès de certains consommateurs et de certaines consommatrices. Les grandes entreprises mondiales savent efficacement communiquer vers l'extérieur leurs stratégies d'égalité des genres et espèrent, non sans raison, contribuer ainsi à leur image positive.



5. Quels sont les avantages que l'intégration de la dimension de genre apporte aux hommes?

Cette question part de l'hypothèse qu'un changement des rapports de genre doit dans tous les cas aboutir à une situation de «gagnant-gagnant», pour que l'application du «Gender Mainstreaming» entraîne effectivement aussi l'implication des hommes qu'il recherche. C'est sous-estimer les «dividendes patriarcales» (Connell 1999). Le spécialiste australien en recherches sur les hommes désigne par ce terme le profit que les hommes retirent quotidiennement, sans même le remarquer, du patriarcat. Poser la question des avantages pour les hommes crée le risque d'éveiller de faux espoirs. En effet, ceux qui devront abandonner certains privilèges, les instruments financiers et le pouvoir dont ils disposent, ne se sentiront pas gagnants dans la nouvelle situation. L'individu masculin qui devra, au moment d'élections par exemple, renoncer à sa candidature au profit d'une femme, ne considérera pas cela comme un avantage.

Les analyses selon le genre pointeront surtout du doigt sur les postes et lieux où les femmes sont pour le moment encore exclues, non prises en compte et discriminées à cause de leur sexe. Partout où les structures semblent naturellement adaptées aux modes de vie masculins, ces structures seront remises en question; et si les modes de vie typiquement féminins sont pris en compte et que ceci entraîne une modification des structures, certains hommes pourront d'ailleurs en retirer un bénéfice.

Dans les études de genre, la masculinité tout comme la féminité sont définies comme un produit de société. Concrètement, cela signifie que tout homme ne doit pas forcément suivre les préceptes de la masculinité hégémonique et y correspondre. Les hommes peuvent autant que les femmes se distancer par rapport aux principes et positions appliqués à leur sexe respectif. Tous les hommes n'occupent pas des postes de

direction, les hommes se distinguent, entre autres, par leur âge, la classe socio-économique à laquelle ils appartiennent, leur santé, leur origine et leurs liens familiaux. «Les hommes ne sont donc pas un bloc homogène (de genre), avec des intérêts politiques homogènes » (Döge 2001, p. 34).

Lorsque l'on porte un regard un peu plus différencié sur «les hommes», il apparaît qu'il y a un avantage certain à englober les hommes dans le processus d'intégration de la dimension de genre et qu'il est tout à fait utile de prendre en compte le sexe masculin dans les analyses.

- *L'homme responsable politique*

Pour lui, il existe une obligation juridique et normative d'appliquer le principe du «Gender Mainstreaming»; en même temps, il pourra être convaincu par des arguments d'efficacité et d'assurance qualité s'il tient compte de la perspective de genre dans son propre travail (cf. 3).

Si le «Gender Mainstreaming» fait que la politique d'égalité ne reste pas une politique de vœux pieux mais se distingue par des analyses et objectifs logiques, rationnels et compréhensibles, cet engagement ciblé pourra contribuer à son professionnalisme.

- *L'homme comme partenaire et père*

Pour beaucoup d'hommes, la profondeur de l'empreinte masculine dans les structures de leur monde du travail et de leur famille n'apparaît qu'une fois qu'ils font personnellement l'expérience des problèmes avec lesquels se débat leur partenaire et/ou leur fille. Si un homme ne se ferme pas à ces expériences, il aura plus de facilité à participer à la conception de processus d'intégration de la dimension de genre, à en endosser la responsabilité et à lancer des initiatives en la matière.

- *L'homme qui suit les stéréotypes masculins*

Les analyses selon le genre, auxquelles il faut se reporter dans le cadre de processus d'intégration de la dimension de genre, font apparaître des problèmes de santé chez les hommes, un taux de mortalité masculine plus élevé, des problèmes de dépendance malade du travail et des problèmes de violence. Ces problèmes sont la conséquence négative du rôle masculin traditionnel. Même l'homme qui n'a pas pour le moment remis en question sa masculinité hégémonique devra se pencher sur ses conséquences.

- *L'homme qui ne suit pas les stéréotypes masculins*

L'objectif d'une plus grande souplesse dans les rôles attribués aux hommes et aux femmes lui accordera une plus grande liberté, au-delà des rôles traditionnels également. Il aura des opportunités que les conceptions traditionnelles des rôles homme/femme ne lui donnent pas: p. ex. donner un profil concret au père dans l'éducation des enfants, adopter de nouveaux schémas de pensée, accepter ses sentiments, pratiquer une autre sexualité. Par ailleurs, les analyses selon le genre font également apparaître des formes de discrimination des hommes lorsqu'ils travaillent dans ce qui est communément considéré comme des professions typiquement féminines. Tous n'occupent pas forcément des postes de responsabilité, beaucoup restent dans le travail quotidien d'une profession de soin ou dans l'éducation. La revalorisation de ces professions féminines et une rémunération équitable pour ces métiers profiteraient à ce moment-là aux hommes autant qu'aux femmes.

6. L'intégration de la dimension de genre cible-t-elle des objectifs de politique d'égalité ?

Les processus de «Gender Mainstreaming» poursuivent l'objectif premier de mettre en lumière des faits relatifs aux genres. Des différences dues à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe se constatent dans la plupart des domaines, que l'on analyse le rapport des hommes et des femmes avec les ressources économiques, leur participation aux instruments de pouvoir ou à l'emploi, ou que l'on étudie les opinions, les préférences et les habitudes.

Les différences constatées doivent être évaluées sur la toile de fond des objectifs d'égalité qui ont été fixés. Les stratégies d'intégration de la dimension de genre ne peuvent pas être appliquées sans objectifs clairement définis. Toute organisation est donc obligée de formuler ses

objectifs. Il existe un cadre juridique pour cela. Le législateur et les tribunaux ont donné certaines orientations pour les stratégies d'égalité des genres (Baer 2002): l'abolition de discriminations et le soutien ciblé de groupes discriminés sont indispensables pour arriver à l'égalité des chances matérielles. Et pourtant: des objectifs tels que la parité, l'égalité des chances, l'équité entre les genres ou la démocratie paritaire ne sont que des formules abstraites, leur concrétisation n'est pas simple. La parité est-elle réellement atteinte une fois que, partout, il y a parité numérique ? L'égalité des chances signifie-t-elle que les femmes doivent faire leur service militaire ? L'équité entre les genres signifie-t-elle que les moyens alloués pour le moment aux jeunes



filles le soient maintenant à montant égal pour les jeunes hommes? Le «Gender Mainstreaming» signifie-t-il que le sexe sous-représenté, donc pas forcément les femmes dans tous les cas, obtienne toujours des mesures de soutien?

Nous allons examiner ci-après si le principe d'intégration de la dimension de genre trace des voies concrètes – et, si oui, lesquelles – pour atteindre les objectifs de parité.

6.1 Que signifie «genre» ?

Souvent, il est regretté que, pour le moment, aucun terme vraiment adéquat n'ait été trouvé en allemand/français pour le mot «gender». Et ce n'est vraiment pas simple ! La langue anglaise fait des distinctions que la langue allemande ou française ne fait pas de la même manière: il existe en anglais le terme désignant les aspects biologiques du sexe, «sex», et un terme désignant les aspects sociaux et culturels du sexe, à savoir «gender». Une transposition exacte du terme «gender» en allemand ou en français n'est pas possible en un seul mot. «Gender» ne signifie justement pas l'aspect physico-biologique du sexe mais le rôle social et culturel revêtu par les genres humains.

L'utilisation du terme anglais «gender» dans le cadre de la politique d'égalité s'est peu à peu généralisé dans l'espace germanophone, par l'application plus en plus fréquente du principe de «Gender Mainstreaming». Même s'il est souvent demandé de trouver un terme allemand plus simple, le fait d'en rester au terme anglais présente plusieurs avantages: d'une part, la compréhension mutuelle de tous ceux qui s'engagent dans ce domaine s'en trouve facilitée. Mais ce qui est plus important encore est que le terme «gender» fait passer trois messages en même temps, que le terme allemand/français ne rend pas pareillement:

- *1^{er} message: le sexe a différentes composantes: biologiques et culturelles*

«Gender» renvoie aux dimensions sociales et culturelles du sexe. «Gender» n'est pas synonyme de «sex», terme anglais pour désigner les caractéristiques physiques différenciant les deux sexes. Ceci réfute l'idée que les sexes se définissent suffisamment et uniquement par des caractéristiques biologiques naturelles. «Gender» signifie que les manifestations des deux sexes, aujourd'hui, sont le produit de l'histoire, dépendent des couches sociales et doivent être relativisées selon le contexte culturel. En même temps, le terme implique la possibilité de changer un état de fait. Ce n'est que si les rôles, les positions et les identités qui, aujourd'hui, sont conçus par rapport à l'appartenance au sexe masculin ou féminin, ne sont plus conçus comme principes immuables, que de nouvelles options s'ouvrent pour une redéfinition de la politique de l'égalité des genres.

- *2^{ème} message: Les hommes aussi ont un sexe*

«Gender» implique que tant les rôles masculins que les rôles féminins ne sont pas immuables. Cet aspect ne va pas de soi, du moins pour l'idée commune que l'on se fait des sexes. Le fait que, jusqu'à présent, ce soient surtout les femmes qui aient lutté pour leurs droits et contre leur discrimination, pousse trop facilement à la conclusion que les questions de genre ne sont que des questions concernant les femmes. Souvent il semble même que les hommes n'aient pas de sexe au même terme que les femmes, mais qu'ils forment le sexe en soi, et que les femmes ne sont qu'une déviation de cette normalité masculine. Même le langage reflète cet état de fait: les formes grammaticales masculines «englobent» toujours aussi les femmes. Or, le terme de «gender» signifie clairement que le fait d'être «sexué» signifie tant pour les hommes que pour les femmes que des exigences, des rôles et des normes leur ont été attribués par les évolutions historiques et sociétales.

