



Institut européen pour l'égalité
entre les hommes et les femmes



Intégration de la dimension du genre

Budgétisation sensible au genre: boîte à outils étape par étape

Orientations pour les Fonds de l'Union européenne

Remerciements

Cette boîte à outils s'inscrit dans le cadre des travaux de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) sur la budgétisation sensible au genre. Elle fait partie intégrante de la plateforme dédiée à l'intégration de la dimension de genre de l'EIGE.

Les auteurs de cette boîte à outils sont les suivants: Elisabeth Klatzer et Angela O'Hagan (expertes indépendantes), Catharina Schmitz et Emma Wretblad (NIRAS Sweden AB), et Ursula Mollay, Ambre Maucorps, Arndt Münch et Daniella Fessl (ÖIR GmbH).

Elle s'appuie également sur les différents processus de consultation organisés dans le cadre des projets de l'EIGE en matière de budgétisation sensible au genre. L'EIGE tient à remercier les participants aux réunions de consultation qui ont eu lieu les 21 novembre 2018 et

28 mars 2019 à Vilnius, pour leurs idées et leur expertise qui ont grandement contribué aux recherches.

Nous remercions tout particulièrement Jeroen Decuyper Aerts (Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes et membre du Forum d'experts de l'EIGE, Belgique) pour ses contributions intellectuelles et son soutien tout au long de la réalisation des projets mentionnés ci-dessus. L'EIGE remercie également Renate Wielpütz (experte indépendante) pour ses conseils et son soutien de qualité.

L'équipe de l'EIGE chargée de l'intégration de la dimension de genre a coordonné le travail relatif à cette publication et s'est occupée de l'assurance qualité (Barbara Limanowska, Helena Morais Maceira, Elena Anchevska, Sarah Robinson, Kim Van Aken et Nicole Jansen).

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est le centre de connaissances de l'Union européenne en matière d'égalité de genre. L'EIGE soutient les responsables politiques et toutes les institutions compétentes dans leurs efforts en vue de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité pour tous les Européens, en leur apportant une expertise spécifique et des données comparables et fiables sur l'égalité de genre en Europe.

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITUANIE

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2022

Print	ISBN 978-92-9482-977-1	doi:10.2839/499773	MH-01-22-000-FR-C
PDF	ISBN 978-92-9482-957-3	doi:10.2839/273148	978-92-9482-957-3

© Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2022

Image de couverture: © Marian Weyo/Shutterstock.com, l'icône de la main: © Leone_V/Shutterstock.com, l'icône de l'ampoule électrique: © Irina Adamovich/Shutterstock.com

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Réutilisation autorisée moyennant mention de la source et si la signification initiale n'est pas déformée; l'EIGE n'est pas responsable des dommages causés par cette utilisation. La politique de l'EIGE en matière de réutilisation est mise en œuvre par la décision de la Commission du 12 décembre 2011 relative à la réutilisation des documents de la Commission (2011/833/UE).

Ce document a été préparé par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes afin de faciliter la mise en œuvre du principe de l'égalité de genre au moyen de la budgétisation sensible au genre, qui fait partie des outils d'intégration de la dimension de genre. Il fournit des recommandations et des bonnes pratiques et n'est juridiquement contraignant pour aucune entité de l'Union européenne ou nationale impliquée dans l'exécution des fonds européens. Ses références à la législation en vigueur ou à des propositions d'actes juridiques n'ont pas valeur d'avis juridique en ce qui concerne leur mise en œuvre. L'utilisation de cette boîte à outils est sans préjudice de la législation nationale, de l'interprétation de la Cour de justice et du Tribunal ou des décisions de la Commission.

Tél. +370 52157444

Courriel: eige.sec@eige.europa.eu

 <http://www.eige.europa.eu>

 <http://twitter.com/eurogender>

 <http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

 <http://www.youtube.com/eurogender>

 <http://eurogender.eige.europa.eu>

 <https://www.linkedin.com/company/eige/>



Budgétisation sensible au genre: boîte à outils étape par étape

Orientations pour les Fonds de l'Union européenne

Abréviations

CCO	indicateur commun de réalisation de base (Core Common Output Indicator)
CCR	indicateur commun de résultat de base (Core Common Result Indicator)
CITE	classification internationale type de l'éducation
EFSD	Fonds européen pour les investissements stratégiques
EIGE	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
FAMI	Fonds «Asile et migration»
Feader	Fonds européen agricole pour le développement rural
FEAMP	Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche
FEDER	Fonds européen de développement régional
FMI	Fonds monétaire international
Fonds de l'UE	Fonds de l'Union européenne relevant de la gestion partagée
Fonds ESI	Fonds structurels et d'investissement européens
FSE	Fonds social européen
FSE+	Fonds social européen plus
FSI	Fonds pour la sécurité intérieure
GenderCoP	communauté de pratiques européennes sur le paritarisme (Community of Practice on Gender Mainstreaming)
IGFV	instrument relatif à la gestion des frontières et aux visas
Leader	liaison entre actions de développement de l'économie rurale
LIFE	l'Instrument financier pour l'environnement
NUTS	nomenclature des unités territoriales statistiques
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations unies
PAC	politique agricole commune
PIB	produit intérieur brut
PME	petite et moyenne entreprise
PO	programme opérationnel
RPDC	règlement portant dispositions communes
RTE-T	réseau transeuropéen de transport
S & E	suivi et évaluation
STIM	sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
SWOT	forces, faiblesses, opportunités et menaces
TFUE	traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TIC	technologies de l'information et de la communication
TVA	taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne

Table des matières

Aperçu de la boîte à outils	4
Section 1. À qui s'adresse cette boîte à outils?	5
Section 2. Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre?	5
Présentation de la budgétisation sensible au genre	6
En quoi la budgétisation sensible au genre est-elle liée aux réalités vécues par les femmes et les hommes?	6
En quoi consiste la budgétisation sensible au genre dans la pratique?	11
Budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE	13
Section 3. Pourquoi la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE relevant de la gestion partagée est-elle importante?	18
Trois raisons pour lesquelles la budgétisation sensible au genre est essentielle dans les Fonds de l'UE	19
Section 4. Comment pouvons-nous appliquer la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE relevant de la gestion partagée? Outils pratiques et exemples des États membres	21
Cadre réglementaire de l'Union européenne	23
Outil 1 — Relier les Fonds de l'UE au cadre réglementaire de l'UE en matière d'égalité de genre	23
Programmation nationale/infranationale et soutien au niveau des projets	33
Outil 2 — Analyser les inégalités de genre et les besoins liés au genre aux niveaux national et infranational	33
Outil 3 — Mettre en œuvre l'égalité de genre dans les objectifs politiques (dans les accords de partenariat) et les objectifs/mesures spécifiques (dans les programmes opérationnels)	40
Outil 4 — Coordination et complémentarités entre les Fonds de l'UE pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	51
Outil 5 — Définir les partenariats et la gouvernance à plusieurs niveaux — Identifier les partenaires pertinents, le rôle des experts sur les questions de genre et la composition des comités de suivi	66
Outil 6 — Élaborer des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour faire progresser l'égalité de genre	70
Outil 7 — Définir des critères de sélection de projets sensibles au genre	85
Outil 8 — Contrôler les allocations de ressources en faveur de l'égalité de genre dans les Fonds de l'UE	91
Outil 9 — Intégrer l'égalité de genre dans la conception des projets	92
Établissement de rapports, suivi et évaluation	99
Outil 10 — Intégrer une perspective de genre dans les processus de suivi et d'évaluation	99
Outil 11 — Rendre compte des dépenses de ressources en faveur de l'égalité de genre dans les Fonds de l'UE	104
Références	105

Aperçu de la boîte à outils

Cette boîte à outils étape par étape vise à aider les autorités de gestion de l'Union européenne (UE) à appliquer les outils de budgétisation sensible au genre des Fonds de l'Union européenne relevant de la gestion partagée (ci-après les «Fonds de

l'UE») (1). Elle propose un large éventail d'outils et met en lumière les approches prometteuses de différents États membres de l'UE sur la manière dont ces outils peuvent être utilisés dans la pratique. La boîte à outils comprend quatre sections:

Section 1. À qui s'adresse cette boîte à outils?

Cette section définit le principal public cible de la boîte à outils.

Section 2. Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre?

Cette section propose une introduction à la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE, afin que les utilisateurs se familiarisent avec le concept de base de «budgétisation sensible au genre» et avec la réflexion qui le sous-tend.

Section 3. Pourquoi la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE relevant de la gestion partagée est-elle importante?

Cette section présente les arguments juridiques, politiques et économiques en faveur de la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE.

Section 4. Comment pouvons-nous appliquer la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE relevant de la gestion partagée? Outils pratiques et exemples des États membres

Cette section présente 11 outils permettant d'appliquer la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE. Ces outils sont répartis en trois sous-sections principales: «Cadre réglementaire de l'Union européenne», «Programmation nationale/infranationale et soutien au niveau des projets» et «Établissement de rapports, suivi et évaluation».

(1) La boîte à outils présente des informations générales sur les sept fonds relevant des règlements portant dispositions communes pour 2021-2027: le Fonds européen de développement régional (FEDER), le Fonds de cohésion, le Fonds social européen plus (FSE+), le Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP), le Fonds «Asile et migration» (FAMI), le Fonds pour la sécurité intérieure (FSI) et l'instrument relatif à la gestion des frontières et aux visas (IGFV)]. En outre, elle propose un contenu adapté pour le FEDER, le Fonds de cohésion, le FSE+, le FEAMP et le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader).

Section 1. À qui s'adresse cette boîte à outils?

Cette boîte à outils sur la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'Union européenne relevant de la gestion partagée est destinée aux autorités de gestion des États membres de l'UE. Ainsi, les fonctionnaires et les gestionnaires qui participent à la programmation des Fonds de l'UE aux niveaux national et infranational constituent le principal groupe cible de la boîte à outils. Toutefois, la boîte à outils devrait également être utilisée par les organismes intermédiaires ⁽²⁾ participant à la mise en œuvre de projets des Fonds de l'UE aux niveaux local ou infranational, ainsi que par les organismes nationaux chargés de l'égalité de genre et le personnel travaillant au niveau de l'Union avec les Fonds de l'UE. La direction générale de l'emploi,

des affaires sociales et de l'inclusion, la direction générale de la politique régionale et urbaine et la direction générale de la justice et des consommateurs de la Commission européenne peuvent également utiliser la boîte à outils dans le cadre de leur travail global de suivi et d'évaluation (S & E).

Cette boîte à outils est organisée de façon à indiquer à chaque groupe cible le moment et l'endroit où il pourrait appliquer les outils de budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE. En cliquant sur l'étape correspondante du processus, vous accéderez à une variété d'outils et de pratiques prometteuses de différents États membres sur la manière dont ces outils peuvent être utilisés.

Section 2. Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre?

Selon la définition largement utilisée du Conseil de l'Europe ⁽³⁾, la budgétisation sensible au genre est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants en incluant une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité de genre. En bref, la budgétisation sensible au genre est une stratégie et un processus dont l'objectif à long terme est de parvenir à l'égalité de genre.

La pleine application du concept de la budgétisation sensible au genre de l'UE implique la pleine intégration des perspectives de genre à toutes les étapes des processus de budgétisation et de

planification. Les mesures pratiques à cette fin sont notamment:

1. une évaluation fondée sur le genre pour faire le point sur les effets différenciés des budgets selon le genre et en rendre compte — une telle analyse des budgets selon le genre constitue le point de départ de tout travail de budgétisation sensible au genre;
2. une promotion des changements pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes sur la base des résultats de l'analyse des budgets selon le genre, y compris les écarts entre les femmes et les hommes et les défis recensés;
3. une organisation du travail de budgétisation sensible au genre par l'intermédiaire d'acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux.

⁽²⁾ L'article 2, paragraphe 7, de la proposition de règlement portant dispositions communes [COM(2018) 375 final] définit un «organisme intermédiaire» comme tout organisme de droit public ou privé qui agit sous la responsabilité d'une autorité de gestion ou qui exécute des fonctions ou des tâches pour le compte de cette dernière.

⁽³⁾ Conseil de l'Europe (2005), *L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire — Rapport final du groupe de spécialistes sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire*, Conseil de l'Europe, division «Égalité», direction générale des droits de l'homme, Strasbourg.

L'analyse des expériences pratiques, au niveau mondial, de budgétisation sensible au genre montre de façon récurrente que cette démarche donne des résultats solides (4).

Les pratiques et les méthodes utilisées ces dernières années pour introduire et maintenir la budgétisation sensible au genre en Europe (5) démontrent son double objectif: tenir compte des réalités vécues par les femmes et les hommes dans les budgets, et rendre compte des inégalités existantes dans la budgétisation. Dans la pratique, la budgétisation sensible au genre consiste à révéler les effets différenciés des décisions en matière de dépenses et de recettes sur les femmes et les hommes, qui diffèrent en fonction du stade de leur vie et de leur situation économique et sociale. Parallèlement, il s'agit de revoir les décisions en matière de finances publiques pour s'assurer qu'elles contribuent à faire progresser l'égalité de genre, plutôt que de renforcer les inégalités existantes.

Pour pouvoir appliquer la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE, nous devons tout d'abord nous familiariser avec le concept de base et la logique qui le sous-tend.

Présentation de la budgétisation sensible au genre

Écoutez la professeure Diane Elson expliquer le concept de la budgétisation sensible au genre (6):



Jetez un coup d'œil à la vidéo d'ONU Femmes qui explique la budgétisation tenant compte de la question du genre (7):



Comme le montrent ces vidéos, les besoins et les demandes des femmes et des hommes doivent être pris en considération dans les processus budgétaires. Cela favorise la responsabilisation et la transparence dans la planification et la gestion des finances publiques, accroît la participation des femmes aux processus budgétaires et fait progresser l'égalité de genre, ainsi que les droits des femmes.

En quoi la budgétisation sensible au genre est-elle liée aux réalités vécues par les femmes et les hommes?

Regardez cette photo récente des membres du Conseil européen. Combien de femmes et d'hommes voyez-vous?

Réfléchissez aux «réalités vécues par les femmes et les hommes» en examinant la composition du Conseil européen, et posez-vous la question suivante:

- Pourquoi pensez-vous qu'il y a plus d'hommes que de femmes?

(4) EIGE (2019), *Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework* (Budgétisation sensible au genre. Intégration de la dimension de genre dans l'établissement des budgets de l'UE et cadre politique macroéconomique), p. 12.

(5) O'Hagan, A., et Klatzer, E. (eds.) (2018), *Gender budgeting in Europe — Developments and challenges* (Budgétisation sensible au genre en Europe — Développement et défis), Palgrave Macmillan, Basingstoke.