● *3^{ème} message: les structures ne sont pas neutres en ce qui concerne les sexes*

Les genres ne sont pas seulement une catégorisation des personnes. La dualité sexuelle est également un principe structurant de nombreux systèmes de société et systèmes de fonctionnement. En fin de compte, ce sont surtout les femmes que l'on trouve dans le travail privé, les professions mal payées, alors que les hommes se retrouvent aux postes synonymes de pouvoir. La question de savoir comment s'établissent les rapports entre les genres et comment on parvient à cette hiérarchisation ne peut pas trouver réponse si on se borne à regarder les comportements individuels. Il faut plutôt analyser les mécanismes de catégorisation et les schémas de fonctionnement systématiques qui contribuent à la «genderisation».

6.2 Genre: différence ou produit construit?

La perspective de genre présuppose une critique de la définition généralisée du «sexe». Rien que la question de savoir ce qu'est, en fait, le «sexe», en surprendra plus d'un. Rien ne semble plus sûr que le fait que tout être humain appartient à un sexe et qu'il existe des hommes et des femmes. Dans la vie quotidienne on trouve d'innombrables hypothèses catégoriques mais non vérifiées concernant les sexes.

Ci-après, des idées typiques concernant les sexes seront débattues sous l'angle des discussions récentes concernant l'approche théorique des genres.

Selon la compréhension générale des sexes, les hypothèses suivantes peuvent être retenues:

1. Que l'on ait à faire à un homme ou à une femme peut être déterminé par des signes physiques non équivoques.
2. Il n'existe que deux sexes.
3. Toute personne est soit un homme soit une femme.

4. Un être humain ne change pas de sexe.

5. Le sexe d'une personne détermine son comportement.

6. Seuls des individus appartiennent à un sexe.

Toutes ces hypothèses sont remises en question dans le contexte du débat récent concernant les genres. Ce débat n'a pas seulement un caractère philosophique mais prend également en compte les résultats d'études empiriques.

● *Première hypothèse: Que l'on ait affaire à un homme ou à une femme peut être déterminé par des signes extérieurs non équivoques.*

La discussion de ces dernières années sur les théories des genres a démarré tout d'abord sur la différence entre «sex» et «gender». Cette distinction indique déjà que le terme de sexe n'est pas si facile à cerner que cela. Au fil de la discussion apparut une troisième dimension permettant de saisir le phénomène du sexe, à savoir «sexuality». La sexualité renvoie au désir, à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle. En introduisant ces trois dimensions (sexe, sexualité et genre) et en faisant de toutes trois des composantes à part entière de définition du terme de sexe, il apparaît clairement que les phrases apparemment simples «c'est un homme» et «c'est une femme» comportent des dimensions multiples. Les caractéristiques physiques (sexe) ne sont qu'une composante parmi d'autres.

L'entendement général est que le sexe, de par les caractéristiques physiques, n'est jamais ambigu. Mais cette certitude n'est donnée que lorsque l'on a recours exclusivement aux propriétés morphologiques (caractères sexuels primaires et secondaires). La biologie moderne connaît cependant au moins 5 possibilités de déterminer le sexe: outre la détermination par la morphologie il existe la détermination par les chromosomes, par les glandes germinatives, par les hormones et par des particularités typiques au niveau du cerveau. Ceci remet en question l'évi-

dence avec laquelle une personne est catégorisée comme homme ou femme. La biologie moderne offre de multiples possibilités de déterminer l'appartenance sexuelle et, de même, il semblerait plus précis de ne pas avoir recours à cette définition bipolaire d'homme ou de femme mais d'attribuer à chaque individu une position spécifique dans un espace pluridimensionnel des genres.

Certaines approches déconstructives dans la théorie des genres vont même jusqu'à définir l'ensemble du corps «sexué» comme une construction historique, sociale et culturelle. L'argument consiste à dire que la nature ne connaît pas de catégories et n'en produit pas, que les catégories (comme par exemple les catégories masculine et féminine) sont des produits culturels et servent à classer des expériences. Ceci ne revient pas à renier des faits biologiques mais à mettre en avant leur interprétation culturelle et la signification qui leur est attribuée. Cette perspective remet radicalement en question toutes les distinctions de sexe basées sur les soi-disant faits biologiques: même les déclarations scientifiques sont soumises au changement continu de paradigme de ces mêmes sciences.

L'hypothèse selon laquelle le sexe d'un être humain peut facilement être déterminé sur la base de ses caractéristiques physiques est donc remise en question. Les caractères sexuels physiques peuvent être équivoques et les caractéristiques elles-mêmes sont interprétées, unifiées et polarisées à l'aide de facteurs culturels et sociaux.

● *Deuxième hypothèse: il n'existe que deux sexes.*

Des études ethnologiques ont fait apparaître que le système de la dualité sexuelle n'est pas inhérent à toutes les cultures. Il existe des peuples et des communautés qui font la distinction entre au moins trois sexes et admettent ainsi des formes de vie réprimées par un système de dualité sexuelle: il existe des hommes, des femmes, des berdaches ou hijras ou xaniths. Les berdaches,

hijras ou xaniths sont des personnes que leur sexe classe en hommes mais qui s'habillent et se comportent conformément aux schémas féminins. On les traite comme des femmes. De même, il existe des sociétés africaines ou indiennes qui connaissent un troisième genre, les «femmes au cœur d'homme», et qui sont des personnes de sexe féminin mais travaillant et se mariant comme des hommes et jouant le rôle du parent masculin (Lorber 1999).

Au cours de l'histoire, il y eut dans l'espace culturel européen également une phase dans laquelle non pas le modèle de la dualité sexuelle mais d'un seul sexe dominait les perceptions. Jusqu'au XVIII^e siècle, les philosophes et hommes de sciences occidentaux pensaient qu'il n'existait qu'un seul sexe, le sexe masculin, et que les femmes étaient quelque chose comme une déviation de la nature. Les organes sexuels féminins étaient pour eux une inversion des organes sexuels masculins (Laqueur 1992).

Ces observations empiriques prouvent: la soi-disant certitude de l'entendement commun selon lequel il ne peut exister que deux sexes ne se fondent que sur les expériences d'une culture précise. Si l'on regarde au-delà de son horizon individuel, on trouvera dans d'autres sociétés ou d'autres époques révolues des systèmes bien différents pour ce qui est de l'appartenance sexuelle.

● *Troisième hypothèse: toute personne est soit un homme soit une femme.*

Des recherches faites sur le développement fœtal ou embryonnaire prouvent que la formation de ce que nous appelons le sexe est un processus extrêmement compliqué et fragile. Une formation première des organes sexuels – si l'on s'en tient à un système de dualité sexuelle – n'est distinguée qu'après la septième semaine de vie; avant cela, il n'existe aucun indicateur d'une évolution masculine ou féminine. Trois nouveaux-nés sur 1000 présentent d'ailleurs des «irritations», parce que leurs caractères sexuels ne sont pas clairs. Les hermaphrodites ou androgy-



nes présentent des divergences plus ou moins fortes de la norme des parties génitales catégorisées comme masculines ou féminines (définition morphologique du sexe). La perspective médicale, toute empreinte du système de dualité sexuelle, considère cette divergence comme pathologique. Les médecins doivent alors décider du sexe «juste». Soit ils fondent cette décision sur le critère de la divergence la plus minime, soit ils ont recours à une méthode complémentaire permettant de déterminer le sexe avec plus de précision. Par la suite, une intervention chirurgicale rendra moins équivoque ce qui l'était initialement.

A côté de cette incertitude pour ce qui est de la catégorisation hommes-femmes selon le sexe biologique, il existe d'autres indices comme quoi il ne s'agit pas de catégories «soit l'un, soit l'autre» mais qu'il pourrait plutôt s'agir de catégories «tant l'un que l'autre». L'idée que tout individu possède en lui des parties masculines et féminines est défendue par les écoles et formes de thérapie psychanalytiques. Selon elles, la maturité d'une personne est atteinte lorsqu'elle est capable d'unir, d'intégrer ses parties

masculines et féminines. A la base de cela se trouve l'hypothèse selon laquelle ce n'est pas le sexe d'une personne qui détermine son développement individuel. Même une personne qui grandit avec tous les attributs physiques faisant d'elle un homme ne doit pas forcément correspondre à ce que la société dans laquelle elle vit qualifie de «masculin». Cette personne a des possibilités de développement qui comprendront aussi des comportements et schémas de pensée qualifiés de féminins. On peut distinguer les cultures selon qu'elles soulignent plus ou moins strictement la séparation des sexes et leurs différences ou selon qu'elles sanctionnent fortement ou peu ce qui est considéré comme une déviation de la norme. C'est en particulier dans la dimension «sexualité» que la politique égalitaire d'une société devient visible: dans les sociétés dans lesquelles l'homosexualité est traitée de la même manière que l'hétérosexualité et où elle n'est pas sanctionnée comme une déviation de la norme, il est admis que toute personne a le droit de développer sa sexualité et ses désirs indépendamment de son «sexe».

L'intérêt porté aux parts plus masculines ou plus féminines dans une personnalité semble par conséquent beaucoup plus en adéquation avec l'état actuel des connaissances que la catégorisation bipolaire homme/femme.