(6) EIGE (2019), «What is gender budgeting?» (Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre?), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

(7) ONU Femmes (2017), «What is gender responsive budgeting?» (Qu'est-ce que la budgétisation tenant compte de la question du genre?), ONU Femmes, New York, disponible à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYs>



Crédit photo: <https://newsroom.consilium.europa.eu/events/20190322-european-council-march-2019-day-2>

👉 Éléments importants à préciser lorsqu'on parle des «femmes et hommes»

Il est **important de tenir compte des réalités vécues par les femmes et les hommes dans leur diversité**. Alors que la «réalité vécue» vise à reconnaître les différences entre les femmes et les hommes, l'ajout des termes «dans leur diversité» tient compte de la façon dont d'autres caractéristiques comme l'âge, la situation socio-économique, le handicap, la race, l'origine ethnique, la religion et le lieu de résidence (milieu urbain ou rural) affectent également les femmes et les hommes dans leur réalité quotidienne (par exemple, la réalité quotidienne d'une jeune femme vivant dans une zone rurale de Suède sera très différente de celle d'une femme âgée vivant dans une zone urbaine en Espagne).

Dans les États membres de l'UE, le **travail rémunéré** et le **travail de soins non rémunéré** existent tous les deux. Ces différents types de travail sont effectués par des femmes et des hommes. Posez-vous les questions suivantes:

- De quelle manière le travail rémunéré et le travail de soins non rémunéré sont-ils répartis entre les femmes et les hommes dans la plupart des sociétés?
- Les femmes et les hommes font-ils le même genre de travail? Y a-t-il des différences? Quelles sont ces différences?

Il est important de reconnaître et de valoriser le travail de soins non rémunéré **pour prendre pleinement conscience d'une situation économique dans un pays ou une région**. Le travail rémunéré et le travail de soins non rémunéré en matière de soins dépendent l'un de l'autre. Par exemple, pour pouvoir travailler dans l'économie formelle (travail rémunéré), nous avons tous besoin du soutien de l'économie des soins (travail non rémunéré), entre autres:

- pour la préparation des repas;
- pour le nettoyage des vêtements;
- pour se faire soigner quand nous sommes malades.

Seule une infime partie de ces besoins est couverte par les services publics ou marchands; une grande partie est encore assurée par les ménages. Que nous l'exécutions pour nous-mêmes ou que quelqu'un d'autre le fasse pour nous, il s'agit souvent d'un travail qui n'est pas rémunéré. S'il n'est pas rémunéré, il n'est pas inclus dans l'économie formelle, et ce travail est très inégalement réparti entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi on l'oublie souvent. Cependant, il a de fortes implications et apporte d'importantes contributions à l'économie et au fonctionnement global de nos sociétés.

Écoutez la professeure Diane Elson expliquer l'écart entre les femmes et les hommes dans le travail non rémunéré et son importance pour l'économie

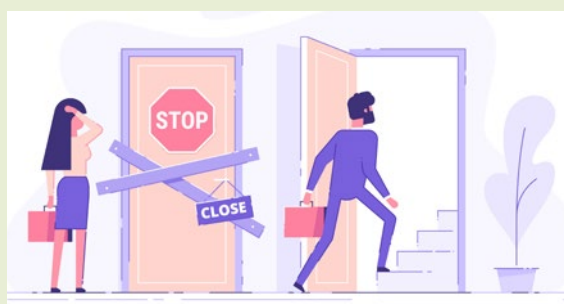


Jetez un coup d'œil à la vidéo de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail de soins



Les allocations financières publiques, telles que les congés parentaux payés, les allocations familiales, les allocations pour garde, les subventions agricoles, les fonds de développement rural, entre autres, sont importantes du point de vue de l'égalité des chances pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'en matière de prévention des écarts de pension.

La politique de gestion des finances publiques, qui comprend des régimes de congé parental financés par l'État, peut aider les parents à concilier vie professionnelle et vie familiale et à maintenir leur lien avec le marché du travail grâce à un retour garanti à leur emploi. Des politiques supplémentaires sont souvent nécessaires pour assurer et encourager une plus grande parité entre le congé de paternité et le congé de maternité, et pour aider les mères à réintégrer plus rapidement le marché du travail, notamment par une sensibilisation au partage des responsabilités parentales et en investissant dans des établissements publics accessibles et de bonne qualité pour les enfants et les personnes âgées. Selon Christine Lagarde, directrice générale du Fonds monétaire international (FMI) à l'époque, «les pays peuvent améliorer la situation des femmes en adoptant des approches plus favorables aux femmes. Ces politiques consistent notamment à passer davantage de l'imposition familiale à l'imposition individuelle, à offrir des services de garde d'enfants et des congés parentaux plus abordables et à créer un environnement de travail flexible»⁽⁸⁾.



© LanKogal/Shutterstock.com

⁽⁸⁾ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs> et Lagarde, C. (2014), «The economic power of women's empowerment» (Le pouvoir économique de l'autonomisation des femmes), discours liminaire de Christine Lagarde, directrice générale, FMI, disponible à l'adresse suivante: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

De quelle façon avons-nous tendance à valoriser différents types de travail?

Si vous restez à la maison pour vous occuper des autres — un parent plus âgé, un enfant, une personne malade, etc. —, le travail que vous effectuez n'est très souvent pas rémunéré. En effet, votre travail n'est même pas visible. Pas plus qu'il n'est reconnu. Mais le bien-être des gens dépend de ce travail. Dans de nombreuses sociétés, la «sphère privée» est encore considérée comme la sphère «adéquate» pour les femmes.

En revanche, si vous êtes une personnalité politique accomplie ou un dirigeant de l'UE, votre travail jouit d'une grande visibilité. Il est à la fois reconnu et bien rémunéré. Le travail effectué au sein de la «sphère publique» est à la fois visible et rémunéré. Dans de nombreuses sociétés, la sphère publique est considérée comme la sphère «adéquate» pour les hommes.



© Kroll/Commission européenne

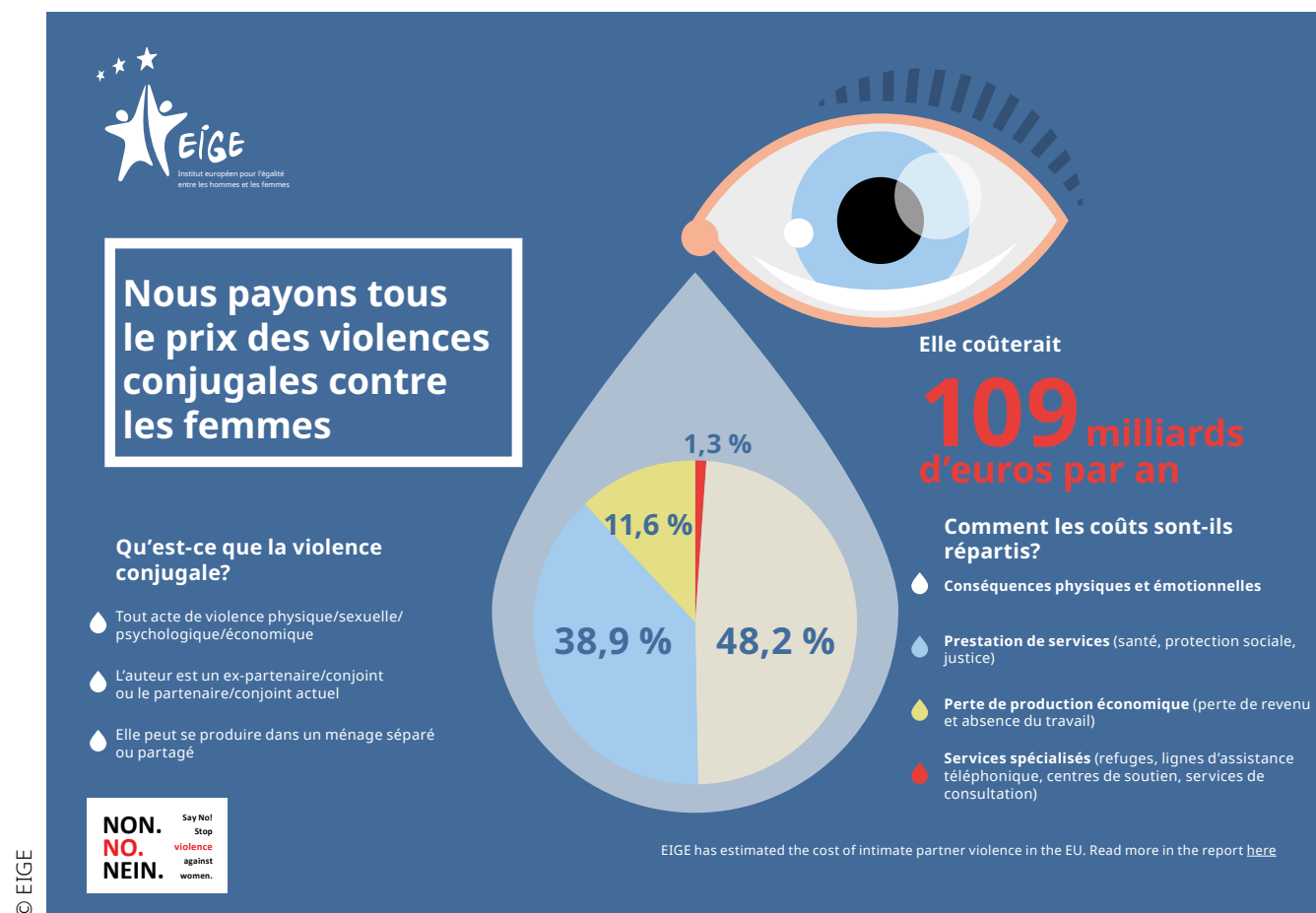
Les inégalités entre les femmes et les hommes ne sont pas seulement présentes dans les sphères rémunérées et non rémunérées. Elles touchent également d'autres dimensions, comme la santé, le pouvoir, l'éducation et l'emploi du temps en général. L'une des manifestations les plus flagrantes des inégalités entre les femmes et les hommes est la violence à l'égard des femmes, qui concerne tous les secteurs et toutes les sphères de la vie. L'éradication de la violence envers les femmes est une priorité pour l'Union et ses États membres. Cet engagement est affirmé dans les

principaux documents relatifs à la politique de l'UE en matière d'égalité de genre ⁽⁹⁾. Plus récemment, l'UE a réaffirmé son engagement en signant le principal instrument juridique régional sur la violence fondée sur le genre — la convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (la convention d'Istanbul). L'éradication de la violence nécessite la mise en place de budgets adéquats, qui devraient être pris en considération dans le cadre du cycle de programmation des Fonds de l'UE ⁽¹⁰⁾.

⁽⁹⁾ EIGE (2014), «Estimating the costs of gender-based violence in the European Union» (Estimer le coût de la violence fondée sur le genre dans l'Union européenne), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

⁽¹⁰⁾ EIGE (2017), *Gender Equality Index 2017 — Violence against women: the most brutal manifestation of gender inequality* (Indice d'égalité de genre 2017 — La violence à l'égard des femmes: la manifestation la plus flagrante de l'inégalité de genre), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

Figure 1. Nous payons tous le prix des violences conjugales



Pour en savoir plus sur les inégalités de genre dans votre pays, consultez l'indice d'égalité de genre de l'EIGE. Vous y trouverez des statistiques sur toute une série de domaines, notamment le travail, l'argent, les connaissances, le temps, le pouvoir, la santé, la violence à l'égard des femmes et les inégalités intersectionnelles, c'est-à-dire lorsque les inégalités interagissent avec d'autres

caractéristiques sociodémographiques comme l'âge, la nationalité, la religion, l'orientation sexuelle et le handicap.

Voici quelques exemples de tendances fondées sur le genre en matière d'emploi, de travail de soins et de violence dans quatre États membres de l'UE (1):

(1) EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Czech Republic* (Indice d'égalité de genre 2017: République tchèque), Vilnius, EIGE, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>, EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Estonia* (Indice d'égalité de genre 2017: Estonie), Vilnius, EIGE, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>, EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Germany* (Indice d'égalité de genre 2017: Allemagne), Vilnius, EIGE, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>, EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Spain* (Indice d'égalité de genre 2017: Espagne), Vilnius, EIGE, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

Tableau 1. Emploi, travail de soins et violence à l'égard des femmes dans quatre États membres de l'Union européenne

Pays	Taux d'emploi	Temps consacré aux soins	Violences à l'égard des femmes
Tchéquie	<ul style="list-style-type: none"> Le taux d'emploi en équivalent temps plein est de 46 % pour les femmes et de 65 % pour les hommes. Le travail à temps partiel concerne 10 % des femmes, contre 3 % des hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> 33 % des femmes s'occupent des membres de leur famille pendant au moins 1 heure par jour, contre 20 % des hommes. 86 % des femmes et 12 % des hommes cuisinent et s'occupent des tâches ménagères tous les jours. 	<ul style="list-style-type: none"> 32 % des femmes ont déjà subi des violences physiques et/ou sexuelles au moins une fois depuis leur 15^e anniversaire. La violence à l'égard des femmes représente pour la Tchéquie un coût estimé à 4,7 milliards d'euros par an, qui résulte de la perte de rendement économique, de l'utilisation des services et des coûts personnels.
Allemagne	<ul style="list-style-type: none"> Le taux d'emploi en équivalent temps plein est de 40 % pour les femmes et de 59 % pour les hommes. Le travail à temps partiel concerne environ 47 % des femmes, contre 11 % des hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> 50 % des femmes s'occupent des membres de leur famille pendant au moins 1 heure par jour, contre 30 % des hommes. 72 % des femmes et 29 % des hommes cuisinent et s'occupent des tâches ménagères tous les jours. 	<ul style="list-style-type: none"> 35 % des femmes ont déjà subi des violences physiques et/ou sexuelles au moins une fois depuis leur 15^e anniversaire. La violence envers les femmes représente pour l'Allemagne un coût estimé à 36 milliards d'euros par an, en raison de la perte de rendement économique, de l'utilisation des services et des coûts personnels.
Estonie	<ul style="list-style-type: none"> Le taux d'emploi en équivalent temps plein est de 50 % pour les femmes et de 64 % pour les hommes. Le travail à temps partiel concerne environ 15 % des femmes, contre 7 % des hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> 35 % des femmes s'occupent des membres de leur famille pendant au moins 1 heure par jour, contre 31 % des hommes. 76 % des femmes et 45 % des hommes cuisinent et s'occupent des tâches ménagères tous les jours. 	<ul style="list-style-type: none"> 34 % des femmes ont déjà subi des violences physiques et/ou sexuelles au moins une fois depuis leur 15^e anniversaire. La violence envers les femmes représente pour l'Estonie un coût estimé à 590 millions d'euros par an, en raison de la perte de rendement économique, de l'utilisation des services et des coûts personnels.
Espagne	<ul style="list-style-type: none"> Le taux d'emploi en équivalent temps plein est de 36 % pour les femmes et de 50 % pour les hommes. Le travail à temps partiel concerne environ 25 % des femmes, contre 8 % des hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> 56 % des femmes s'occupent des membres de leur famille pendant au moins 1 heure par jour, contre 36 % des hommes. 85 % des femmes et 42 % des hommes cuisinent et s'occupent des tâches ménagères tous les jours. 	<ul style="list-style-type: none"> 22 % des femmes ont déjà subi des violences physiques et/ou sexuelles au moins une fois depuis leur 15^e anniversaire. La violence envers les femmes représente pour l'Espagne un coût estimé à 21 milliards d'euros par an, en raison de la perte de rendement économique, de l'utilisation des services et des coûts personnels.