Un système binaire et polarisant des sexes réduit la diversité réelle et les multiples formes possibles de façonner sa vie individuelle et fait que les rapports hiérarchisés des sexes sont structurellement maintenus.

- *Quatrième hypothèse: un être humain ne change pas de sexe.*

Cette hypothèse est réfutée par le phénomène de la transsexualité. Les personnes transsexuelles refusent le sexe initial de leur corps. Elles ne se sentent pas à l'aise avec le sexe auquel elles sont supposées appartenir par les caractéristiques biologiques qui sont les leurs et s'identifient au sexe opposé. Elles se soumettent ainsi encore au diktat du système de dualité sexuelle ; pour elles aussi, il n'existe de vie sociale satisfaisante que comme homme ou comme femme. Mais les personnes transsexuelles souffrent beaucoup de ce système binaire avant de changer de sexe: elles subissent une pression sociale de devoir être comme elles ne le désirent absolument pas. Ce n'est que la chirurgie qui permet une adéquation des caractères sexuels avec le sexe auquel elles s'identifient, et, pour beaucoup de personnes transsexuelles, qui leur apporte la certitude souhaitée. Par conséquent, le corps semble être plutôt l'effet que la base des processus sociaux. Les interventions chirurgicales et les traitements hormonaux sont également l'expression de la pression culturelle et sociale de devoir réaliser l'adéquation entre «sex», «sexuality» et «gender». En opposition à cela, il existe des personnes qui se soustraient à cette pression et pratiquent une sexualité dans laquelle se mélangent les connotations masculines et féminines et adoptent un comportement tant masculin que féminin. Les hermaphrodites peuvent vivre un certain temps en femmes, puis un certain temps en hommes. Ils résistent ainsi à la pression de l'adéquation. Des présentations multiformes des

sexes, des expériences avec les éléments définis comme féminins et masculins sont fréquentes dans l'espace artistique. Le travestissement est l'expression d'une pratique consistant à démasquer le schéma traditionnel des sexes comme un phénomène purement culturel en l'inversant. Ce jeu avec le sexe auquel on appartient est ressenti comme provocateur – preuve de la solidité avec laquelle sont ancrés les produits de construction culturels. D'un autre côté, l'admission d'une multitude de présentations possibles des sexes est un progrès de société, puisqu'il dépasse les normes rigides et autorise ce que les êtres humains veulent réellement vivre.

- *Cinquième hypothèse: le sexe d'une personne détermine son comportement.*

Il existe de nombreuses études sur la manière dont le sexe influence le comportement. Si l'on en résume les résultats, il apparaît que les différences entre femmes, donc au sein même d'une catégorie sexuelle, sont au moins aussi importantes que les différences existant entre le groupe des hommes et le groupe des femmes. Et la saisie statistique de valeurs moyennes ne doit pas entraîner la conclusion que toute différence constatée entre le groupe des hommes et le groupe des femmes s'applique à chaque femme et à chaque homme.

Une influence directe du facteur «sexe» sur le comportement supposerait que des dispositions tout à fait spécifiques et s'excluant mutuellement seraient reliées aux attributs biologiques masculins ou féminins. Or, il n'existe pas de corrélation directe entre les facteurs biologiques – qui ne sont eux-mêmes pas toujours clairs – et le comportement. Bien plus : au cours de toute biographie individuelle il peut y avoir des évolutions contradictoires dans les différentes composantes sexe, sexualité et genre. Une personne que son physique place dans la catégorie «femme» n'est pas forcément hétérosexuelle dans ses désirs, tel que le prescrit la «normalité», elle peut être bisexuelle. Elle peut refuser les comportements attendus d'elle en tant que femme et adopter un comportement différent,

«masculin». Elle peut également opposer certaines résistances pour ce qui est de son statut de mère ou d'épouse ou pour ce qui est des autres positions que la société lui attribue. La même chose peut être dite pour une personne de la catégorie «homme». Sa sexualité, donc ses désirs, peut être portée sur des hommes, donc contraire à la norme, il peut parfois avoir un comportement plutôt «féminin» et sa position dans la société peut ne pas correspondre forcément à ce que la société attend de lui comme homme.

L'élément décisif est le champ de tension entre sexe, sexualité et genre dans toute personne, puisque c'est lui qui fait qu'une personne vit, dans sa biographie individuelle, son appartenance à un «sexe». Les différences et similitudes empiriques entre le groupe des hommes et celui des femmes ne peuvent plus être interprétées comme induites par le «sexe» des personnes mais elles découlent des rapports très divers que tout individu entretient avec les autres composantes de son sexe et de l'importance de la pression exercée par la société, qui attend que l'on se comporte conformément au sexe auquel on appartient. La question de comment se construit le genre, la question du «doing gender», devient de plus en plus un domaine de recherche révélateur. Ce n'est plus tant les différences entre les sexes qui sont au centre des recherches mais plutôt l'interrogation sur le fonctionnement des mécanismes nécessaires pour que les individus adoptent la position de genre prévue pour leur sexe. La genèse du genre peut être montrée dans l'interaction quotidienne entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles, dans les classes scolaires, dans les entreprises, dans la communication publique. Et une fois que l'on a perçu cette genèse, les conséquences indésirables peuvent être évitées. Si l'on en sait plus sur les conditions sociales dans lesquelles les individus doivent former leur identité par rapport à leur sexe, ces conditions peuvent être soumises à une évaluation politique. Cette manière de voir les choses s'abstiendra de vouloir attribuer des caractéristiques particulières aux «femmes en général» ou aux «hommes en général»:

on ne s'attendra plus alors à ce que les femmes soient toutes communicatives et sensibles, tout comme on ne s'attendra plus à ce que tous les hommes aient une propension à la violence. La vraie question qui se pose, c'est quel rôle jouent les images qui sont véhiculées et les structures lorsque les femmes deviennent des êtres sensibles et communicatifs ou lorsque les hommes développent une propension à la violence et la manifestent.

● *Sixième hypothèse: seuls des individus appartiennent à un sexe*

Cette hypothèse ne considère la catégorie sexe que sous l'angle de l'individu. Or, les recherches féministes et de genre ne se sont pas bornées au problème des individus mais se sont également penchées sur les normes et les institutions qu'ils fabriquent, les règles d'une société et ses mécanismes dont ils sont les auteurs.

Au centre de ces analyses se trouvent les effets sur les structures sociétales des systèmes sexuels binaires et polarisant. La question est alors comment les systèmes de sociétés reproduisent sans cesse les différences entre les sexes, comment fonctionnent la fermeture et les processus d'exclusion par le biais de la variable du sexe et comment se produisent la réelle inégalité et la hiérarchie entre les hommes et les femmes. Un mécanisme particulièrement efficace semble être le déni qu'il existe un quelconque rapport avec l'appartenance sexuelle. Des politologues féministes travaillent tant à prouver l'androcentrisme des théories actuellement en cours sur l'Etat et la politique, qu'à décrypter les institutions publiques et la politique comme non sexistes. Mais le marché du travail, les systèmes éducatifs, l'économie et bien d'autres systèmes dévoilent des fonctionnements empreints des mécanismes de genre. Le pouvoir des structures symboliques qui reproduisent les images rattachées à chaque sexe n'apparaît pas seulement dans les médias. On en apprend sans cesse plus sur l'importance de l'institution sociale «gender» pour les structures de nos sociétés. L'institution sociale du genre semble même être décisive, fait

son effet pratiquement dans le dos des individus. Les structures et les mécanismes sont «sexualisés». Un coup d'œil sur les structures des sexes en Allemagne de l'Est et de l'Ouest avant l'unification, et l'on constate que le sexe n'est pas seulement une caractéristique individuelle: l'évidence, quelle que fût sa justification, du travail à plein temps pour les femmes en R.D.A. influençait leur orientation individuelle mais influençait aussi toute l'infrastructure que l'Etat mettait à leur disposition. Même si la hiérarchie des sexes n'en était pas abolie en R.D.A. pour autant, cela montre néanmoins que le rôle des sexes n'est pas déterminé uniquement par l'individu.

Il est possible d'interpréter de la même manière le fait qu'à l'Ouest de l'Allemagne il y ait si peu de crèches pour les enfants de moins de 3 ans. Ceci reflète la conviction politique que seule la mère, durant cette période vie, doit s'occuper de l'enfant. La prévoyance et les services publics fournis par l'Etat sont fortement empreints des rapports de sexe dominants.

L'analyse des six hypothèses concernant le sexe cherche à démontrer que pour expliquer le terme de «gender», les définitions communément admises des sexes ne suffisent pas. Quiconque veut analyser les formes et les significations de la variable sexuelle a besoin de connaissances empiriques et théoriques à ce propos. L'expérience personnelle («Je connais ma femme et donc toutes les femmes», et «Je sais comment sont les hommes, j'en ai un») suffisent nullement si l'on veut parler de manière compétente des sexes, des différences entre les sexes et de la «sexualisation» des structures. Dans le cadre des processus d'intégration de la dimension de genre en Suède, une liste d'ouvrages traitant de cette question a été dressée et un certificat de qualification peut être obtenu lorsque l'on a acquis les connaissances nécessaires.

En outre, la brève analyse de ce qui est communément compris par sexe montre que «gender» signifie quelque chose d'éminemment complexe. Les simplifications habituelles par lesquelles certains expliquent les différences entre les sexes ne résistent pas aux analyses critiques.

Les différences constatées empiriquement entre les individus masculins et féminins ne s'expliquent pas seulement par leur «sexe» ; il s'agit bien plutôt de les amarrer aux effets du «genre». «Gender/genre» désigne les aspects du sexe que l'on peut qualifier de produit de société. Le genre ne décrit pas le sexe auquel un individu appartient mais fait référence aux mécanismes culturels et sociaux auxquels est soumis un individu appartenant à une catégorie sexuelle.