En quoi consiste la budgétisation sensible au genre dans la pratique ⁽¹²⁾?

Commencer par l'analyse des budgets selon le genre

L'analyse des budgets selon le genre est un élément clé de la budgétisation sensible au genre. C'est le point de départ des efforts visant à promouvoir

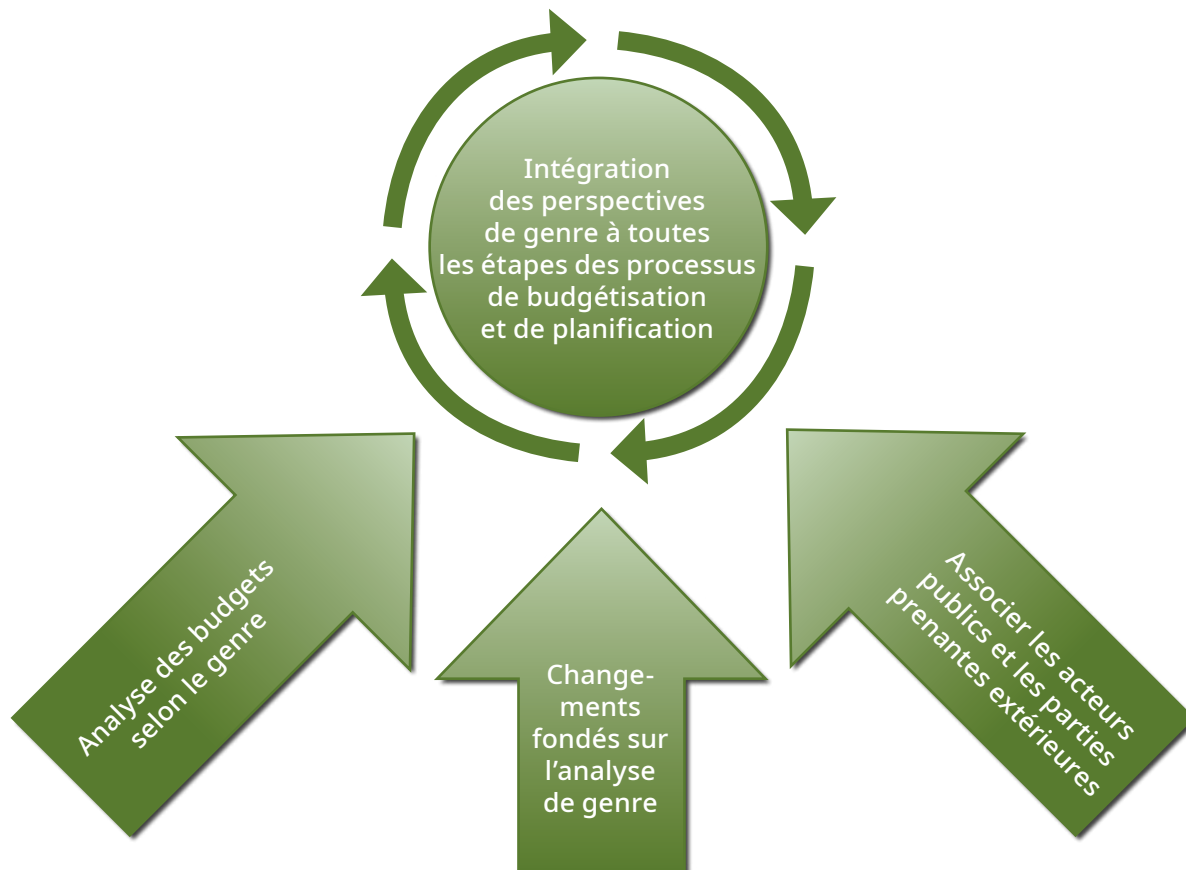
l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les droits des femmes à travers les politiques et processus budgétaires. Elle contribue à garantir la transparence dans la répartition et les incidences du budget — un principe fondamental de la bonne gouvernance. Parmi les différentes dimensions abordées par l'analyse des budgets selon le genre figurent les dépenses et les recettes, les politiques macroéconomiques et l'efficacité de la prestation des services et des investissements. Dans la pratique, un éventail de méthodes et

⁽¹²⁾ Voir EIGE (2019), p. 12 et 13.

d'outils d'analyse sont fréquemment adaptés à la budgétisation sensible au genre. Comme nous le verrons, cette boîte à outils explore la manière de

renforcer l'analyse des budgets selon le genre dans le contexte des processus budgétaires des Fonds de l'UE.

Figure 2. Cadre conceptuel de la budgétisation sensible au genre



Processus de budgétisation sensible au genre: vers la restructuration et le changement

La budgétisation sensible au genre passe par un processus de changement. L'analyse des budgets selon le genre n'est pas une réalisation en soi; il s'agit d'un élément essentiel d'un processus plus large. Une analyse des budgets selon le genre permet de cerner les écarts entre les femmes et les hommes ainsi que les défis à relever. Les résultats servent alors de base à la formulation d'objectifs visant à lutter contre les inégalités de genre et à définir des indicateurs adéquats pour mesurer les progrès. Ces objectifs et indicateurs servent à leur tour à orienter les activités et à modifier les affectations de budgets (ou la perception des recettes) pour obtenir les résultats souhaités. Le suivi régulier, l'évaluation et l'examen approfondi des progrès accomplis sur la base d'indicateurs bien établis sont des éléments importants pour les nouveaux cycles de planification et d'établissement du budget.

Associer les acteurs publics et les parties prenantes extérieures

La responsabilité première de la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre dans les budgets et les administrations publics incombe aux acteurs qui interviennent habituellement dans les processus publics de planification et d'établissement du budget. Cependant, la littérature universitaire et la pratique démontrent que la budgétisation sensible au genre fonctionne mieux lorsqu'elle fait intervenir des représentants des pouvoirs publics et des parties prenantes extérieures. Ces différents acteurs jouent des rôles complémentaires qui contribuent à la pleine mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre. Au même titre que la transparence, la participation est un autre principe fondamental de la bonne gouvernance. Par conséquent, la participation des différentes parties prenantes est un autre élément clé d'une budgétisation sensible au genre réussie. Comme nous le verrons dans cette

boîte à outils, il est indispensable de soutenir les acteurs qui ont des responsabilités directes dans les processus budgétaires — en termes simples, ce sont eux qui assument des responsabilités clés dans l'exécution de budgets sensibles au genre dans ces processus. Plus loin dans cette boîte à outils, nous examinerons des propositions qui visent à faire intervenir toute une série de parties prenantes en vue de garantir une budgétisation sensible au genre efficace.

Budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE

Nous avons pris connaissance de la budgétisation sensible au genre et de la réflexion qui sous-tend ce concept. Nous allons maintenant examiner comment la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE peut servir de mécanisme pour :

- respecter les exigences légales de l'UE;
- promouvoir la responsabilité et la transparence dans la planification et la gestion des finances des Fonds de l'UE:
 - en mettant en évidence les effets différenciés potentiels des dépenses et des activités des Fonds de l'UE sur les femmes et les hommes, y compris en fonction de leur âge et de leur situation économique et sociale;
 - en tenant compte de ces considérations à tous les stades des Fonds de l'UE;
 - en renforçant la participation des femmes et des hommes aux processus budgétaires;
 - en favorisant l'égalité de genre pour les femmes et les hommes dans toute leur diversité, et en particulier en faisant progresser les droits des femmes — notamment en réexaminant les décisions financières, pour s'assurer qu'elles contribuent à faire progresser l'égalité de genre au lieu de renforcer les inégalités existantes.

La budgétisation sensible au genre comme moyen de se conformer aux exigences juridiques de l'UE

Qu'est-ce que cela signifie?

La budgétisation sensible au genre n'est pas une méthode spécifiquement requise lors de la

programmation et de la mise en œuvre des programmes des Fonds de l'UE, mais c'est néanmoins le moyen le plus exhaustif et le plus transparent de satisfaire aux exigences et obligations en matière d'égalité de genre définies par les règlements sur les Fonds de l'UE.

Ces exigences, énoncées dans la proposition de règlement portant dispositions communes (RPDC) de la Commission [[COM\(2018\) 375 final](#)], qui sert de base à tous les programmes des Fonds de l'UE, comprennent :

- l'obligation de considérer l'égalité de genre comme un principe horizontal;
- la définition des partenaires à associer aux processus de programmation et à la mise en œuvre des programmes, y compris les «organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes»;
- le devoir des autorités de gestion d'établir et d'appliquer «des critères et procédures qui sont non discriminatoires et transparents [et qui] assurent l'égalité entre les femmes et les hommes» (article 67, paragraphe 1, premier alinéa).

Outre le RPDC proposé, d'autres exigences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont définies dans les règlements propres à chaque Fonds :

- cela vaut en particulier pour le règlement relatif au Fonds social européen plus (FSE+), qui comporte un objectif spécifique visant la participation des femmes au marché du travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris l'accès aux services de garde des enfants;
- les règlements relatifs au Fonds européen de développement régional (FEDER) et au Fonds de cohésion réaffirment principalement les exigences déjà définies dans le RPDC, en particulier l'obligation de considérer l'égalité de genre comme un principe horizontal;
- le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader) ⁽¹³⁾ réaffirme l'accent mis par le RPDC sur la nécessité d'associer les «organismes chargés de promouvoir [...] l'égalité entre les femmes et les hommes» en tant que

⁽¹³⁾ Il est à noter que la proposition de RPDC de la Commission pour 2021-2027 ne s'applique pas au Feader.

partenaires, «le cas échéant»⁽¹⁴⁾, et impose aux autorités de gestion d'informer les organismes chargés de promouvoir l'égalité de genre des possibilités de financement à leur disposition.

La budgétisation sensible au genre comme moyen de promouvoir la responsabilité et la transparence dans la planification et la gestion des finances publiques

Qu'est-ce que cela signifie?

Une part importante de la budgétisation sensible au genre consiste à analyser l'incidence des budgets sur les femmes et les hommes. C'est pourquoi ce concept est essentiel pour contrôler la manière dont les budgets publics contribuent à la réalisation des objectifs d'égalité de genre fixés dans un pays. La budgétisation sensible au genre est «un mécanisme qui permet de déterminer si les engagements d'un gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se concrétisent en des engagements budgétaires»⁽¹⁵⁾ — en substance, l'application de ce concept suppose de tenir les gouvernements

responsables de leurs engagements politiques en matière d'égalité de genre. Les institutions de contrôle, les parlements, la société civile et les médias jouent tous un rôle essentiel dans le suivi et la responsabilisation des gouvernements en matière de budgets publics. Le Women's Budget Group au Royaume-Uni est un exemple éloquent de cette démarche de la société civile⁽¹⁶⁾.

Si elle est appliquée de manière systématique, la budgétisation sensible au genre peut contribuer à accroître la participation en créant des mécanismes de participation sensibles au genre dans les processus budgétaires. La transparence s'en trouve ainsi renforcée. Par exemple, l'instauration d'une procédure de consultation publique et de participation à l'élaboration du budget, ou de participation du public au suivi des budgets, favorise la participation aux processus budgétaires⁽¹⁷⁾, pour autant que l'on assure la participation égale des femmes et des hommes dans toute leur diversité, en tenant compte de leurs contributions de manière égale.



Espagne: orienter les actions des programmes opérationnels vers une plus grande «égalité entre les femmes et les hommes»

En Espagne, les efforts déployés pour atteindre les objectifs par l'intermédiaire des Fonds de l'UE reconnaissent l'importance de mener une analyse de genre de haute qualité. De nouveaux investissements peuvent engendrer de nouvelles inégalités. Par exemple, l'analyse de genre a révélé que l'utilisation des nouvelles technologies dans les services de l'administration publique — comme l'administration électronique ou l'e-gouvernement — entraînerait une diminution du nombre réel d'employés dans l'administration publique. Ce sont les femmes qui en souffriraient le plus, car la plupart des employés de ce secteur sont de sexe féminin. Parallèlement, il a été établi que les services électroniques pouvaient avoir une incidence positive sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée en accélérant les procédures administratives chronophages et en réduisant la charge des soins par la prestation électronique des services, comme les services médicaux.



© amasterphotographer/
Shutterstock.com

⁽¹⁴⁾ Article 94, paragraphe 3, premier alinéa, point c), du règlement relatif à la PAC, au FEAGA et au Feader [COM(2018) 392 final]. Description complète dans l'outil 1.

⁽¹⁵⁾ Sharp, R., et, Broomhill, R. (2002), «Budgeting for equality: the Australian experience» (L'établissement des budgets pour l'égalité: l'expérience australienne), *Feminist Economics*, vol. 8, n° 1, p. 26.

⁽¹⁶⁾ Pour en savoir plus, voir: <https://wbg.org.uk/>

⁽¹⁷⁾ EIGE (2017), «Gender budgeting» (Budgétisation sensible au genre), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

Cette situation a été mise en évidence et prise en considération dans les programmes opérationnels espagnols, qui sont alignés sur les objectifs de la stratégie nationale de l'Espagne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La participation active des organismes nationaux et infranationaux chargés de la promotion de l'égalité de genre au suivi et à l'évaluation des programmes opérationnels a permis d'intégrer la dimension de genre dans toutes les phases des programmes opérationnels.

Parallèlement à une solide analyse de genre, des initiatives telles que le Réseau national espagnol sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les Fonds européens ⁽¹⁸⁾ ont joué un rôle clé dans la diffusion des expériences, des bonnes pratiques, des activités pilotes, des formations et du renforcement des capacités, tout en encourageant la coopération et la collaboration entre gestionnaires de fonds. Le réseau propose:

- plusieurs guides;
- l'organisation d'initiatives de formation;
- des conseils techniques à l'intention des gestionnaires de fonds;
- un soutien aux initiatives locales, permettant aux parties prenantes responsables de ces initiatives de soumettre des documents pour commentaires et révision;
- le recensement continu des expériences dans leur base de données.

La budgétisation sensible au genre comme moyen d'accroître la participation des femmes et des hommes aux processus budgétaires

Qu'est-ce que cela signifie?

La promotion d'une participation égale aux processus budgétaires peut prendre de nombreuses formes. Dans la mesure où la budgétisation sensible au genre s'appuie sur la bonne gouvernance, elle vise à accroître la participation des parties prenantes au processus budgétaire par la voie de consultations et l'utilisation de données ventilées selon le genre. Il convient de noter que la budgétisation sensible au genre ne suffit pas en soi à garantir un processus participatif. Des mesures ciblées doivent être appliquées pour rendre les processus budgétaires inclusifs.

Cependant, en prenant des mesures visant à faire participer activement les femmes et les hommes de manière égale à l'élaboration des budgets publics, il est possible de veiller à ce qu'ils prennent part aux décisions qui les concernent. Améliorer la diversité de la participation, c'est aussi prendre en considération les diverses caractéristiques des femmes et des hommes — telles que leur âge, leur race, leur appartenance ethnique, leur religion, leur niveau d'éducation, leur handicap, leur milieu socio-économique et leur orientation sexuelle, entre autres ⁽¹⁹⁾. Dans le cas des Fonds de l'UE, cela passe par l'organisation de consultations associant divers acteurs et représentants — autorités, experts, organisations non gouvernementales (ONG), partenaires sociaux, etc. Il est essentiel de veiller à ce que ces parties prenantes clés soient informées des possibilités offertes par les fonds et à ce qu'elles puissent faire connaître leurs priorités et leurs intérêts dans des projets éventuels.

Autriche: participation à l'élaboration des budgets des Fonds de l'UE

En Autriche, plusieurs organisations qui œuvrent en faveur de l'égalité de genre participent à l'établissement des budgets des Fonds de l'UE. Pour le budget du FEDER, les organisations participantes comprenaient les suivantes: Kinderfreunde (organisme de garde d'enfants), Landesfrauenbeauftragte (responsable des affaires féminines des provinces autrichiennes),

⁽¹⁸⁾ Pour en savoir plus, voir: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

⁽¹⁹⁾ EIGE (2017), «Gender budgeting» (Budgétisation sensible au genre), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

l'initiative Frau&Arbeit (initiative «femme et travail») et FEMAIL-Fraueninformationszentrum Vorarlberg (centre d'information pour femmes).

Plusieurs actions ont favorisé l'inclusion d'experts et de partenaires spécialisés dans les questions d'égalité de genre, telles que:

- des groupes de discussion composés d'experts sur la dimension de genre;
- des conférences ouvertes d'une journée sur les résultats provisoires des commentaires formulés par le public au sujet du projet de budget;
- la participation d'un expert national officiel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (de la Chancellerie fédérale ou Bundeskanzleramt), l'engagement généralisé d'experts dans ce domaine et la participation équilibrée des femmes et des hommes aux groupes de programmation.

De par cette participation, les connaissances des experts ont été prises en considération dans les processus de conception des projets et dans l'établissement de leur budget. En assurant la participation d'organisations vouées à l'égalité, à la non-discrimination et aux droits des personnes, l'Autriche a pu assurer le respect des traités de l'UE, de l'article 7 de la Constitution et des politiques nationales ⁽²⁰⁾.

La budgétisation sensible au genre comme moyen de favoriser l'égalité de genre pour les femmes et les hommes dans toute leur diversité

Qu'est-ce que cela signifie?

L'analyse des budgets selon le genre nous permet de mieux connaître les besoins des femmes et des hommes, ainsi que les effets de répartition et les incidences des allocations de ressources sur les femmes et les hommes dans toute leur diversité. Ainsi, la budgétisation sensible au genre facilite la prise de décisions mieux éclairées et davantage fondées sur des données factuelles. Cela favorise

alors une utilisation plus efficace des fonds publics pour promouvoir l'égalité de genre et garantir le respect de tous nos droits humains, y compris ceux des personnes dont les droits sont trop souvent bafoués.

L'égalité de genre est un principe fondamental de l'UE. Elle est également porteuse d'avantages socio-économiques. Des recherches confirment que la réduction des inégalités de genre a une multitude d'effets positifs — une plus grande croissance économique, des emplois plus nombreux, des enfants en meilleure santé, une meilleure productivité du travail et des gouvernements plus réactifs ⁽²¹⁾. Si la croissance économique peut avoir

⁽²⁰⁾ Programme opérationnel IGJ/EFRE 2014-2020.

⁽²¹⁾ Stotsky, J. (2016), «Gender budgeting: fiscal context and current outcomes» (Budgétisation sensible au genre: contexte fiscal et résultats actuels), document de travail du Fonds monétaire international, WP/16/149, FMI, Washington DC; Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., et Schwartz, G. (2013), *Women, work and the economy: Macroeconomic gains from gender equity* (Les femmes, le travail et l'économie: les gains macroéconomiques tirés de l'égalité de genre), International Monetary Fund staff discussion note, SDN/13/10, FMI, Washington DC, disponible à l'adresse suivante: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>; EIGE (2017), *Economic benefits of gender equality in the European Union — Report on the empirical application of the model* (Avantages économiques de l'égalité de genre dans l'Union européenne — Rapport sur l'application empirique du modèle), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>; EIGE (2017), *Economic benefits of gender equality in the European Union — Literature review: existing evidence and methodological approaches* (Avantages économiques de l'égalité de genre dans l'Union européenne — Analyse de la littérature: données probantes existantes et approches méthodologiques), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>; EIGE (2017), *Economic benefits of gender equality in the EU — EU and EU Member States overviews* (Avantages économiques de l'égalité de genre dans l'UE — Aperçus de l'UE et de ses États membres), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>; EIGE (2017), *Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas* (Preuve des avantages économiques de l'égalité de genre dans d'autres domaines politiques), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

des effets positifs sur la situation économique des femmes, la promotion de l'inclusion et de l'égalité de genre exige que les décisions en matière de politique économique s'appuient sur une analyse solide des questions de genre ⁽²²⁾.

Regardez ces deux vidéos pour mieux comprendre les avantages économiques de l'égalité de genre. Vous pouvez choisir les sous-titres dans votre langue:

Avantages économiques de l'égalité de genre: sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM ou STEM en anglais) ⁽²³⁾



Avantages économiques de l'égalité de genre: activité sur le marché du travail et égalité de rémunération ⁽²⁴⁾



La budgétisation sensible au genre met l'accent sur le processus d'allocation des ressources dans le cadre de la prise de décision sur les priorités politiques, la mise en œuvre des actions politiques et l'évaluation des résultats. La budgétisation sensible au genre nécessite l'utilisation d'une série d'outils d'analyse et d'évaluation de la dimension de genre, qui sont présentés en détail plus loin dans cette boîte à outils. Ils permettent aux décideurs de mieux appréhender les différences qui existent dans la vie quotidienne des femmes et des hommes, ainsi que la manière dont ils utilisent les services, les ressources et leur temps différemment, et pourquoi. La vidéo ci-dessous donne un aperçu de la façon dont la budgétisation sensible au genre contribue à enrichir l'analyse et les décisions sur la manière d'utiliser les ressources publiques. En termes simples, la budgétisation sensible au genre contribue à l'égalité de genre, à améliorer le bien-être de la population et à promouvoir une croissance et un emploi plus durables et inclusifs ⁽²⁵⁾.

Afin de mieux comprendre le concept de la budgétisation sensible au genre dans la pratique, regardez cette vidéo sur l'égalité durable entre les femmes et les hommes et la budgétisation, proposée par l'Association suédoise des autorités locales et régionales ⁽²⁶⁾.



⁽²²⁾ Kabeer, N. (2012), «Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development» (Autonomisation économique des femmes et croissance inclusive: marchés du travail et développement des entreprises), International Development Research Centre Discussion Paper 29/12, disponible à l'adresse suivante: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

⁽²³⁾ EIGE (2017), «Economic benefits of gender equality — STEM» (Avantages économiques de l'égalité de genre — STIM), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxQnGvM>

⁽²⁴⁾ EIGE (2017), «Economic benefits of gender equality — Labour market activity and equal pay» (Avantages économiques de l'égalité de genre — Activité sur le marché du travail et égalité de rémunération), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE

⁽²⁵⁾ EIGE (2017), «Gender budgeting» (Budgétisation sensible au genre), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

⁽²⁶⁾ Association suédoise des autorités locales et régionales (2014), «Sustainable gender equality — A film about gender mainstreaming in practice» (Égalité durable entre les femmes et les hommes — Un film sur l'intégration de la dimension de genre dans la pratique), SKL Jämställdhet, Stockholm, disponible à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

Section 3. Pourquoi la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE relevant de la gestion partagée est-elle importante?

La budgétisation sensible au genre est nécessaire pour atteindre les objectifs de l'Union européenne en matière de croissance, d'emploi et de cohésion sociale. Au niveau de l'UE, il existe à la fois une **base juridique et politique** pour la budgétisation sensible au genre (voir [outil 1](#)). Elle entraîne également des **gains économiques**. Des études montrent clairement qu'il existe un lien entre une plus grande égalité de genre et une augmentation de la croissance et de l'emploi. «Les données disponibles confirment que l'amélioration de l'égalité de genre permettrait de créer jusqu'à 10,5 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2050 et que le taux d'emploi de l'UE atteindrait presque 80 %. Le produit intérieur brut (PIB) par habitant de l'UE serait également favorablement influencé et pourrait augmenter jusqu'à près de 10 % d'ici à 2050»⁽²⁷⁾. La réduction des inégalités en matière d'activités sur le marché du travail, de rémunération et d'éducation stimulera particulièrement cette croissance et la création d'emplois.



La pleine intégration de la budgétisation sensible au genre tout au long des cycles des Fonds de l'UE garantira que:

- la mise en œuvre des Fonds de l'UE est plus efficace et profite aussi bien aux femmes qu'aux hommes dans toute leur diversité;

- les objectifs des Fonds de l'UE sont atteints plus efficacement, car la budgétisation sensible au genre contribue à améliorer la planification, la mise en œuvre et le suivi, tout en évitant la pérennisation des inégalités;
- nous faisons progresser l'égalité de genre — un droit humain fondamental;
- l'allocation des ressources économiques profite tant aux femmes qu'aux hommes dans toute leur diversité;
- les projets des Fonds de l'UE sont améliorés grâce à un meilleur ciblage et à une réalisation plus efficace des buts et objectifs généraux.

Comme nous l'avons vu dans cette boîte à outils, l'égalité de genre est un droit fondamental reconnu — une valeur et un objectif fondamentaux de l'UE. L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans le traité fondateur de l'Union européenne. Le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et le socle européen des droits sociaux consacrent tous deux l'égalité entre les femmes et les hommes et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme des éléments clés qui doivent être intégrés dans les Fonds de l'UE. Tous ces engagements sont autant d'éléments qui renforcent les fondements de la budgétisation sensible au genre, tout comme les engagements internationaux clés — de la [déclaration universelle des droits de l'homme](#) au [pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#)⁽²⁸⁾ et aux [objectifs de développement durable \(ODD\)](#). L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un objectif global en soi (ODD 5) et un élément transversal des 17 ODD; le cadre des ODD comprend également un indicateur

⁽²⁷⁾ EIGE (2017), «Gender equality boosts economic growth» (L'égalité de genre stimule la croissance économique), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

⁽²⁸⁾ Nations unies (1966), «Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels», ONU, New York, disponible à l'adresse suivante: <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

spécifique sur la budgétisation sensible au genre (indicateur 5.c.1) ⁽²⁹⁾.

Voir l'[outil 1](#) pour en savoir plus sur le cadre réglementaire des Fonds de l'UE et l'importance qu'il accorde à la prise en compte de l'égalité de genre.

Trois raisons pour lesquelles la budgétisation sensible au genre est essentielle dans les Fonds de l'UE

1. La budgétisation sensible au genre est la voie à suivre

La budgétisation sensible au genre contribue à la mise en œuvre des normes modernes associées aux principes de gestion des finances publiques. Il s'agit notamment de la responsabilité, de la transparence, de l'orientation vers les performances et les résultats et de l'efficacité:

- **Responsabilité:** la budgétisation sensible au genre est un mécanisme essentiel pour garantir la responsabilité quant à la manière dont les engagements politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont transposés dans les Fonds de l'UE.
- **Transparence:** si elle est appliquée de manière systématique, la budgétisation sensible au genre peut contribuer à accroître la participation aux processus budgétaires, ce qui renforce la transparence dans les processus des Fonds de l'UE.
- **Orientation vers les performances et les résultats:** la budgétisation axée sur les résultats rapproche la planification stratégique et la gestion des finances publiques en établissant un lien plus étroit entre les cibles/objectifs politiques des Fonds de l'UE et les budgets. Une véritable approche centrée sur les performances

suppose que la budgétisation sensible au genre soit incorporée dans la budgétisation axée sur les performances. Cela s'explique par le fait que la budgétisation sensible au genre fournit des données probantes sur les performances selon une perspective de genre. Ce faisant, la budgétisation sensible au genre permet d'allouer des ressources de manière efficace et inclusive et de mettre en œuvre les objectifs de manière que les femmes et les hommes en bénéficient dans toute leur diversité.

- **Efficacité:** l'analyse des budgets selon le genre nous permet de mieux comprendre les différents besoins des femmes et des hommes, ainsi que les effets de répartition et les incidences que les ressources des Fonds de l'UE ont sur eux. Ainsi, la budgétisation sensible au genre permet de prendre des décisions davantage fondées sur des données probantes — cet élément est essentiel afin de garantir que les Fonds de l'UE sont utilisés efficacement pour répondre aux besoins réels, combler les écarts existants et réduire les inégalités qui subsistent.

2. La budgétisation sensible au genre contribue à la mise en œuvre des engagements juridiques et politiques de l'UE

L'Union européenne et ses États membres ont le devoir de promouvoir l'égalité de genre et les droits de l'homme, notamment en mettant en œuvre les engagements juridiques et politiques énumérés ci-dessus. Les Fonds de l'UE ne peuvent promouvoir le bien-être ou une croissance inclusive et durable s'ils négligent les droits et les besoins de la moitié de la population de l'UE. C'est la raison pour laquelle la budgétisation sensible au genre doit être appliquée dans l'ensemble des systèmes, processus et programmes des Fonds de l'UE, ce qui présuppose de respecter des engagements qui contribuent de manière tangible à l'égalité de genre.