Ainsi, l'application du principe de l'intégration de la dimension de genre entraîne, par l'utilisation du terme de genre, une remise en question de certaines idées se rapportant aux sexes et qui, auparavant, ne faisaient pas de différence entre sexe et genre.

- Toute personne ayant des idées binaires et polarisantes sur les sexes et qui pense que l'homme est par nature rationnel, fort et ciblé sur l'action, la femme, par contre, émotive, en quête d'harmonie et consolatrice, s'oriente à des stéréotypes sur les sexes et pense que ceux-ci reflètent la réalité et la vérité concernant les hommes et les femmes.
- Toute personne croyant que les professions féminines sont idéales pour les femmes et que les professions masculines sont idéales pour les hommes a pris la composante culturelle des sexes pour une vocation biologique.
- Toute personne croyant que le travail domestique non rémunéré et l'éducation des enfants sont une activité naturelle pour les femmes – ce qui est généralement appelé «remplir des tâches familiales» – est logiquement également de l'avis que l'activité naturelle pour l'homme consiste à être continuellement au travail pour assurer les conditions matérielles d'existence pour sa femme et ses enfants – ce qui est généralement appelé «subvenir aux besoins de la famille». L'égalité des genres est alors définie comme la reconnaissance et la valorisation égale des domaines d'activité différents dont l'homme et la femme ont la charge, sauf qu'il y a distribution injustifiée des tâches uniquement sur la base du sexe.
- Toute personne croyant que les différences entre les sexes, nées de l'histoire, reposent sur la nature des sexes et ont une fonction à remplir

pour assurer la cohabitation réussie des sexes, mélange «sexe» et «genre».

Cette compréhension très différenciée du concept de genre fait aussi perdre toute légitimation à une quelconque domination de l'un des sexes. Si le sexe n'est plus vu sous cette forme binaire et polarisante, les hiérarchisations qui se basent sur les différences entre les hommes et les femmes ont perdu toute justification. Si l'on admet cela, toute personne sera encouragée à se libérer des catégorisations imposées et réductrices basées sur leur appartenance sexuelle. Ceci a cependant une importance plus grande encore pour l'évaluation de règlements ou de mesures adoptées: lorsque ceux-ci comprennent une assignation à un travail, la définition d'une orientation ou d'une compétence basée sur l'appartenance au sexe masculin ou féminin, il faudra les remettre en question. Puisque l'on ne peut plus avancer la raison biologique des différences entre les sexes lorsque l'on applique le principe du «Gender Mainstreaming» et que, partant, toute différence est imputable au «genre», il faudra, si l'on veut maintenir les

différences, chercher une justification au-delà de la catégorisation basée sur le sexe biologique.

Ceci ne revient pas à nier le fait que les hommes et les femmes soient réellement différents et que ces différences soient empiriquement prouvées; mais leur justification n'est plus à chercher dans le sexe en tant que tel et elles ne peuvent donc plus être généralement admises pour toutes les femmes ou pour tous les hommes.

Le concept de genre comprend tous les comportements sociaux adoptés pour structurer les rapports des sexes, mais dans leurs répercussions sur les individus. Les normes juridiques en vigueur en Allemagne sont la parité et l'égalité des sexes et du traitement. Les objectifs politiques d'égalité, compris dans les processus d'intégration de la dimension de genre, en deviennent encore moins aléatoires: ils cherchent à dépasser toute forme de prédominance et de domination de l'un des sexes, cherchent à démanteler les structures à prédominance masculine et à mettre en place le traitement égal et la prise en compte des situations de vie et de travail féminines.



7. Qu'est-ce qu'une analyse selon le genre ?

Disposer de la compétence de genre implique de savoir réaliser une analyse selon le genre. Les processus d'intégration de la dimension de genre ne se limitent pas à dresser une check-list dans laquelle il suffit de cocher la case «oui» ou «non» de l'importance d'une décision pour les genres. Une analyse selon le genre présuppose que le concept de genre soit bien compris (point 6) et que l'on dispose de connaissances sur les rapports entre les sexes.

Une analyse selon le genre peut être faite d'un discours théorique, d'un agenda politique, d'un budget ou de toute mesure spécifique. Tous les champs thématiques peuvent être analysés. Une analyse selon le genre se fait en différentes étapes:

1. Clarification du terme de genre et formulation des objectifs de politique d'égalité
2. Collecte de données relatives aux genres

3. Formulation des problèmes relatifs à la dimension de genre

4. Premières conclusions

Une analyse selon le genre se fonde sur l'hypothèse que le sexe n'est pas une caractéristique biologique mais une institution sociale, un produit construit permettant de simplifier et de hiérarchiser la société. Une analyse selon le genre ne regarde pas seulement ce que les individus de la catégorie biologique femme ou homme pensent, disent ou font mais élargit l'angle de vue: elle cherche à décrire dans quelle mesure la dualité sexuelle hiérarchique structure le champ d'analyse concerné.

Dans une analyse selon le genre, il s'agit surtout de découvrir quelles conditions structurelles font que toute la diversité possible d'individus est restreinte par la dualité aléatoire homme/femme. En catégorisant les individus par «sexe»,

leurs projets de vie, professions, intérêts, statut social sont produits par la catégorisation même, ce qui réduit les possibilités d'épanouissement de tout individu et, en même temps, leur assigne une place précise dans une hiérarchie.

A cause de leur appartenance au sexe féminin, les femmes recevront les emplois moins bien rémunérés, moins de droits sur les ressources matérielles, auront moins d'influence dans la société, alors que les hommes profiteront des emplois mieux rémunérés, de plus de facilité d'accès aux ressources matérielles, et exerceront plus d'influence dans la société. Si l'on cherche à modifier les conditions structurelles de cette hiérarchie des sexes, donc à introduire des normes de genre pour les hommes et pour les femmes, ceci aura aussi des conséquences politiques. Ces conséquences ne consisteront plus seulement à conseiller aux femmes de s'imposer ou de dépasser par leurs propres efforts les barrières entre les sexes. Elles ne consisteront pas non plus à recommander aux hommes de renoncer à certains privilèges au profit des femmes et de le faire de leur plein gré. Il s'agit plutôt de découvrir l'ancrage structurel tant de la discrimination des femmes que du favoritisme envers les hommes. Les analyses selon le genre se tournent vers les conditions qui font que les rapports hiérarchisés des sexes se reproduisent indéfiniment. Il s'agit ensuite de changer ces conditions. Or, les changements ne peuvent réussir que si l'on se fixe comme objectif de politique d'égalité d'admettre la diversité d'épanouissement des individus catégorisés comme hommes ou comme femmes. Pour toute analyse selon le genre, il est donc essentiel de bien clarifier le terme de «gender». Les concepts faisant du sexe un fait individuel, biologiquement ancré, légitiment les différences entre les sexes et considèrent qu'elles sont hors du champ d'influence politique; ces concepts ne peuvent donc pas former la base d'une analyse selon le genre. Par contre, si l'on admet que le sexe n'est pas un concept unidimensionnel et que l'on perçoit bien les différences entre «sexe», «sexualité» et «genre», si l'on ne tient pas pour acquis l'adaptation des structures de nos sociétés aux différences biologiques entre les individus mais

si l'on cherche à comprendre le genre comme un produit sociétal et si l'on critique les hiérarchisations, alors on reconnaîtra les différences entre les sexes comme un problème politique.

La perspective de genre permet de reconnaître et de critiquer les rôles attribués aux femmes et aux hommes; il sera donc impossible d'abuser du concept pour masquer des discriminations. Une analyse selon le genre évite cependant de ne parler de discrimination de la femme que parce que certaines femmes la mentionnent ou bien encore de déclarer de manière péremptoire que toutes les femmes refusent les différences entre les sexes et les rapports hiérarchisés des sexes. Elle évite aussi de rendre tous les hommes responsables de l'oppression des femmes. L'analyse selon le genre part bien plutôt de l'hypothèse que tout individu a la possibilité de se distancier des catégorisations selon les sexes mais aussi de s'y identifier.

Une analyse selon le genre dévoile les structures où se sont établis des rapports hiérarchisés entre les sexes. Même lorsque certaines personnes ne perçoivent même pas dans leur quotidien qu'elles vivent et agissent dans des structures clairement empreintes des différences entre les sexes, cela ne signifie pas pour autant que ces structures n'existent pas. Le fait qu'autant d'hommes et de femmes considèrent qu'il est naturel de pratiquer un partage du travail basé sur la hiérarchie des sexes est un indice, sous l'angle du genre, combien les modèles sociétaux et culturels forgent l'image que les individus se font d'eux-mêmes. Surtout les hommes ne sont souvent aucunement conscients que leur réalité de vie est façonnée par la catégorisation par sexe. Pour eux, ce n'est souvent que la vie des femmes qui est influencée par leur appartenance à un sexe.

Pour toute analyse selon le genre il est nécessaire de recenser des données spécifiques relatives au sexe masculin et féminin. Pour ce faire, toutes les données sont d'abord évaluées selon le «sexe», donc la catégorie biologique et morphologique des individus. Mais faire la seule différence entre «homme» ou «femme» ne suffit pas. Pour pouvoir répondre à la question des effets

induits par l'appartenance à un sexe et leurs mécanismes, il faudra, dès l'analyse des données, prendre en compte des paramètres supplémentaires rattachés aux rôles attribués en fonction du sexe:

Les données devront être différenciées selon

- le statut de mère et de père – situation familiale, âge et nombre d'enfants,
- l'âge – femmes ou hommes jeunes, plus âgés et âgés,
- le degré de participation au travail salarié – femmes ou hommes travaillant à plein temps,
- la possibilité de disposer soi-même de ressources financières et matérielles – femmes ou hommes bien ou moins bien situés sur le plan matériel,
- l'infrastructure environnante – femmes ou hommes vivant à la ville ou à la campagne,
- l'état de santé – femmes ou hommes souffrant de problèmes de santé,
- l'appartenance ethnique – femmes ou hommes migrants.