⁽²⁹⁾ Outre ces trois accords, il existe d'autres instruments internationaux importants qui ont des incidences sur l'égalité de genre, à savoir la [convention sur l'égalité de rémunération \(n° 100\) \(1951/1953\)](#), la [convention sur les droits politiques de la femme \(1952\)](#), la [convention concernant la discrimination \(emploi et profession\) \(n° 111\) \(1958/1960\)](#), la [convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales \(n° 156\) \(1981/1983\)](#), la [déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes \(1993\)](#), la [convention sur la protection de la maternité \(n° 183\) \(2000/2002\)](#), la [résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité \(2004\)](#) de l'OIT, la [déclaration de Rio du symposium mondial sur l'implication des hommes et des garçons dans la réalisation de l'objectif de l'égalité entre les sexes \(2009\)](#) et la [résolution sur l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent \(2009\)](#) de l'OIT.

3. La budgétisation sensible au genre accroît la participation des femmes et des hommes aux processus budgétaires

La budgétisation sensible au genre contribue à la bonne gouvernance. Comme nous l'avons vu, l'une des principales manières dont elle y parvient est en renforçant la participation aux processus

budgétaires. En associant les femmes et les hommes sur un pied d'égalité à la préparation du budget des Fonds de l'UE — par exemple, dans le cadre de consultations publiques et de l'utilisation de données ventilées selon le genre —, les budgets seront plus réactifs et transparents, les États plus responsables et les objectifs des Fonds de l'UE plus efficacement mis en œuvre.

Section 4. Comment pouvons-nous appliquer la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE relevant de la gestion partagée? Outils pratiques et exemples des États membres

Introduction

Cette section présente des outils pratiques sur la manière d'intégrer la dimension de genre dans les Fonds de l'UE relevant de la gestion partagée, en utilisant des descriptions détaillées, des listes de contrôle et des exemples provenant de différents États membres. L'utilisation de ce dispositif d'appui tout au long du processus de programmation et de mise en œuvre garantira l'intégration cohérente d'une perspective d'égalité de genre. Les outils sont organisés conformément aux exigences de la proposition de règlement de la Commission relatives au contenu et à la mise en œuvre des programmes opérationnels des Fonds de l'UE, en tenant compte des articles du règlement.

En général, les outils sont applicables tout au long des processus de programmation pour tous les Fonds de l'UE. Néanmoins, différents contextes doivent être pris en considération. À l'exception de l'outil 1 (qui présente les exigences les plus importantes de la proposition de règlements de la Commission) et de l'outil 4 (sur les options pour faire progresser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée), les outils ne fournissent pas d'approche spécifique pour chacun des Fonds de l'UE. Au lieu de cela, les outils proposent un appui générique pour la mise en place d'une perspective cohérente en matière d'égalité de genre.

Les outils accordent une attention particulière à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Du point de vue de la politique de l'UE, cela tient au fait que, à la suite d'une nouvelle directive en la matière, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est devenu particulièrement important. La promotion de mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée au sein des fonds va de pair avec la nouvelle directive et la communication de la Commission sur une initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ⁽³⁰⁾, dans lesquelles la Commission encourage explicitement l'utilisation des Fonds de l'UE et du Fonds européen pour les investissements stratégiques (EFIS) pour faire progresser la directive. Pour de plus amples informations sur la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, cliquez [ici](#). Pour des informations générales sur la relation entre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, veuillez consulter cette [publication de l'EIGE](#).

Cette section présente 11 outils pour appliquer la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE. Ceux-ci sont répartis en trois sous-sections principales:

- Cadre réglementaire de l'Union européenne
- Programmation nationale/infranationale et soutien au niveau des projets
- Établissement de rapports, suivi et évaluation

⁽³⁰⁾ Commission européenne (2017), communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent», COM(2017) 252 final, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Cadre réglementaire de l'Union européenne

- Outil 1 — Relier les Fonds de l'UE au cadre réglementaire de l'UE en matière d'égalité de genre

Programmation nationale/infranationale et soutien au niveau des projets

- Outil 2 — Analyser les inégalités de genre et les besoins liés au genre aux niveaux national et infranational
- Outil 3 — Mettre en œuvre l'égalité de genre dans les objectifs politiques (dans les accords de partenariat) et les objectifs/mesures spécifiques (dans les programmes opérationnels)
- Outil 4 — Coordination et complémentarités entre les Fonds de l'UE pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Outil 5 — Définir les partenariats et la gouvernance à plusieurs niveaux — Identifier les partenaires pertinents, le rôle des experts sur les questions de genre et la composition des comités de suivi
- Outil 6 — Élaborer des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour faire progresser l'égalité de genre
- Outil 7 — Définir des critères de sélection de projets sensibles au genre
- Outil 8 — Contrôler les allocations de ressources en faveur de l'égalité de genre dans les Fonds de l'UE
- Outil 9 — Intégrer l'égalité de genre dans la conception des projets

Établissement de rapports, suivi et évaluation

Outil 10 — Intégrer une perspective de genre dans les processus de suivi et d'évaluation

Outil 11 — Rendre compte des dépenses de ressources en faveur de l'égalité de genre dans les Fonds de l'UE

Cadre réglementaire de l'Union européenne



Outil 1 — Relier les Fonds de l'UE au cadre réglementaire de l'UE en matière d'égalité de genre

Introduction à l'outil

Cet outil décrit les principales politiques de l'Union européenne et les principaux objectifs en matière d'égalité de genre qui sont pertinents pour les Fonds de l'UE ⁽³¹⁾. Il vise à aider les États membres et les autorités de gestion à aligner leur planification et leur mise en œuvre des programmes des Fonds de l'UE sur les stratégies et les cadres réglementaires de l'UE en matière d'égalité de genre.

Base législative et réglementaire des politiques de l'UE en matière d'égalité de genre

L'Union européenne est fondée sur l'état de droit. Cela signifie que toute action entreprise par l'UE est fondée sur des traités approuvés volontairement et démocratiquement par l'ensemble de ses États membres. Les traités sont des accords contraignants conclus entre les États membres de l'UE. Ils définissent les objectifs poursuivis par l'UE, les règles de fonctionnement des institutions européennes, les processus décisionnels et les relations entre l'UE et ses États membres ⁽³²⁾.



L'approche de l'UE en matière d'égalité de genre

L'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue par l'UE comme un principe fondamental, une valeur essentielle de l'UE et une condition nécessaire à la réalisation des objectifs de l'UE en matière de croissance, d'emploi et de cohésion sociale.

Depuis 1996, la Commission s'est engagée dans une «double approche» pour parvenir à l'égalité de genre. Cette approche passe par l'intégration d'une perspective de genre dans toutes les politiques, tout en mettant en œuvre des mesures spécifiques pour éliminer, prévenir ou résorber les inégalités de genre. Les deux approches vont de pair et l'une ne peut remplacer l'autre. L'intégration de la dimension de genre n'est pas un objectif politique en soi, mais un moyen d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

Source: EIGE (2016), *What is gender mainstreaming?* (Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre?), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>

L'égalité de genre est une valeur fondamentale de l'Union européenne, consacrée dans les documents juridiques et politiques généraux de l'UE:

- L'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du [traité sur l'Union européenne](#) ⁽³³⁾, les articles 21 et 23 de la [charte des droits fondamentaux de](#)

⁽³¹⁾ Sur la base de la proposition de RPDC de la Commission pour l'après-2020.

⁽³²⁾ Union européenne (n.d.), «Traité européens», UE, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://europa.eu/european-union/law/treaties_fr

⁽³³⁾ Union européenne (2007), «Traité sur l'Union européenne», UE, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

l'Union européenne⁽³⁴⁾ et l'article 8 du [traité sur le fonctionnement de l'Union européenne](#) (TFUE)⁽³⁵⁾ prônent l'égalité entre les femmes et les hommes. L'article 8 du TFUE, par exemple, dispose explicitement que, «[p]our toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes» (intégration de la dimension de genre).

- Le [traité de Lisbonne](#)⁽³⁶⁾ comporte un engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'intermédiaire de la déclaration n° 19, annexée à l'acte final de la Conférence intergouvernementale qui a adopté le traité de Lisbonne⁽³⁷⁾.
- La [politique de croissance économique de l'UE \(Europe 2020\)](#)⁽³⁸⁾ a notamment pour objectif d'accroître la participation des femmes au marché du travail. En outre, les [objectifs de Barcelone](#)⁽³⁹⁾ comprennent un objectif spécifique sur la couverture en matière de garde d'enfants afin de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée des femmes et des hommes.
- Les questions relatives à l'écart de rémunération et à la diversité organisationnelle sont des priorités claires pour la Commission européenne,

qui sont directement liées aux objectifs des Fonds de l'UE. Ces priorités européennes ont été définies dans la directive 2014/95/UE juridiquement contraignante (concernant la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes), dans la recommandation 2014/124/UE non contraignante (relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence) et dans le «Plan d'action de l'Union européenne 2017-2019 — Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes»⁽⁴⁰⁾.

- Le cadre de l'[engagement stratégique pour l'égalité de genre 2016-2019](#)⁽⁴¹⁾ souligne que les Fonds de l'UE constituent le principal instrument d'investissement de l'UE, notamment pour promouvoir l'égalité de genre:
 - en offrant un soutien continu aux États membres dans la réalisation des objectifs de Barcelone sur l'accueil des jeunes enfants et en assurant un suivi en la matière;
 - en tenant compte des résultats d'une consultation publique sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée⁽⁴²⁾;
 - en soutenant les entreprises dans leurs efforts visant à accroître la participation des

⁽³⁴⁾ Union européenne (2000), «Charte des droits fondamentaux de l'UE», UE, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_fr

⁽³⁵⁾ Union européenne (2007), «Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne», UE, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

⁽³⁶⁾ Parlement européen (2018), «Fiches thématiques sur l'Union européenne: Le traité de Lisbonne», Parlement européen, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

⁽³⁷⁾ Parlement européen (2018), «Fiches thématiques sur l'Union européenne: L'égalité entre les hommes et les femmes», Parlement européen, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/59/equality-between-men-and-women>

⁽³⁸⁾ Commission européenne (2010), communication de la Commission intitulée «Europe 2020 — Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive», COM(2010) 2020 final, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>

⁽³⁹⁾ Commission européenne (2018), *Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Objectifs de Barcelone sur le développement des structures d'accueil des jeunes enfants en vue d'accroître la participation des femmes au marché du travail, de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents qui travaillent et de favoriser une croissance durable et inclusive en Europe (les «objectifs de Barcelone»)*, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_fr.pdf

⁽⁴⁰⁾ Commission européenne (n.d.), «EU action against pay discrimination» (Action de l'UE contre la discrimination salariale), disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

⁽⁴¹⁾ Commission européenne (2015), «Strategic engagement for gender equality 2016-2019» (Engagement stratégique pour l'égalité de genre 2016-2019), Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

⁽⁴²⁾ Commission européenne (2015), «Première phase de consultation des partenaires sociaux, en vertu de l'article 154 du TFUE, sur d'éventuelles mesures concernant les problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée rencontrés par les parents et dispensateurs de soins qui travaillent», C(2015) 7754 final, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14743&langId=fr>.

- femmes au marché du travail en facilitant les plateformes sur les chartes de la diversité ⁽⁴³⁾;
 - en intégrant une perspective d'égalité dans la mise en œuvre de l'[agenda européen en matière de migration](#) ⁽⁴⁴⁾ pour supprimer les obstacles à l'emploi et à la progression de carrière des migrantes, et en aidant les États membres à exploiter pleinement le Fonds social européen (FSE) dans ce domaine;
 - en sensibilisant à la promotion de l'entrepreneuriat des femmes, y compris par le lancement d'une plateforme en ligne pour l'entrepreneuriat des femmes (2016), par la création d'un réseau européen de *business angels* féminins (2016) et par le réseau des Women's Web Entrepreneurs Hubs.
- Le [pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes \(2011-2020\)](#) ⁽⁴⁵⁾ comprend trois principales ambitions de l'UE en matière d'égalité entre hommes et femmes:
 - combler les écarts entre hommes et femmes dans les domaines de l'emploi et de la protection sociale;
 - promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes tout au long de leur vie;
 - lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes.
- Le [socle européen des droits sociaux](#) ⁽⁴⁶⁾, approuvé par les institutions de l'UE lors du sommet social pour des emplois et une croissance équitables en novembre 2017, établit 20 principes clés comme cadre de convergence vers de meilleures conditions de vie et de travail dans l'UE. Il s'articule autour de trois catégories: l'égalité des chances et l'accès au marché du travail [y compris le principe clé 2 ⁽⁴⁷⁾], des conditions de travail équitables, et la protection et l'insertion sociales. L'établissement d'un lien entre ces éléments et la future mise en œuvre des Fonds de l'UE, en particulier le nouveau FSE+, est destiné à appuyer la mise en œuvre du socle.
 - La [directive \(UE\) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, récemment adoptée](#) ⁽⁴⁸⁾, défend l'égalité entre les femmes et les hommes et met l'accent sur la mise en œuvre des éléments clés du socle européen des droits sociaux [principe clé 9 ⁽⁴⁹⁾], par des mesures juridiques et politiques:
 - mesure juridique: l'instauration d'un congé de paternité. Les pères/deuxièmes parents équivalents pourront prendre au moins dix jours ouvrables de congé de paternité au moment de la naissance de l'enfant, dont le niveau d'allocation sera au moins équivalent à celui de la prestation de maladie;
 - mesure juridique: renforcer le droit existant à quatre mois de congé parental en rendant deux de ces mois non transférables d'un parent à l'autre. Ceux-ci seront indemnisés à un niveau devant être fixé par les États membres;

⁽⁴³⁾ Commission européenne (2019), «Tackling discrimination» (Combattre la discrimination), direction générale de la justice et des consommateurs, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

⁽⁴⁴⁾ Commission européenne (2015), communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Un agenda européen en matière de migration», COM(2015) 240 final, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0240&qid=1590664975635&from=FR>

⁽⁴⁵⁾ Conseil de l'Union européenne (2011), conclusions du Conseil du 7 mars 2011 sur le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), Conseil de l'Union européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

⁽⁴⁶⁾ Commission européenne (2017), «Socle européen des droits sociaux», Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_fr

⁽⁴⁷⁾ Le principe clé 2 (l'égalité entre les femmes et les hommes) dispose ceci: «L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent être assurées et favorisées dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière. Les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale.» Pour en savoir plus, voir: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

⁽⁴⁸⁾ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, disponible à l'adresse suivante: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.FRA

⁽⁴⁹⁾ Le principe clé 9 (l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée) dispose ceci: «Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont droit à des congés appropriés, à des régimes de travail flexibles et à un accès à des services de garde d'enfants. Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'un accès égal aux congés spéciaux afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales et sont encouragés à les utiliser de manière équilibrée.»

- mesure politique: faire un meilleur usage des Fonds de l'UE afin d'améliorer les services de garde d'enfants et les services de soins de longue durée;
- mesure politique: supprimer les facteurs économiques dissuasifs pour le deuxième apporteur de revenu du ménage qui empêchent les femmes d'accéder au marché du travail ou de travailler à temps plein.

En 2015, tous les États membres de l'Organisation des Nations unies (ONU) — dont tous les États membres de l'UE — ont adopté le [programme de](#)

[développement durable à l'horizon 2030](#) et ses objectifs de développement durable⁽⁵⁰⁾. L'égalité de genre est un élément transversal des 17 objectifs globaux, ainsi qu'un objectif autonome («ODD 5: parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles») ⁽⁵¹⁾ en tant que tel. Le paragraphe 20 du programme à l'horizon 2030 souligne explicitement l'importance de réduire les inégalités entre les sexes et de renforcer l'égalité des sexes au moyen d'une intégration systématique de l'égalité des sexes, tandis que le cadre des ODD comprend également un indicateur spécifique sur la budgétisation sensible au genre (indicateur 5.c.1).



En savoir plus sur les ODD des Nations unies visant à réduire les inégalités entre les sexes et à renforcer l'égalité entre les sexes (paragraphe 20 du programme à l'horizon 2030)

«Réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles apportera une contribution capitale à la réalisation de l'ensemble des objectifs et des cibles. La pleine réalisation du potentiel humain et du développement durable ne sera pas possible tant que la moitié de l'humanité continuera de se voir refuser la plénitude de ses droits humains et de ses chances. Les femmes et les filles doivent avoir accès, sur un pied d'égalité avec les hommes et les garçons, à une éducation de qualité, aux ressources économiques et à la vie politique active, et avoir les mêmes chances d'accéder à l'emploi, aux postes de direction et à la prise de décisions à tous les niveaux. Nous nous efforcerons d'investir beaucoup plus dans la réduction des inégalités entre les sexes et dans le renforcement des institutions qui soutiennent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes aux plans mondial, régional et national. Toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes et des filles seront éliminées, y compris avec le soutien actif des hommes et des garçons. Il est crucial que le principe de l'égalité des sexes soit systématiquement intégré dans la mise en œuvre du programme.»

Exigences concrètes pour la prise en considération de l'égalité de genre dans les Fonds de l'UE

La proposition de règlements pour 2021-2027 de la Commission européenne définit un certain nombre d'**exigences et de devoirs concrets** que les États membres et les autorités de gestion doivent appliquer lors de la programmation et de la mise en œuvre des programmes des Fonds de l'UE. Il s'agit là d'**exigences minimales pour la prise en considération de l'égalité de genre dans les Fonds de l'UE**. Toutefois, elles peuvent également servir de points d'ancrage pour aller au-delà des exigences de base afin de mettre

pleinement en œuvre la double approche de l'égalité de genre au sein des Fonds de l'UE, conformément aux obligations découlant des traités.

Les exigences énoncées dans la proposition de **RPDC [COM(2018) 375 final]** comprennent:

- l'obligation de considérer l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe horizontal (considérant 5);
- la définition des partenaires à associer aux processus de programmation et à la mise en œuvre des programmes, y compris «les organismes chargés de promouvoir [...] l'égalité

⁽⁵⁰⁾Assemblée générale des Nations unies (2015), «Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015 — Transformer notre monde: le programme de développement durable à l'horizon 2030», AGNU, New York, disponible à l'adresse suivante: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F

⁽⁵¹⁾ ONU Femmes (2015), «ODD 5: parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles», ONU Femmes, New York, disponible à l'adresse suivante: <http://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

entre les femmes et les hommes» [article 6, paragraphe 1, point c)];

- le devoir des autorités de gestion d'établir et d'appliquer «des critères et procédures qui sont non discriminatoires et transparents [et qui] assurent l'égalité entre les femmes et les hommes» (article 67, paragraphe 1, premier alinéa).

L'exigence de **considérer l'égalité de genre comme un principe horizontal** doit être comprise comme l'objectif visant à respecter la double approche de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, y compris par des mesures spécifiques et une intégration plus large de la dimension de genre.



En savoir plus sur l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que principe horizontal [RPDC, COM(2018) 375 final, considérant 5]

«Il convient que les principes horizontaux tels qu'énoncés à l'article 3 du traité sur l'Union européenne (ci-après le "traité UE") et à l'article 10 du TFUE, notamment les principes de subsidiarité et de proportionnalité tels qu'énoncés à l'article 5 du traité UE, soient respectés dans le cadre de la mise en œuvre des Fonds, en tenant compte de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Les États membres devraient également respecter les obligations de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et garantir l'accessibilité conformément à son article 9 et en conformité avec le droit de l'Union harmonisant les exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services. Les États membres et la Commission devraient chercher à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à intégrer la perspective de genre et à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Les Fonds ne devraient pas soutenir des actions qui contribuent à quelque forme de ségrégation que ce soit. [...]»

L'article 6, sur le partenariat et la gouvernance à plusieurs niveaux, demande la **participation**

des partenaires à tous les efforts visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.



En savoir plus sur la participation des partenaires à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes [RPDC, COM(2018) 375 final, article 6, paragraphe 1]

«1. Chaque État membre organise un partenariat avec les autorités régionales et locales compétentes. Ce partenariat associe au moins les partenaires suivants:

- a) les autorités urbaines et autres autorités publiques;*
- b) les partenaires économiques et sociaux;*
- c) les organismes représentant la société civile concernés, les partenaires environnementaux et les organismes chargés de promouvoir l'inclusion sociale, les droits fondamentaux, les droits des personnes handicapées, l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination.»*

L'article 67 établit des demandes générales concernant les **critères et procédures de sélection des**

projets sensibles au genre dans le cadre de la «sélection des opérations par l'autorité de gestion».



En savoir plus sur les critères de sélection des projets [RPDC, COM(2018) 375 final, article 67, paragraphe 1, premier alinéa]

«1. Pour la sélection des opérations, l'autorité de gestion établit et applique des critères et procédures qui sont non discriminatoires et transparents, assurent l'égalité entre les femmes et les hommes et tiennent compte de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que du principe de développement durable et de la politique de l'Union dans le domaine de l'environnement, conformément à l'article 11 et à l'article 191, paragraphe 1, du TFUE.»

Outre le RPDC, d'autres exigences en matière d'égalité de genre sont définies dans les règlements propres à chaque Fonds. Cela vaut en particulier pour le FSE+, tandis que le FEDER, le Fonds de cohésion et le Feader confirment largement les exigences déjà définies dans la proposition de RPDC.

Fonds social européen plus

Le règlement relatif au FSE+ [COM(2018) 382 final] comporte des objectifs spécifiques, dont l'un vise

à promouvoir la participation des femmes au marché du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment l'accès aux services de garde des enfants (article 4). Il préconise explicitement des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes — par exemple, son appel en faveur de l'égalité des chances pour assurer «l'égalité entre les hommes et les femmes tout au long de leur préparation, de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation» (article 6, paragraphe 1).



En savoir plus sur les exigences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le règlement FSE+ [COM(2018) 382 final]

[Article 4, «Objectifs spécifiques»]: «1. Le FSE+ soutient la réalisation des objectifs spécifiques suivants dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de l'inclusion sociale et de la santé, contribuant de cette façon aussi à atteindre l'objectif stratégique "une Europe plus sociale mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux" énoncé à l'article [4] du [futur règlement portant dispositions communes]: [...] iii) promouvoir la participation des femmes au marché du travail, un meilleur équilibre entre travail et vie privée, y compris l'accès à des services de garde d'enfants, un environnement de travail sain, bien adapté et équipé contre les risques pour la santé, l'adaptation des travailleurs, des entreprises et des chefs d'entreprise au changement et au vieillissement actif et en bonne santé; [...]»

[Article 6, «Égalité entre les hommes et les femmes, égalité des chances et non-discrimination»]: «1. Tous les programmes mis en œuvre dans le cadre du volet du FSE+ relevant de la gestion partagée ainsi que les opérations soutenues par le volet relatif à l'emploi et l'innovation sociale et le volet relatif à la santé assurent l'égalité entre les hommes et les femmes tout au long de leur préparation, de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation. Ils promeuvent également l'égalité des chances pour tous, sans discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, tout au long de leur préparation, de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation.

2. Les États membres et la Commission soutiennent également des actions ciblées spécifiques visant à promouvoir les principes visés au paragraphe 1 dans le contexte de la poursuite des objectifs du FSE+, y compris la transition de soins résidentiels/en institution vers une prise en charge par la famille et des soins de proximité.»

[Préambule]: «(13) Le FSE+ devrait avoir pour objectif de promouvoir l'emploi par des interventions permettant la (ré)intégration sur le marché du travail notamment des jeunes, des chômeurs de longue durée et des personnes inactives, ainsi que par la promotion de l'emploi indépendant et de l'économie sociale. Le FSE+ devrait viser à améliorer le fonctionnement des marchés du travail en soutenant la modernisation des institutions du marché du travail, telles que les services publics de l'emploi, en vue d'améliorer leur capacité à fournir des services de conseil et d'orientation renforcés et ciblés au cours de la recherche d'emploi et le passage à la vie active et de renforcer la mobilité des travailleurs. Le FSE+ devrait favoriser la participation des femmes au marché du travail par des mesures visant à assurer, entre autres, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'accès aux services de garde d'enfants. Le FSE+ devrait également viser à mettre en place un environnement de travail sain et bien adapté afin de répondre aux risques pour la santé liés à l'évolution des formes de travail et aux besoins de la main-d'œuvre vieillissante. [...]

(28) Les États membres et la Commission devraient veiller à ce que le FSE+ contribue à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes conformément à l'article 8 du TFUE afin de favoriser l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière. Ils devraient également veiller à ce que le FSE+ favorise l'égalité des chances pour tous, sans discrimination, conformément à l'article 10 du TFUE, ainsi que l'intégration dans la société des personnes handicapées sur la base de l'égalité avec les autres, et contribue à la mise en œuvre de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Ces principes devraient être pris en compte dans toutes les dimensions et à tous les stades de l'élaboration, du suivi, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes, en temps opportun et de manière cohérente, tout en veillant à ce que des actions spécifiques soient menées pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances. Le FSE+ devrait également promouvoir la transition de soins résidents/en institution vers une prise en charge par la famille et des soins de proximité, en particulier pour les personnes confrontées à une discrimination multiple. Le FSE ne devrait pas soutenir les actions qui contribuent à la ségrégation ou à l'exclusion sociale. Le règlement (UE) n° [...] [futur règlement portant dispositions communes] dispose que les règles d'éligibilité des dépenses doivent être établies au niveau national, hormis certaines exceptions pour lesquelles il est nécessaire de fixer des dispositions spécifiques en ce qui concerne le volet du FSE+ relevant de la gestion partagée. [...]

(33) Le manque d'accès au financement pour les microentreprises, l'économie sociale et les entreprises sociales constitue un des principaux obstacles à la création d'entreprises, en particulier chez les personnes les plus éloignées du marché du travail. Le règlement FSE+ prévoit des dispositions afin de créer un écosystème du marché permettant d'accroître l'offre de financement et son accès par les entreprises sociales et de satisfaire la demande des personnes qui en ont le plus besoin, notamment les chômeurs, les femmes et les personnes vulnérables qui souhaitent créer ou développer une microentreprise ou une entreprise sociale. Cet objectif sera également poursuivi au moyen d'instruments financiers et d'une garantie budgétaire au titre du volet du Fonds InvestEU relatif à l'investissement social et à la politique en matière de compétences.»



Partage d'expériences avec la communauté de pratiques européennes sur le paritarisme — La NORME pour le FSE (2014-2020)

La Commission européenne a mis en place une communauté de pratiques européennes sur le paritarisme (GenderCoP) au sein du Fonds social européen pendant la période de programmation 2007-2013, dans le cadre de la coopération transnationale. Cette communauté d'experts représentait un réseau d'apprentissage pour aider les autorités de gestion et les organes intermédiaires du FSE à mieux utiliser les stratégies d'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre des axes prioritaires du FSE. Les membres du GenderCoP ont produit une NORME européenne — une ligne directrice sur la manière de mettre en œuvre une perspective de genre dans toutes les phases de la gestion du FSE. La NORME du GenderCoP a été mise à l'essai dans quatre États membres — en Belgique (Flandre), en Tchéquie, en Finlande et en Suède. La Commission européenne a encouragé tous les États membres à utiliser cette norme, en l'approuvant officiellement.

La NORME élaborée au cours de la période 2007-2013 des Fonds de l'UE vise à encadrer une programmation informée et sensible au genre et la mise en œuvre des programmes du FSE. Cette période a été marquée par des objectifs et des ambitions plus concrets en ce qui concerne la mise en œuvre sensible au genre dans le cadre du FSE, par rapport à tous les autres Fonds. La NORME contient des expériences, des explications et des exemples de bonnes pratiques très utiles sur la manière dont l'égalité de genre peut être intégrée dans les procédures et priorités du FSE. Elle peut servir à la fois de guide pour la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre au sein du FSE et d'outil d'évaluation et de suivi des pratiques existantes. Plus spécifiquement, la NORME contient des exigences pour la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre et des actions spécifiques au sein du FSE, aux niveaux tant européen que national. Au niveau national, des exigences sont définies pour les programmes opérationnels nationaux ou infranationaux, la mise en œuvre nationale ou infranationale, et les projets. Dans la NORME, un modèle général est utilisé pour décrire le FSE.

La NORME insiste également sur l'importance d'intégrer de manière cohérente une perspective de genre dans les procédures des Fonds de l'UE, du niveau de l'UE (budget et règlements) aux priorités et aux niveaux «suivants» (planification, programmation et définition par les États membres des conditions et critères de sélection des projets). L'égalité de genre étant un objectif transversal, la cohérence est une **obligation** à différents niveaux politiques. La NORME a été conçue pour intégrer de manière cohérente l'égalité de genre et la double approche en la matière dans toutes les étapes de la gestion du FSE. La cohérence entre les différents cycles et procédures politiques est importante. La raison en est que chaque niveau sert de base pour le niveau suivant. Sans cohérence, les projets financés par les Fonds de l'UE ne peuvent intégrer avec succès une dimension d'égalité de genre.

Pour de plus amples informations sur la NORME, [cliquez ici](#).

Pour de plus amples informations sur d'autres documents du GenderCoP, [cliquez ici](#).

Fonds européen de développement régional et Fonds de cohésion

Le règlement relatif au FEDER et au Fonds de cohésion [COM(2018) 372 final] réaffirme l'obligation de considérer l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe horizontal, conformément à la définition donnée dans le RPDC ⁽⁵²⁾ (point 5 de la préface).