Cette saisie différenciée se fonde sur le fait que les conditions de vie de tout individu sont déterminées par des facteurs socioculturels, rattachés eux-mêmes aux positions attribuées aux sexes. Le genre ne pousse pas à former des groupes homogènes, on sait que des déclarations sur «les hommes» et «les femmes» sont trop forfaitaires et qu'elles gommant les différences et hiérarchies spécifiques entre des groupes spécifiques.

Dans les étapes suivantes de l'analyse, on s'interrogera sur le fonctionnement des mécanismes par lesquels les différences et hiérarchies spécifiques aux sexes sont forgées et maintenues en place. Il faut pour cela également regarder les évolutions historiques et culturelles des rap-

ports de genre. L'époque durant laquelle même les codes juridiques avaient recours au sexe comme facteur d'ordre et d'oppression et durant laquelle il était interdit aux femmes de faire la même chose que les hommes (par exemple voter ou s'inscrire à l'université) est révolue en Europe. Les codes de loi ont graduellement aboli les discriminations directes des femmes. Et pourtant, la réalité est telle que le genre reste un immense facteur structurant les sociétés, et les rapports hiérarchisés des sexes perdurent même sans légitimation juridique. Les normes aussi doivent être analysées sous l'angle de leur effet discriminatoire indirect ou de leur effet privilégiant.

Exemple

La révision de la loi organique allemande sur les comités d'entreprises devait permettre de mettre fin à la sous-représentation existante des femmes salariées au sein des conseils (comités) d'entreprises. La loi ne contient pas, désormais, de quotas de femmes dans les conseils d'entreprises mais un quota pour le sexe sous-représenté. A première vue, cette solution semble faire justice au concept de genre, puisqu'elle sera également appliquée lorsque les hommes se trouvent sous-représentés. Or, une telle égalité de sexe formelle et abstraite néglige le contexte historique et sociétal. Les femmes revendiquèrent les quotas après avoir fait l'expérience que les appels et les déclarations de bonnes intentions ne suffisaient pas pour mettre fin à leur exclusion, due uniquement à leur rôle de femme. Les élections à des organes politiques tels que directoires, comités d'entreprise ou au poste de délégué du personnel, à des commissions et des comités, sont totalement influencées par les images factices des sexes: alors qu'il est naturel pour un homme, de par son sexe, d'occuper ce type de position, cela ne convient pas vraiment à une femme, parce qu'elle est femme. Il y a là exclusion des femmes à cause de leur sexe. Les femmes ne sont pas élues parce

qu'elles sont de sexe féminin, étant donné que le rôle d'une femme et la défense d'intérêts sont quasiment contradictoires (lorsqu'il s'agit d'une femme, beaucoup se posent la question: en est-elle capable ?). Si les hommes, par contre, ne sont pas élus, ce n'est pas uniquement parce qu'ils sont de sexe masculin, tout simplement parce que le rôle sociétal des hommes et la défense d'intérêts vont très bien ensemble (pour les hommes, ont dit: lui, il y arrivera). Par conséquent, les hommes n'ont pas besoin d'être protégés contre leur non-élection due à leur appartenance à un sexe, alors que c'est le cas pour les femmes. C'est la raison pour laquelle les quotas de femmes sont nécessaires pour atteindre l'objectif de parité, si l'on analyse le contexte selon des aspects de genre. Un quota d'hommes est un soutien des hommes, qui ne favorise pas la parité mais le favoritisme.

L'égalité de traitement peut être un objectif de la politique d'égalité, mais celle-ci ne doit pas rester une formule abstraite. Il faut dans beaucoup de cas prévoir des traitements inégaux pour réduire les inégalités. Seule la perspective historique et sociétale des rapports de genre pourra montrer au cas par cas quelles sont les mesures à prendre.

Une analyse selon le genre est, par conséquent, un instrument à l'aide duquel il est possible de faire apparaître les répercussions des modèles polarisant et binaires et comment est créée, ancrée et renouvelée une hiérarchie des sexes. Les structures hiérarchiques qui reproduisent les différences de genre sont rendues visibles et thématiques. Ce faisant, ce ne sont pas les femmes en tant que groupe défavorisé qui sont au centre des travaux, ce sont les positions des deux genres qui sont analysées, ainsi que les effets des normes, règles, structures et déroulements de processus, respectivement sur les deux genres.

Exemple

L'analyse de la part d'un budget communal allouée à l'aide à l'éducation aboutit à la conclusion que ce sont surtout des garçons qui sont présentés par leurs mères à des conseillers pédagogiques. Leur clientèle est à 70% masculine. La question qui doit alors être posée est si ce sont les jeunes filles qui sont désavantagées ou s'il s'agit d'un problème particulier aux garçons. Il est évident que dans ce cas précis, la simple formule «la moitié des ressources sera consacrée aux jeunes filles» ne peut pas être appliquée. Sous l'angle du genre, il faut constater tout d'abord que ce sont principalement les mères qui viennent solliciter l'aide pédagogique, et qu'elles présentent principalement des garçons. Cette analyse apparemment simple cache cependant une série de problèmes relatifs aux genres:

- Peut-être est-ce le comportement des jeunes filles qui fait, de par leur nature spécifique, que les mères ne vont pas solliciter un conseil pédagogique les concernant. Le fait en soi que moins de jeunes filles soient présentées au conseiller pédagogique ne signifie pas pour autant que leur comportement soit moins frappant. Cela montre seulement que les jeunes filles paraissent moins dévier du comportement attendu d'elles. Peut-être les symptômes de leur comportement sont-ils différents, plus adaptés à ce qui est attendu d'elles ou typiques de leur sexe et, partant, paraissent plus normaux. Pour une analyse plus poussée des spécificités de genre dans ce modèle, il faudrait sonder, dans une nouvelle étape, s'il existe dans l'administration communale une instance pouvant donner des renseignements sur les problèmes particuliers des jeunes filles. Un processus de coopération devrait alors permettre d'inclure les idées développées, par exemple, dans le travail éducatif avec les jeunes filles, à l'offre de conseil éducatif communal. Peut-être ceci signifierait-il une augmentation des moyens qui y sont mis à disposition.

● Le peu de présence éducative des pères auprès de leurs garçons et de leurs filles, suite au partage hiérarchique du travail selon les sexes, se reflète dans l'absence des pères des centres de conseil pédagogique. L'absence paternelle n'est pas seulement une variable importante dans la socialisation des garçons mais elle l'est aussi pour la socialisation des jeunes filles, et les répercussions n'en sont que peu étudiées. Ce serait certes trop demander à une commune de faire disparaître l'absence des pères dans le processus éducatif mais on pourrait se demander quels efforts ont été déployés pour le moment par les centres de conseil pédagogique pour inclure également les pères dans leur offre de conseil et de thérapie. Ces efforts devraient ensuite continuer à être soutenus et élargis.

Cet exemple montre que le simple discours sur l'égalité des chances ou la parité est beaucoup plus complexe si on le confronte à la pratique, et que la formule d'appliquer l'égalité de traitement dans l'utilisation des ressources ne suffira pas, en règle générale. L'intégration de la dimension de genre signifie analyser la réalité des faits sous l'angle des genres et détailler les problèmes différents selon les sexes. Dans beaucoup de cas, c'est surtout la face jusque-là cachée de l'autre sexe qui fera son apparition: dans l'exemple ci-dessus, le regard se tourne vers les

jeunes filles, jusqu'alors moins prises en compte, mais aussi vers les pères, auparavant également négligés. Là encore, l'exemple montre qu'il faut fixer des objectifs de politique d'égalité. Les processus d'intégration de la dimension de genre montrent que le partage hiérarchique traditionnel du travail entre le père et la mère n'est pas une bonne chose, lorsque la mère doit s'occuper principalement de l'éducation des enfants, alors que le père peut totalement déléguer cette tâche. Le fait que les mères viennent solliciter un conseil pédagogique est considéré comme un problème. De même, un comportement bruyant et agressif n'est pas considéré comme normal et naturel pour un garçon et la présentation comparativement plus importante de garçons dans les centres de conseil pédagogique n'est pas interprétée comme le résultat de petites violations de frontières au sein du rôle masculin normal.

Les analyses selon le genre nécessitent plusieurs méthodes (cf. Döge 2001a), il n'existe pas de méthode unique et adaptée à tous les cas. Les exemples ci-dessus ont montré qu'une observation et interprétation ciblées et scientifiquement justifiées des symptômes concernant les genres sont nécessaires. Un élément ambitieux, mais qu'il faut encore développer en détail, est le «Gender Budgeting», procédé permettant de décrire les répercussions des budgets publics sur les rapports de genre (cf. Schratzenstaller 2002).



8. La politique de soutien aux femmes est-elle maintenant dépassée?

Le rapport entre soutien aux femmes et intégration de la dimension de genre doit être clairement défini dans chaque organisation si l'on veut éviter les conflits, la résignation ou de trop grands espoirs du côté des personnes impliquées.