Fonds européen agricole pour le développement rural

Le règlement relatif à la PAC, au FEAGA et au Feader [COM(2018) 392 final] réaffirme la nécessité d'associer les «organismes chargés de promouvoir [...] l'égalité entre les femmes et les hommes» en tant que partenaires, «le cas échéant» [article 94, paragraphe 3, premier alinéa, point c)]. Il définit également l'obligation pour les autorités de gestion d'informer les organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes des possibilités de financement [article 110, paragraphe 2, point k)].



En savoir plus sur l'obligation d'informer les organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes des possibilités de financement dans le règlement relatif à la PAC/au FEAGA/au Feader [COM(2018) 392 final]

[Article 94, «Exigences procédurales»]: «3. Chaque État membre organise un partenariat avec les autorités régionales et locales compétentes. Ce partenariat associe au moins les partenaires suivants:

- a) les autorités publiques concernées;
- b) les partenaires économiques et sociaux;
- c) les organismes représentant la société civile concernés et, le cas échéant, les organismes chargés de promouvoir l'inclusion sociale, les droits fondamentaux, **l'égalité entre les femmes et les hommes** et la non-discrimination.

Les États membres associent ces partenaires à l'élaboration des plans stratégiques relevant de la PAC [politique agricole commune].»

[Article 110, «Coordination et gouvernance — Autorité de gestion»]: «2. L'autorité de gestion est chargée de gérer et de mettre en œuvre le plan stratégique relevant de la PAC de manière efficace, efficace et correcte. Elle veille en particulier: [...] k) à ce que **la publicité du plan stratégique relevant de la PAC soit assurée, notamment par le réseau national de la PAC, en informant les bénéficiaires potentiels, les organisations professionnelles, les partenaires économiques et sociaux, les organismes chargés de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et les organisations non gouvernementales concernées, y compris les organisations environnementales, des possibilités offertes par le plan stratégique relevant de la PAC et des modalités d'accès à ses financements, ainsi qu'en informant les bénéficiaires et le grand public du soutien apporté par l'Union à l'agriculture et au développement rural dans le cadre du plan stratégique relevant de la PAC.**»

⁽⁵²⁾ Le considérant 5 du document COM(2018) 372 final dispose ce qui suit: «Il convient que les principes horizontaux tels qu'énoncés à l'article 3 du traité sur l'Union européenne (ci-après le "traité UE") et à l'article 10 du TFUE, notamment les principes de subsidiarité et de proportionnalité tels qu'énoncés à l'article 5 du traité UE, soient respectés dans le cadre de la mise en œuvre du FEDER et du Fonds de cohésion, compte tenu de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Les États membres devraient également respecter les obligations de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et garantir l'accessibilité conformément à l'article 9 de celle-ci et dans le respect du droit de l'Union harmonisant les exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services. Les États membres et la Commission devraient chercher à éliminer les inégalités, à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à intégrer la perspective de genre, de même qu'à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Les Fonds ne devraient pas soutenir d'actions qui contribuent à quelque forme de ségrégation que ce soit. [...]»

Conditions favorisantes des Fonds de l'UE

En lien avec l'objectif politique global «Une Europe plus sociale mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux», l'annexe IV du RPDC précise la nécessité d'un «cadre stratégique national pour l'égalité entre les femmes et les hommes» comme condition favorisante applicable au FEDER, au Fonds de cohésion et au FSE+ (selon la proposition de RPDC, article 11, paragraphe 1). Cet objectif ne doit être atteint que si un État membre choisit de mettre en œuvre l'un des deux objectifs spécifiques suivants dans le cadre d'un programme opérationnel:

- FEDER 4.1: améliorer l'efficacité des marchés du travail et l'accès à un emploi de qualité grâce au développement des infrastructures;
- FSE+ 4.1.3: promouvoir la participation des femmes au marché du travail, un meilleur équilibre entre travail et vie privée, y compris l'accès à des services de garde d'enfants, un environnement de travail sain, bien adapté et équipé contre les risques pour la santé, l'adaptation des travailleurs, des entreprises et des chefs d'entreprise au changement et au vieillissement actif et en bonne santé.

En ce qui concerne le financement de l'un de ces deux objectifs spécifiques choisis par un État membre, son cadre stratégique national pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit satisfaire aux exigences suivantes au niveau national (RPDC, annexe IV, «Conditions favorisantes thématiques applicables au FEDER, au FSE+ et au Fonds de cohésion — article 11, paragraphe 1»):

- 1) une identification des obstacles à l'égalité de genre, fondée sur des données probantes (voir [outil 2](#));
- 2) des mesures visant à remédier aux écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de rémunération et de pensions, et à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris par une amélioration de l'accès à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, avec la définition de valeurs cibles (voir [outil 3](#), [outil 4](#) et [outil 6](#));

- 3) des modalités pour le suivi, l'évaluation et le réexamen du cadre stratégique (voir [outil 6](#)) et des méthodes de collecte des données (voir [outil 8](#) et [outil 11](#));
- 4) des modalités visant à garantir que sa conception, sa mise en œuvre, son suivi et son réexamen sont effectués en étroite coopération avec les organismes nationaux de promotion de l'égalité, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile concernées (voir [outil 5](#)).

Autres ressources



Pour en savoir plus sur les travaux et les politiques de l'UE en matière d'égalité de genre, visitez les sites suivants:

- [Gender equality in the European Union](#) (Égalité de genre dans l'UE)
- [Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes](#)

Consultez la proposition de règlements pour 2021-2027 de la Commission:

- [Règlement portant dispositions communes \[COM\(2018\) 375 final\]](#)
- [Règlement relatif au FSE+ \[COM\(2018\) 382 final\]](#)
- [Règlement relatif au FEDER et au Fonds de cohésion \[COM\(2018\) 372 final\]](#)
- [Règlement relatif à la PAC, au FEAGA et au Feader \[COM\(2018\) 392 final\]](#)
- [Règlement relatif au FEAMP \[COM\(2018\) 390 final\]](#)

Programmation nationale/infranationale et soutien au niveau des projets



Outil 2 — Analyser les inégalités de genre et les besoins liés au genre aux niveaux national et infranational

Introduction à l'outil

L'outil fournit des orientations sur la manière d'évaluer les inégalités de genre et les besoins liés au genre dans les programmes des Fonds de l'UE. Il est destiné aux États membres de l'UE et aux autorités de gestion aux niveaux national et infranational.

L'analyse de genre constitue le fondement pour prendre effectivement en considération l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la période de programmation. Les évaluations des incidences selon le genre recherchent et utilisent des données fiables pour décrire la situation réelle des groupes cibles. Ces évaluations recensent les lacunes et les inégalités spécifiques, en particulier en ce qui concerne le développement économique régional, la participation au marché du travail, le travail non rémunéré, l'amélioration des soins et les pratiques visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes. Les interventions liées aux investissements dans les infrastructures ou à des secteurs économiques spécifiques (tels que la pêche et l'agriculture) sont également des domaines importants pour réduire les différences économiques entre les femmes et les hommes.

Pour les Fonds de l'UE, l'analyse de genre est nécessaire pour:

- **promouvoir la double approche en matière d'égalité de genre:** selon la double approche adoptée par la Commission européenne, les actions spéciales constituent un moyen de s'attaquer directement aux inégalités existantes, tandis que l'intégration de la dimension de genre est une stratégie à plus long terme pour renforcer l'élaboration des politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Des projets spécifiques peuvent également

être élaborés pour combler les écarts entre les femmes et les hommes et faire progresser l'égalité. L'inégalité de genre est un domaine clé dont les Fonds de l'UE doivent tenir compte. Une analyse socio-économique selon le genre met en évidence les différences entre les femmes et les hommes et leurs besoins spécifiques. Elle est donc nécessaire pour étayer et justifier les priorités des programmes opérationnels. L'analyse et les évaluations fondées sur le genre doivent être utilisées lors de l'élaboration des objectifs et des indicateurs dans les accords de partenariat, les programmes opérationnels et les projets;

- **garantir la qualité et l'efficacité:** les Fonds de l'UE sont destinés à être utilisés aussi efficacement que possible au profit de l'ensemble de la population. Cela signifie que, lorsqu'on utilise les ressources financières de l'UE pour poursuivre les objectifs stratégiques de celle-ci en matière de croissance économique, d'emploi et d'inclusion sociale, ces fonds doivent être utilisés simultanément pour promouvoir l'égalité de genre et obtenir de meilleurs résultats pour les femmes et les hommes dans toute leur diversité. Les évaluations des incidences selon le genre devraient faire partie des évaluations de référence, de l'analyse socio-économique, de la définition d'objectifs et des cadres d'indicateurs qui guident la mise en œuvre et structurent les processus de suivi, d'évaluation et d'établissement de rapports des Fonds de l'UE. L'analyse portant sur les causes des inégalités permet de fixer des objectifs fondés sur le genre et de mener des activités qui contribuent à la réalisation des objectifs stratégiques généraux;
- **cibler les groupes désavantagés ou défavorisés de femmes et d'hommes:** l'analyse de genre tient compte des différentes expériences des femmes et des hommes en fonction de leurs diverses caractéristiques — telles que l'âge, le revenu, les niveaux de pauvreté, l'emplacement

urbain/rural, le handicap, la race ou l'origine ethnique. Cette analyse «intersectionnelle» des caractéristiques qui affectent la vie quotidienne des femmes et des hommes est essentielle pour comprendre l'inégalité. Cette compréhension est à son tour essentielle pour étayer l'élaboration de programmes et de projets au sein des Fonds de l'UE qui tiennent compte de ces différences et qui, par conséquent, donnent des résultats plus efficaces;

- **donner suite à des données locales spécifiques:** le marché du travail local est essentiel pour orienter les programmes infranationaux et les projets locaux. Ces données doivent tenir compte de la situation différente des femmes et des hommes en ce qui concerne la répartition professionnelle et sectorielle, de la disponibilité de structures locales de garde d'enfants et d'autres services sociaux, de l'ampleur des transports intégrés, de l'offre locale de formation et des lacunes dans le développement des compétences, de l'écart salarial réel, de la répartition du travail salarié et non salarié, ainsi que des informations tirées d'études d'emploi du temps.

Étapes concernant l'évaluation et l'analyse des inégalités de genre et les besoins liés au genre

Lors de la conception des programmes opérationnels (PO) des Fonds de l'UE, une série d'outils peuvent être utilisés — tels que le **SWOT** (forces, faiblesses, opportunités et menaces) — pour analyser les besoins et fixer des objectifs stratégiques.

D'une manière générale, il convient de mentionner qu'aux fins de la présente boîte à outils étape par étape, un modèle général d'intégration de la perspective d'égalité de genre dans les Fonds de l'UE a été élaboré. Toutefois, il existe des différences nationales considérables en ce qui concerne le système de mise en œuvre, par exemple:

- **sur la base de programmes:** certains États membres ou régions élaborent des «programmes» à partir des priorités thématiques globales définies dans les PO. Ces programmes sont souvent gérés par différents ministères ou départements ministériels;
- **sur la base de plans d'action:** d'autres États membres élaborent des «plans d'action» sur la

base des PO qui sont exécutés dans les régions des États membres;

- **sur la base d'appels d'offres:** un troisième type de mise en œuvre consiste à lancer des appels d'offres pour des projets directement à partir des priorités du PO, sans l'intervention d'organismes intermédiaires (par exemple les ministères).

Du fait de ces différents systèmes et procédures, les exigences de mise en œuvre pourraient ne pas être formulées dans un programme ou un plan d'action, mais dans d'autres documents qui orientent la mise en œuvre. Toutefois, les principes généraux et les exigences énoncés dans la boîte à outils étape par étape peuvent être utilisés quel que soit le système de mise en œuvre.

Suivez ces étapes pour garantir une analyse et une évaluation précises et pertinentes des inégalités de genre et des besoins liés au genre:

Étape 1 — Recueillir des informations et des données ventilées sur le groupe cible

Envisagez d'utiliser des données désagrégées pour éclairer tout exercice d'analyse. C'est-à-dire que les statistiques relatives au groupe cible doivent être ventilées en fonction de caractéristiques telles que le sexe, le genre, l'âge, la race, l'origine ethnique, le handicap, le statut socio-économique, le niveau d'éducation, l'emploi dans différents secteurs, l'esprit d'entreprise dans différents secteurs, les niveaux de rémunération, et d'autres facteurs appropriés. Lors de la collecte de ces données, gardez à l'esprit certains principes clés:

- Il est important que les données soient toujours ventilées par sexe en tant que classification primaire et globale. Par exemple, lors de la collecte de statistiques sur les «jeunes» ou les «personnes âgées», veillez à ce que le groupe cible soit ventilé par sexe.
- En plus des données quantitatives portant sur des caractéristiques spécifiques, l'analyse doit tenir compte des données qualitatives sur les expériences vécues par les personnes. Il est essentiel de déterminer les différentes façons dont les services sont utilisés par différentes personnes et les ressources qui devraient être allouées pour remédier à ces différences.
- Une recherche qualitative est également

nécessaire pour définir les causes de l'inégalité — ce n'est qu'en comprenant ces raisons sous-jacentes que nous pourrions veiller à ce que les projets contribuent de manière significative à une plus grande égalité. Par exemple, les espaces et les transports publics sont utilisés par des personnes différentes — femmes et hommes plus âgés, femmes et hommes plus jeunes, enfants, parents et soignants, personnes se rendant au travail — de différentes façons selon l'heure de la journée, leur niveau de revenu, leur travail et les modalités de garde des enfants, etc. L'analyse sensible à la dimension de genre doit tenir compte de manière générale des renseignements qu'une série de données nous fournit sur la vie quotidienne des gens.

- Il est important d'utiliser des informations provenant de sources différentes (par exemple, études ou consultations locales et infranationales) et de combiner diverses sources de données (par exemple, données provenant de bureaux de statistiques, travaux universitaires et rapports de politique générale) pour acquérir une vision globale des réalités sur le terrain.
- L'absence de données sur la race ou l'origine ethnique, l'âge, le handicap ou le sexe doit être considérée comme une lacune. Des activités visant à améliorer la disponibilité des données pourraient faire partie des programmes et des projets locaux. Des efforts en vue d'améliorer les données pourraient être pris en considération dans les objectifs et les rapports des projets.
- Des données sensibles au genre sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée aident à mieux comprendre la manière dont les responsabilités professionnelles et familiales sont réparties entre femmes et hommes. Les données sur l'emploi et l'emploi du temps mettent en lumière les tendances du travail rémunéré et non rémunéré selon le genre.
- Toute analyse doit être adaptée au contexte local, notamment en examinant les données locales. Cela peut se faire en faisant appel à des experts nationaux ou locaux en matière de genre, en consultant les organisations de la

société civile — en particulier les organisations de femmes —, en utilisant la recherche nationale et en triangulant les informations.