8.1 Les responsables des Droits des femmes et de l'égalité ne sont pas superflu(e)s

Si le «Gender Mainstreaming» est considéré comme une réussite du féminisme et une lente pénétration de la question des rapports de genre dans les institutions auparavant neutres dans leurs activités pour ce qui est de la question de genre, cette pénétration graduelle ne doit pas pousser à remettre en question voire à supprimer, dans les organisations, les personnes ayant déjà intégré plus tôt les questions de genre dans leurs

réflexions et leurs activités. L'intégration de la dimension de genre doit pousser à un approfondissement des actions en faveur de l'égalité dans une organisation, et non à leur abandon.

Lorsque le principe de l'intégration de la dimension de genre est appliqué – et ceci est inhabituel pour bon nombre d'organisations – les hommes doivent également assumer leur part de responsabilité. Etant donné que, jusqu'ici, ni les hommes occupant des postes d'encadrement ni ceux en charge de problèmes spéciaux ne se sentaient en général responsables de la conception des rapports de genre, l'intégration de la dimension de genre est quelque chose de fondamentalement nouveau pour eux. Pour les femmes disposant déjà d'une longue expérience dans ce domaine, ce n'est pas le cas. Les bureaux chargés de l'égalité, les secrétariats ou missions chargés des Droits des femmes sont souvent, dans une administration, les seules instances dans les-

quelles se trouve un certain savoir concernant les rapports de genre. Ce savoir et les perspectives que cela induit sont indispensables dans le cadre de la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité.

Intégrer la dimension de genre signifie adopter la perspective de genre dans le travail spécialisé de tous les acteurs d'une organisation. Ceci ne signifie pas que tout le monde doit au même moment devenir actif dans le domaine de la politique de soutien aux femmes; il s'agit bien plutôt d'analyser toutes les activités professionnelles sous l'angle des genres. La politique en faveur des femmes (ONG, recherches féministes, politique institutionnalisée de promotion des femmes) fait apparaître des questions, des analyses ou des problèmes mais fait apparaître aussi la force particulière des femmes. Il s'agit alors de s'en inspirer et de prendre en compte l'analyse selon le genre. Les personnes engagées jusqu'ici dans la politique de promotion des femmes continueront à donner des impulsions, à développer leur analyse des problèmes et à poser des questions très différenciées.

L'intégration de la dimension de genre implique d'examiner et d'analyser les questions de genre. Ceci met en tout cas toujours en lumière les objectifs de politique d'égalité poursuivis. Le «Gender Mainstreaming» ne garantit pas qu'un courant particulier du lobby féministe s'impose mais il garantit que les implications particulières pour les genres soient décrites. Ceci transforme les schémas de pensée patriarcaux encore largement répandus, dans lesquels les hommes s'ouvrent «généreusement» aux revendications des femmes, en interrogation quant aux conséquences spécifiques de telle ou telle mesure sur les deux sexes. Par conséquent, l'intégration de la dimension de genre n'est pas l'instrument de la défense automatique des intérêts des femmes mais le premier pas en direction d'une plus grande transparence des activités des administrations. L'élaboration des objectifs concrets de politique en faveur des femmes, les corrections et les propositions restent toujours aux mains des actrices de la politique féministe, qui doivent néanmoins entrer en dialogue avec les experts et les

membres des administrations. Un soutien leur vient d'ailleurs des normes juridiques sur la parité hommes-femmes et l'égalité des chances.

8.2 Les responsables des Droits des femmes et de l'égalité ne sont pas responsables pour l'intégration de la dimension de genre

Le fait historique que les femmes aient lutté par le passé contre leur discrimination pousse beaucoup d'hommes à prétendre que seules les femmes seraient responsables de la conception des rapports de genre.

Les responsables des Droits des femmes et de l'égalité, bureaux communaux des Droits des femmes ou toute autre instance s'occupant de problèmes spécifiques liés aux sexes sont rapidement amenés à se poser la question de leur implication concrète dans les processus d'intégration de la dimension de genre. Une telle question montre que le principe du «Gender Mainstreaming» est mal compris. En effet, cela revient à transmettre la responsabilité pour la conception des rapports de genre entièrement à l'un des sexes, au sexe féminin.

L'intégration de la dimension de genre doit se faire de haut en bas, c'est un processus dont la responsabilité incombe à la direction. Ce sont les cadres qui doivent veiller à la compétence de genre de leurs collaborateurs et collaboratrices, qui doivent analyser leur propre domaine d'activité sous l'angle des genres et inciter leur personnel à en faire autant.

Comment impliquer les actrices responsables de la politique d'égalité au sein des organisations dans les processus d'intégration de la dimension de genre, la question est encore en suspens: donnent-elles des impulsions et/ou lancent-elles des appels, exercent-elles un contrôle ou bien leurs missions antérieures se transforment-elles, où sont-elles appelées à coopérer – tout ceci ne peut être décidé qu'en toute connaissance de cause de l'organisation concernée et de sa culture d'égalité hommes-femmes antérieure; une chose est certaine: en aucun cas les actrices antérieures de la politique d'égalité des sexes sont-elles

responsables des processus ! L'acceptation et la position des actrices de la politique d'égalité au sein d'une organisation détermineront si elles trouveront rapidement et dans tous les services de l'organisation des partenaires de coopération avec lesquels elles pourront travailler ensemble à certaines missions.

8.3 Le soutien des femmes est une composante des processus d'intégration de la dimension de genre dans la politique des ressources humaines

La position moins avantageuse des femmes, due au rôle assigné à leur sexe dans le travail salarié, est analysée et documentée depuis longtemps et a été corrigée – du moins dans la fonction publique – par des lois sur la promotion des femmes et sur la parité. La création de postes de responsables des Droits des femmes et de l'égalité au sein des administrations doit servir à contrôler si les dispositions légales sont appliquées.

Le point de départ des efforts de promotion des femmes est leur position moins avantageuse au sein d'une organisation. Il s'agit d'éliminer les raisons qui empêchent les femmes d'être traitées sur un pied d'égalité à tous les niveaux de l'organisation et dans tous les domaines.

Les plans de promotion des femmes énumèrent les objectifs, les procédés et les instruments de contrôle qui doivent être intégrés au quotidien de la politique des ressources humaines. En règle générale, on commence par un état des lieux: qui occupe quel poste, comment se structurent les rémunérations, quel est le taux de participation des hommes et des femmes aux augmentations salariales, aux programmes de formation continue. Les systèmes d'évaluation, les procédures d'embauche et les procédés de développement de la qualité sont étudiés quant à leurs éléments de discrimination potentiels. La promotion des femmes dans les administrations se fonde sur un objectif de politique d'égalité, élabore un bilan de la situation des genres (statistiques et analyses des procédés) et procède à une mise en rapport des résultats constatés avec les objectifs d'égalité fixés. Suite à cette analyse,

différentes mesures peuvent être prévues, en particulier dans le domaine de la politique des ressources humaines. La mise en œuvre du plan de promotion des femmes ne tombe pas sous la responsabilité de la personne chargée des Droits des femmes et de l'égalité mais sous celle du service des ressources humaines et celle des cadres. Un tel processus correspond en tout point à une approche intégrée de la l'égalité des genres. Le processus d'intégration de la dimension de genre a donc déjà eu lieu dans les concepts de politique des ressources humaines de la fonction publique.

8.4 L'intégration de la dimension de genre complète et élargit la politique de soutien des femmes

Le terme de «promotion des femmes» pose problème lorsqu'il pousse à supposer que les femmes devraient obtenir un quelconque soutien parce qu'elles souffriraient de déficits individuels. Les origines de la discrimination des femmes ne se trouvent pas en elles en tant que personnes mais dans les rapports de genre dans lesquels elles vivent. C'est la raison pour laquelle, dans la loi sur l'égalité au niveau fédéral amendée, les responsables des Droits des femmes ont été renommées responsables de l'égalité.

L'intégration de la dimension de genre élargit la perspective, limitée jusque là au groupe des femmes, pour la réorienter sur les structures et procédés discriminatoires et cherche à déclencher une prise de conscience chez les hommes, ce qui revient à enclencher un changement assez radical dans les schémas de pensée et dans la politique des ressources humaines.

Exemple

L'objectif d'une politique d'égalité dans une organisation consiste à désigner autant de femmes que d'hommes à des postes de responsabilité.

A partir de là, la promotion des femmes consiste en règle générale à convenir de règles de quotas qui influenceront les décisions individuelles à prendre dans le domaine des res-

sources humaines, à modifier les textes des appels à candidature, à introduire des contrôles.

L'expérience montre que l'objectif d'égalité des genres n'est atteint que très lentement par ces procédés. Un plan de promotion des femmes est trop restreint s'il ne porte que sur le groupe cible des femmes. Un processus d'intégration de la dimension de genre comprend toujours une analyse selon le genre (cf. point 7) et cherche donc à trouver les raisons de la faible représentation des femmes aux postes de responsabilité. La promotion des femmes est donc complétée par des mesures plus vastes:

- les procédures de sélection lors de l'embauche, par exemple, sont étudiées quant à leurs éléments discriminatoires, tels que l'emploi d'un terme typique des biographies masculines portant sur l'efficacité, le rendement ou les performances ;
- il est analysé dans quelle mesure les hommes participent au maintien des rapports de genre dans les étages de direction. Des séminaires visant à sensibiliser les cadres supérieurs pour les questions de genre sont proposés. Des mesures sont élaborées visant à ce que le rôle masculin évolue également: p. ex. l'aménagement d'horaires de travail souples pour ceux qui ont des tâches familiales, des programmes d'incitation à se lancer dans des formations professionnelles atypiques du sexe et à occuper des postes de travail atypiques du sexe.
- Les exigences envers les cadres supérieurs et les horaires de travail sont analysées pour voir combien ils cadrent avec les modes de vie typiquement masculins, ce qui revient à ne les ouvrir qu'à des personnes sans aucune obligation privée envers des personnes à charge. Les possibilités de travail à temps partiel sont créées, la culture d'organisation de réunions est modifiée.

Ces mesures profitent d'un côté aux hommes à qui elles sont destinées et indirectement, elles profitent également aux femmes:

- si les pères prennent en charge plus de travail éducatif, parce qu'ils ont des horaires de travail plus souples, cela signifie pour les femmes que si elles sont mères, elles seront déchargées d'une partie du travail éducatif non rémunéré.
- Lorsque des cadres apprennent à mieux connaître la situation de vie des mères et comprennent les formes souvent occultées de discrimination des femmes, celles-ci pourront espérer que leurs supérieurs feront preuve d'une plus grande compréhension envers elles.
- Lorsque des hommes jeunes travaillent, dans le cadre de la promotion de formations professionnelles atypiques de leur sexe, dans des crèches, les petits garçons et les petites filles feront l'expérience, par leur intermédiaire, de nouveaux rôles de genres.

Par conséquent, il s'agit non pas tant de reconnaître le sexe d'une personne mais de reconnaître que les effets différenciés des structures sur les sexes sont susceptibles de poser problème, et de mettre fin à la «masculinisation» des dites structures. Ceci signifie que les modes de vie typiquement masculins n'ont pas le droit de devenir la seule norme par laquelle le travail salarié sera structuré.

Par conséquent, le «Gender Mainstreaming» est l'instrument permettant de créer des structures et un environnement équitables. Le «Gender Mainstreaming» permet de prévenir de nouvelles discriminations, des menaces pour l'un des genres ou des approches réductrices. C'est la raison pour laquelle la perspective de genre doit être développée partout et être incorporée à toutes les questions et toutes les analyses. Il ne s'agit pas seulement, ce faisant, de promouvoir particulièrement les femmes en tant que groupe mais de développer des solutions globales, c.-à-d. comprenant la culture des organisations, l'interconnexion des domaines d'activité et la modification des procédés.

La mise en place de cette approche intégrée de l'égalité entre les genres cherche donc à transformer les structures de manière durable.



Par conséquent, le «Gender Mainstreaming» est bien plus que la promotion de l'égalité des chances individuelles de certaines femmes par rapport aux hommes. Il

1. élargit la promotion individuelle des femmes pour englober la modification des structures, permettant ainsi de réduire globalement la discrimination des femmes;
2. il ne s'adresse pas seulement aux femmes mais aussi aux hommes, partout où les hommes ont une part de responsabilité dans le

fait que les femmes soient désavantagées (p. ex. par leur participation insuffisante aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants), mais aussi là où les hommes sont bloqués ou exclus par les stéréotypes masculins. Dans ces cas-là aussi, il ne s'agit pas de promouvoir des hommes au cas par cas mais de modifier les structures, pour leur permettre de vivre à l'extérieur des stéréotypes de genres.

9. Une politique spécifique de soutien aux femmes est-elle encore nécessaire ?

Si le «Gender Mainstreaming» est compris comme un instrument permettant d'imposer des objectifs de politique d'égalité, il apparaît clairement que ces objectifs ne sont pas compris dans l'instrument en tant que tel. Le mouvement féministe international a contribué à formuler l'agenda politique pour réorienter les rapports de genre, et le «Gender Mainstreaming» devait devenir une stratégie contraignante pour les gouvernements pour aboutir à l'objectif visé. Si la politique des femmes consiste en priorité à développer des objectifs et à les imposer, la définition de ces objectifs reste nécessaire, même si certaines organisations pratiquent déjà le «Gender Mainstreaming». Si les documents de l'UE concernant le soutien de l'emploi et des mutations structurelles fixent le partage équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre hommes et femmes comme un objectif de politique d'égalité, cet objectif est né de la discussion sur la politique d'égalité, dans laquelle se sont imposés ceux et celles qui n'entendent pas par travail le travail rémunéré uniquement. Sans eux, un tel objectif n'aurait pas été défini.

La politique des femmes fixe des objectifs, exerce pression et soutient les femmes.

Rien de tout cela ne peut être remplacé par la mise en œuvre du «Gender Mainstreaming». Mais étant donné que l'appartenance à un sexe ne peut induire ni chez les hommes ni chez les femmes une conviction politique déterminée (cf. point 6) mais que les convictions concernant la politique d'égalité ne se forment que lorsque l'on s'intéresse aux rapports de genre, il existera toujours des controverses. Pour qu'elles puissent avoir lieu, une politique spécifique destinée aux femmes est indispensable: qui, sinon les femmes, ont continuellement mis le doigt sur la violence contre les femmes, l'exploitation sexuelle, leur pauvreté particulièrement criante et la faible

participation des jeunes filles du monde entier aux programmes de formation? Qui, sinon les femmes de sciences, ont formulé des questions dérangeantes dans des matières scientifiques sous obédience masculine et développé des modèles alternatifs? Qui, sinon des femmes politiquement engagées, ont remis en question les institutions, les politiques et les textes de lois, parce qu'ils ne s'orientaient qu'à des modèles de vie masculins?

La politique pour les femmes se fait à l'intérieur et à l'extérieur des institutions: dans les institutions, ce sont en règle générale les personnes qui font de la politique pour les femmes qui sont les seules à avoir pour le moment traité des questions de genre. Leurs connaissances et aptitudes peuvent être, d'une part, mises à profit pour les processus d'intégration de la dimension de genre – elles sont très demandées et appréciées – d'autre part, les femmes peuvent également utiliser leur compétence pour contrôler le processus. La politique pour les femmes menée à l'extérieur des institutions, en d'autres termes, le travail des organisations de femmes, des projets de femmes ou d'ONG, oblige les institutions à se remettre en question: les évolutions en Allemagne de l'Ouest démontrent qu'un mouvement féministe puissant peut critiquer les institutions de l'extérieur et en même temps contribuer à ce qu'elles se transforment de l'intérieur. Si l'on déclare le fait que les gouvernements se soient engagés à appliquer le principe de l'intégration de la dimension de genre comme un succès du mouvement féministe international, le «Gender Mainstreaming» est l'instrument qui lui permet d'atteindre ses objectifs. Toute personne qui pense que les mouvements féministes deviennent superflus avec le «Gender Mainstreaming» ou que la politique pour les femmes est synonyme de ce terme, méconnaît le contexte historique et politique de ce concept.



10. L'intégration de la dimension de genre peut-elle paralyser la politique de soutien aux femmes?

La discussion féministe concernant le concept de «Gender Mainstreaming» est critique (Schunter-Kleemann 2000 ; Nohr, Veth 2002): certains y voient une tendance à réprimer la politique en faveur des femmes. D'autres se méfient des institutions et ne les considèrent pas capables d'incorporer les questions de genre dans leurs activités quotidiennes ni disposées à le faire. D'autres encore mettent en garde contre l'espoir de vouloir rompre le pouvoir des hommes et des schémas de pensée masculins par des processus de «Gender Mainstreaming». Si, au lieu de féministes, il n'existe plus que des «fémocrates», donc des employées d'institutions chargées d'une mission d'égalité entre les genres, le mouvement féministe se serait creusé sa propre tombe (Woodward 2001). La discussion internationale autour du concept du «Gender Mainstreaming» essaie, entre autres, d'élucider si les bureaucraties et les institutions sont en mesure de changer les rapports de genre au profit des femmes, puisqu'elles ne font que refléter, à l'intérieur de leurs structures, la hiérarchie des sexes, et qu'elles

sont dominées par une culture organisationnelle masculine (von Braunmühl 2000).

Cette critique est en partie étayée par l'expérience: des analyses réalisées dans le domaine de la coopération au développement mentionnent un danger: «la couleur mauve pâlit», lorsque le «Gender Mainstreaming» devient un exercice obligé des institutions (Callenius 2002 p. 63). Dans les résumés des rapports de l'UE dans lesquels il s'agit d'évaluer où en est l'égalité hommes-femmes et l'instrument du «Gender Mainstreaming», on retrouve toujours les mêmes expériences: la prise de conscience, les connaissances et l'argent font défaut pour rendre le «Gender Mainstreaming» réellement efficace. Mais alors qu'il ne s'agit là que de déficiences sur un chemin qui est en principe le bon, il existe également des exemples où il a été abusé du principe en tant que tel. Le principe de l'intégration de la dimension de genre a été renversé: il n'aboutit plus à un renforcement de la position des femmes et à une transformation de la position des hommes mais uniquement:

1. à renoncer à toute forme de politique d'égalité entre les genres

Exemples

Dans une commune, le plan d'aide à la jeunesse ciblant surtout les jeunes filles n'est pas discuté tant que le plan d'aide à la jeunesse ciblant surtout les garçons n'est pas lui aussi sur la table. Etant donné que personne n'est en mesure de l'élaborer, la partie ciblant les jeunes filles reste inappliquée, sous prétexte de vouloir respecter le «Gender Mainstreaming».

Des check-lists sont distribuées, dans lesquelles l'importance d'une mesure pour l'égalité hommes-femmes est à évaluer par «oui» ou par «non». Au lieu d'une analyse selon le genre on ne procède donc qu'à une évaluation schématique. Partout où le «non» est coché, rien ne se passe.

Les analyses selon le genre se bornent à compter l'appartenance au sexe féminin et masculin, et l'on croit pratiquer l'intégration de la dimension de genre lorsqu'on a exploité des données selon la catégorie homme/femme. Il n'y a ni analyse ni évaluation et aucune conclusion n'en est tirée.

2. à affaiblir la politique autonome en faveur des femmes

Exemples

Le poste de la responsable de l'égalité est qualifié «d'obsolète» et supprimé en invoquant l'argument du «Gender Mainstreaming», ce qui permet d'économiser des moyens.

L'instance responsable de la parité hommes-femmes est sollicitée pour le travail d'analyse dans le cadre des processus d'intégration de la dimension de genre au point de la surcharger de demandes et de travail.

Des projets de femmes sont «évalués» et les moyens financiers leur sont retirés, avec l'argument «dorénavant, toute l'administration fait de la politique d'égalité».

3. à réduire de moitié les moyens auparavant destinés au travail en faveur des femmes

Exemple

Les fonds de soutien que les femmes ont pu conquérir par leurs revendications politiques sont brusquement réduits de moitié : une des moitiés est réservée à des projets pour hommes et garçons.

Plus le principe de l'intégration de la dimension de genre se répand dans les organisations, plus les expériences, positives et négatives, se multiplieront.

Le «Gender Mainstreaming» représente-t-il un concept de transformation ou de consolidation, en d'autres termes, surmonte-t-il les rapports de genre existants ou ne fait-il que les rigidifier, la question est trop générale et trop abstraite. Il faut plutôt étudier les réussites et les échecs, les conditions favorables et pénalisantes au sein des organisations.

Sans une politique volontariste en faveur des femmes, le «Gender Mainstreaming» n'aurait jamais été développé, et la réussite du principe dépend toujours du regard critique que les femmes et les hommes portent sur les rapports de genre, dépend toujours de leur pouvoir d'imposer des changements. Le «Gender Mainstreaming» n'est pas une solution miracle permettant de créer l'égalité des chances ou de transformer des structures patriarcales. Il s'agit d'un concept très exigeant, qui suppose un processus d'apprentissage dans les organisations et un processus d'apprentissage de la part des hommes et des femmes. Un débat démocratique doit permettre de définir les contenus politiques de ce processus d'apprentissage. Mais on peut déjà considérer qu'un succès a été remporté dès lors qu'un tel débat est effectivement lancé au sein d'une organisation.

Bibliographie

- Baer, Susanne, 2002: Gender Mainstreaming als Operationalisierung des Rechts auf Gleichheit. Dans: Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Francfort, p. 41-63
- Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara, 2002: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Francfort
- von Braunmühl, Claudia, 2000: Mainstreaming gender zwischen herrschaftskritischem und bürokratischem Diskurs. Dans: Jahrbuch Lateinamerika 24, Geschlecht und Macht, Münster, p. 139-153
- Callenius, Carolin 2002: Wenn Frauenpolitik salonfähig wird, verblasst die lila Farbe. Dans: Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Francfort, p. 63-83
- Communautés européennes, 2001: L'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne, Luxembourg
- Connell, Robert W., 1999: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen
- Döge, Peter, 2001a): Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen, IAI, Berlin
- Döge, Peter, 2001b): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik, Bielefeld
- Enggruber, Ruth, 2001: Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit, Münster
- Färber, Christine, 2001: Gender Mainstreaming: Ein neues gleichstellungspolitisches Konzept und seine Bedeutung für den Hochschulbereich. Dans: Neue Wege für die Chancengleichheit?! Gender Mainstreaming und Total E-Quality. Dokumentation der 1. Fachtagung der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten des Saarlandes, p. 18-42
- GEO WISSEN, 2000: Frau und Mann. Alte Mythen Neue Rollen no. 26
- Gottschall, Karin, 2000: Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs, Opladen
- Jung, Dörthe, Küpper, Gunhild, 2001: Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse, Bielefeld
- Feministische Studien, 1993L: Kritik der Kategorie Geschlecht, 11, no. 2
- Hansestadt Lübeck und Stadt Norderstedt, 1999: Projektsteuerung von Querschnittszielen am Beispiel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Abschlussbericht der Hansestadt Lübeck und der Stadt Norderstedt, Lübeck
- Laqueur, Thomas 1992: Auf den Leib geschrieben. Die Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis Freud, Francfort/Main
- Hoecker, Beate, 1998: Frauen, Männer und die Politik, Bonn
- Lorber, Judith, 1999: Gender – Paradoxien, Opladen
- Mühlen Achs, Gitta, 1998: Geschlecht bewusst gemacht. Körpersprachliche Inszenierungen, Munich
- Nohr, Barbara, Veth, Silke (éds.) 2002: Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Fondation Rosa Luxemburg, Berlin
- Ökumenische Arbeitsgruppe/Brot für alle/Fastenopfer, 2001: Freier Blick auf Budgets, Bâle, Lucerne
- Schön, Christine, 2002: Aktuelle Konzepte und Strategien betrieblicher Gleichstellungspolitik – édité par la Fondation Hans Böckler, Düsseldorf 2002
- Schratzenstaller, Margit, 2002: Gender Budgets – ein Überblick aus deutscher Perspektive. Dans: Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Francfort, p. 133-159
- Schunter-Kleemann, Susanne, 2000: Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik – methodologische und politische Überlegungen. Dans: Hochschule Bremen, WEFF-discussion Papers 4
- Schweikert, Birgit, 2001: Die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene – Hintergrund, aktueller Stand und Planungen. Dans: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Forum Sexuaufklärung und Familienplanung 4-2001 Gender Mainstreaming, Köln, p. 9-13
- Stepanek, Brigitte, 1999: Gleichstellung und Kommunen. Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden auf kommunaler Ebene, Rostock
- Stiegler, Barbara, 1998: Frauen im Mainstream. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Expertisen aus der Frauenforschung, Fondation Friedrich Ebert, Bonn
- Stiegler, Barbara, 2000: Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Expertisen aus der Frauenforschung, Fondation Friedrich Ebert, Bonn
- Stiegler, Barbara, 2000: Männerbildung als Beitrag zur Geschlechterdemokratie. Dans: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung IV, 2000, p. 30-33
- Stiegler, Barbara, 2000: Telearbeit und Gender Mainstreaming. Dans: Gabriele Winker (éd.) Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Francfort/New York 2001, p. 165-189
- Stiegler, Barbara, 2000: Wenn Gender das Mädchen schluckt – Gender Mainstreaming und die Mädchenarbeit. Dans: Forum Erziehungshilfen 2/2001, p. 68-74
- Weg, Marianne, 2002: Gender Mainstreaming als Politikmethode für Geschlechterdemokratie. Dans: Roemheld, Regine: Wie geht es Ihnen, Madame Europe? Gendering in Politik und Verfassung in der Europäischen Union, Herbolzheim
- Weg, Marianne, 2001: Gender Mainstreaming – Perspektivwechsel für die Frauengleichstellungspolitik? Dans: Paritätische Bundesakademie: Gender Mainstreaming als Aufgabe – Konsequenzen für die Paritätischen Träger der freien Wohlfahrtspflege. Dokumentation der Fachtagung vom 27.11.2001 in Frankfurt, p. 36-42
- WSI-Projektgruppe, 2000 : Frauendatenreport, Berlin
- Woodward, Alison E. 2001: Gender Mainstreaming in European Policy: Innovation or deception? Discussion Paper FS 1 01-103, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Indications de lecture

- Stiegler, B.: Zur Aufhebung des Eheprivilegs im Grundgesetz, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, juin 1992
- Stiegler, B.: Vom gesellschaftlichen Umgang mit den Qualifikationen von Frauen – eine Kritik des herrschenden Qualifikationskonzeptes, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, novembre 1992*
- Stiegler, B.: Zur Zukunft der Hausarbeit, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, mars 1993
- Stiegler, B.: In Zukunft wieder Reservarmee ? – Frauen und demographischer Wandel, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, août 1993
- Stiegler, B.: Die Doppelverdienerin – Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, décembre 1993*
- Stiegler, B.: Berufe brauchen kein Geschlecht – Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, décembre 1994*
- Stiegler, B.: Der Tauschwert sozialer Qualifikation. Die Tarifierung einer vermeintlich weiblichen Kompetenz, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, juillet 1996
- Stiegler, B.: Das Geschlecht als Bremse ? Lebenswirklichkeiten junger Frauen und gewerkschaftliche Organisation, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, septembre 1996*
- Stiegler, B.: Das 654-Milliarden-Paket. Über den Wert der in privaten Haushalten geleisteten hauswirtschaftlichen Arbeit und deren gesellschaftliche Organisation, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, mai 1997*
- Stiegler, B.: Die verborgene Armut der Frauen, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, janvier 1998*
- Stiegler, B.: Die verborgenen Schätze der Frauen. Über die Aufwertung der Qualifikationen aus der Familienarbeit in der Erwerbsarbeit, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, février 1998*
- Stiegler, B.: Heim zur Arbeit. Telearbeit und Geschlechterverhältnis, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, novembre 1998
- Stiegler, B.: Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, décembre 1998*
- Stiegler, B.: Mutter, Kind und Vater Staat. Geschlechterpolitische Aspekte des Erziehungsgehalts, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, avril 1999*
- Stiegler, B.: Welcher Lohn für welche Arbeit ? Über die Aufwertung der Frauenarbeit, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, décembre 1999*
- Stiegler, B.: Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, édité par l'Institut de Recherche de la Fondation Friedrich Ebert, Dép. Recherches sur l'Emploi et les Affaires sociales, août 2000*

*Les titres dotés d'un astérisque
« * » sont accessibles sur Internet.*

*Adresse:
<http://www.fes.de>
page: Bibliothek
page: Digitale Bibliothek
Autorinnenname/nom d'auteur: Stiegler*

L'auteur:

Dr. Barbara Stiegler, diplômée en psychologie et pédagogie, collaboratrice scientifique au Centre de recherche et de conseil en politique économique et sociale de la Fondation Friedrich Ebert, Département Travail et Politique sociale, Bonn. Thème de recherche principal: les Femmes.