Parmi les sources de données utiles, mentionnons:

- l'**indice d'égalité de genre** ⁽⁵³⁾, qui fournit des données de tous les États membres de l'UE dans huit domaines: le travail, l'argent, la connaissance, le temps, le pouvoir, la santé, la violence à l'égard des femmes et les inégalités intersectionnelles;
- la **base de données statistiques sur le genre de l'EIGE** ⁽⁵⁴⁾, qui est un centre de connaissances complet réunissant des statistiques sur le genre et des informations relatives à divers aspects des (in)égalités entre les femmes et les hommes;
- les **statistiques d'Eurostat sur le genre** ⁽⁵⁵⁾, qui présentent les statistiques d'une manière facile à comprendre, avec un **glossaire statistique** et des liens vers d'autres informations, les données et métadonnées les plus récentes.

Étape 2 — Recenser les inégalités de genre existantes et leurs causes sous-jacentes

Une fois que vous disposez des données nécessaires pour vous faire une idée claire du groupe cible, il serait utile de recenser les inégalités de genre existantes et les raisons de leur existence. Utilisez les questions clés ci-dessous pour vous guider dans cette étape. Ces questions ont pour objectif spécifique de renforcer l'accent mis sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elles peuvent être utilisées en complément de l'analyse générale visant à déterminer les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux ressources (travail, argent, pouvoir, santé, bien-être, sécurité, connaissance et éducation, mobilité, temps, etc.) et l'exercice des droits fondamentaux (civils, sociaux et politiques) ⁽⁵⁶⁾.

Questions générales à se poser

- Quelles sont les différences entre la participation des femmes et celle des hommes au marché du

⁽⁵³⁾ EIGE (2019), «Gender Equality Index» (Indice d'égalité de genre), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

⁽⁵⁴⁾ EIGE (2019), «Gender statistics database» (Base de données statistiques sur le genre), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

⁽⁵⁵⁾ Eurostat (2019), «Gender statistics» (Statistiques sur le genre), Eurostat, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

⁽⁵⁶⁾ Pour de plus amples informations, voir: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/step-3-gender-sensitive-analysis>

travail? Dans quels domaines professionnels les femmes ou les hommes sont-ils majoritaires?

- Quelles sont les différences entre les niveaux de revenu des femmes et des hommes? Existe-t-il des différences importantes dans le nombre de femmes et d'hommes qui travaillent à temps partiel? Les femmes sont-elles plus nombreuses que les hommes à occuper plus d'un emploi à temps partiel?
- Que nous apprennent les données sur l'emploi du temps ou l'utilisation des services sur la façon dont les femmes et les hommes répartissent leur temps? Qu'est-ce que cela nous apprend sur les lacunes dans les services locaux, en ce qui concerne la disponibilité et les horaires?
- Les femmes sont-elles plus nombreuses que les hommes à s'occuper des enfants et des autres membres de la famille? Quels groupes d'âge parmi les femmes et les hommes fournissent le plus de soins non rémunérés? Par exemple, les femmes plus jeunes fournissent-elles plus de services de garde d'enfants que les hommes? Les hommes âgés s'occupent-ils de leur conjointe? Quels services pourraient aider différentes personnes dans ces rôles et améliorer leur bien-être?

Questions propres au Fonds européen de développement régional et au Fonds de cohésion

- Quelles sont les différences entre les femmes et les hommes dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC)?
- Quelles sont les différences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les capacités de recherche et d'innovation et l'adoption des technologies de pointe?
- Quelles sont les différences entre les femmes et les hommes en matière de compétences et d'esprit d'entreprise?
- Comment l'infrastructure et les solutions TIC peuvent-elles permettre de répondre aux besoins en matière de soins, de développer les compétences et d'accroître les perspectives d'emploi?
- Est-il nécessaire de renforcer les capacités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes des autorités responsables des programmes et des organismes liés à la mise en œuvre des fonds?

Questions propres au Fonds social européen plus

- Existe-t-il des différences fondées sur le genre entre les jeunes chômeurs, les femmes et les hommes à la recherche d'un emploi et les personnes inactives?
- Les femmes et les hommes sont-ils tout autant ciblés par le travail indépendant et l'économie sociale?
- Une assistance et un soutien plus personnalisés sont-ils nécessaires pour l'adéquation au marché du travail, les transitions et la mobilité des groupes de femmes et d'hommes?
- Les données disponibles suggèrent-elles que les problèmes d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée limitent les perspectives d'emploi pour les femmes?

Questions propres au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche et à la politique agricole commune

- Quelles sont les différences entre les femmes et les hommes employés dans le secteur de la pêche? Dans quels domaines professionnels les femmes ou les hommes sont-ils majoritaires?
- Quelles sont les différences dans les niveaux de revenu entre les femmes et les hommes? Existe-t-il des différences importantes dans le nombre de femmes et d'hommes qui travaillent à temps partiel?
- Existe-t-il des différences fondées sur le genre en ce qui concerne les compétences et l'esprit d'entreprise?
- Est-il nécessaire de se concentrer spécifiquement sur les revenus viables des femmes dans l'agriculture?
- Est-il nécessaire d'améliorer la position des agricultrices dans la chaîne de valeur?
- Est-il nécessaire d'attirer les jeunes agricultrices et agriculteurs et de faciliter le développement de leur entreprise dans les zones rurales?

Questions propres au Fonds européen agricole pour le développement rural

- Quelles sont les différences entre l'emploi des femmes et celui des hommes dans la région ou au niveau infranational? Dans quels domaines professionnels les femmes ou les hommes sont-ils majoritaires?

- Quelles sont les différences dans les niveaux de revenu entre les agricultrices et les agriculteurs?

Étape 3 — Consulter directement les groupes cibles

Il est important d'envisager de consulter directement les groupes cibles. Avant tout, il est essentiel de veiller à ce que les organisations de femmes soient consultées et leurs points de vue pris en considération lors de l'élaboration des programmes opérationnels, de la formulation des propositions d'intervention des programmes et de la conception des projets. Parmi les questions utiles à poser lors des consultations, mentionnons les suivantes:

- Quels sont les réalités vécues, les attentes et les besoins du groupe?
- Sont-ils différents pour les femmes et les hommes?
- L'intervention prévue répond-elle aux besoins des femmes et des hommes? Tient-elle compte de leurs intérêts, rôles et positions différents?
- Comment les interventions peuvent-elles mieux contribuer à répondre aux besoins des femmes et des hommes?

Étape 4 — Tirer des conclusions

Sur la base des données recueillies, des inégalités de genre, des causes sous-jacentes recensées et des parties prenantes consultées, l'analyse peut tirer des conclusions fondées sur des données concrètes pour étayer des programmes et des projets efficaces. Il est important d'établir un lien entre, d'une part, les inégalités de genre et les besoins liés au genre et, d'autre part, les politiques et objectifs nationaux et infranationaux en la matière. Les questions clés à se poser sont les suivantes:

- Quelles conséquences l'intervention aura-t-elle sur le groupe cible, le marché du travail ou le projet?
- Comment les différences entre les femmes et les hommes peuvent-elles affecter les chances

d'atteindre les objectifs des Fonds de l'UE dans le cadre de l'intervention?

Pour tirer des conclusions, il est également important de faire appel à l'expertise locale en associant des experts nationaux/locaux en matière de genre et des organisations de la société civile — notamment des organisations de femmes — et en triangulant les informations par l'utilisation de recherches nationales.

Réfléchissez à la façon dont les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux ressources (travail, argent, pouvoir, santé, bien-être, sécurité, éducation et connaissance, mobilité, temps, etc.) et leur exercice des droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques) affectent l'intervention du fait des rôles sexo-spécifiques attribués aux femmes et aux hommes. Les questions clés à se poser comprennent celles-ci:

- La répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes va-t-elle changer à la suite de l'intervention proposée? Dans l'affirmative, quels types de changements cela va-t-il provoquer? L'écart entre les femmes et les hommes sera-t-il réduit? Cela va-t-il accroître l'engagement des hommes dans le travail de soins non rémunéré?
- La représentation des femmes dans les organes de décision va-t-elle changer à la suite de l'intervention proposée? Dans l'affirmative, quels changements se produiront?
- La répartition inégale des revenus entre les femmes et les hommes va-t-elle changer? Dans l'affirmative, quels changements se produiront?
- Le nombre de femmes employées à temps plein augmentera-t-il? Dans l'affirmative, quels changements se produiront?
- La ségrégation de genre sur le marché du travail sera-t-elle réduite? Dans l'affirmative, quels changements se produiront?
- Les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux ressources seront-elles réduites? Dans l'affirmative, de quelles manières?

Suède: intégration d'une perspective de genre dans la programmation nationale

Le FSE suédois utilise une liste de contrôle au niveau de la politique nationale pour évaluer les besoins en matière d'égalité de genre. Grâce à cette analyse, le FSE est très efficace pour répondre aux différents besoins de l'ensemble de la population, dans la mesure où la liste de contrôle fait apparaître la situation et les besoins tant des femmes que des hommes. Cela s'avère essentiel lors de la préparation des accords de partenariat et des programmes opérationnels, qui doivent permettre d'améliorer le bien-être des femmes et des hommes.



Dans chaque domaine d'intervention (par exemple, les transports, l'esprit d'entreprise, le chômage des jeunes), la situation des femmes et des hommes doit être décrite en utilisant des données ventilées par sexe et des analyses statistiques sensibles au genre. Une fois que cette analyse a mis en évidence les responsabilités et les besoins différenciés des femmes et des hommes, des indicateurs sont élaborés pour suivre l'évolution de leur situation tout au long du programme. Par exemple, des différences entre les femmes et les hommes ont été relevées dans:

- le temps de parcours;
- les horaires de travail;
- les niveaux d'entrepreneuriat;
- les tendances du chômage, de la santé ou de l'éducation.

Les causes et les effets de ces différences sont analysés par le FSE suédois. Les organismes qui œuvrent en faveur de l'égalité de genre et des droits des femmes, aux côtés des experts en matière d'égalité de genre et de droits humains, sont des partenaires clés qui participent à l'analyse. Une analyse socio-économique et une analyse SWOT sont entreprises en tenant compte des réalités vécues par les femmes et les hommes dans toute leur diversité. Sur la base de ces analyses, des objectifs en matière d'égalité de genre sont formulés dans l'accord de partenariat et le programme opérationnel.

L'expérience de la Suède montre également qu'il ne suffit pas de mesurer simplement le nombre de femmes et d'hommes. La dimension de genre doit être associée à d'autres indicateurs socio-démographiques, tels que l'âge, le lieu de résidence, le niveau d'éducation, la situation socio-économique, la race, l'origine ethnique et d'autres caractéristiques, pour mieux comprendre les liens entre les différentes inégalités et améliorer la vie des personnes qui en ont le plus besoin.

La liste de contrôle du FSE suédois au niveau de la politique nationale:

- recense les différences entre les femmes et les hommes et leurs causes sous-jacentes;
- décrit les questions de genre dans différents domaines d'intervention, structures et processus, tels que les questions budgétaires et la prise de décisions;
- intègre l'égalité de genre dans toutes les phases de l'analyse plutôt que dans une section distincte;
- veille à ce que l'analyse socio-économique préliminaire évalue les différences entre les femmes et les hommes dans chaque sphère de la vie;
- s'intéresse aux conditions économiques et sociales des femmes et des hommes (par exemple, les effets de la crise économique sur les femmes, leur influence sur l'accès aux ressources, la répartition du travail rémunéré et non rémunéré);

- examine dans quelle mesure les objectifs de l'UE et les objectifs nationaux en matière d'égalité ont été atteints, ainsi que les obstacles qui subsistent pour les atteindre pleinement;
- fixe des objectifs précis pour s'attaquer spécifiquement aux inégalités recensées dans l'analyse socio-économique;
- s'assure que tous les objectifs revêtent une dimension d'égalité en répondant aux questions suivantes:
 - quelles dimensions de l'égalité de genre doivent être prises en considération? (Le rappel des objectifs peut se révéler inefficace ou contre-productif si nous supposons qu'ils sont neutres du point de vue du genre);
 - les objectifs renforcent-ils les inégalités? Par exemple, si les efforts visant à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée se concentrent uniquement sur les femmes, cela peut-il renforcer les stéréotypes et enraciner les rôles de genre?
- met à disposition des indicateurs mesurables de l'égalité de genre pour suivre l'évolution de la réalisation de ces objectifs;
- associe des partenaires chargés de promouvoir l'égalité de genre et la non-discrimination, aux côtés d'organisations de la société civile qui œuvrent pour l'égalité;
- inclut au sein du comité de suivi des acteurs responsables de la promotion de l'égalité et de la non-discrimination, aux côtés des organisations de la société civile qui œuvrent pour l'égalité;
- veille à ce qu'il existe un plan de développement des compétences en faveur de l'égalité de genre à l'intention de la direction et des autres membres du personnel;
- établit une structure de soutien pour contribuer à la mise en œuvre du principe de l'égalité horizontale;
- inclut des informations sur les efforts particuliers visant à promouvoir l'égalité de genre et l'intégration de la dimension de genre dans les rapports et évaluations annuels et autres;
- exige que les procédures de passation de marchés pour les évaluations ex ante, les évaluations de l'apprentissage et les évaluations ex post soient fondées sur des compétences en matière d'égalité de genre.

Pour de plus amples informations sur le FSE suédois, [cliquez ici](#).

Autres ressources

Consultez les outils d'analyse de genre:

- [Méthode 4R](#)
- [SWOT](#)

Pour en savoir plus, consultez les informations suivantes:

- [L'analyse de genre](#)
- [Les concepts et définitions de l'intégration de la dimension de genre](#)
- [Les conséquences de la dimension de genre en matière d'emploi, de politiques et de réformes du marché du travail](#)
- [L'intégration de la dimension de genre et l'esprit d'entreprise](#)
- [L'intégration de la dimension de genre dans l'agriculture et le développement rural](#)
- [La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée](#)
- [La boîte à outils de l'EIGE pour la transformation institutionnelle en matière de genre](#)



Outil 3 — Mettre en œuvre l'égalité de genre dans les objectifs politiques (dans les accords de partenariat) et les objectifs/mesures spécifiques (dans les programmes opérationnels)

Introduction à l'outil

Cet outil peut être utilisé par les États membres lors de l'élaboration des accords de partenariat et par les autorités de gestion aux niveaux national et infranational lors de l'élaboration des programmes opérationnels pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité dans l'ensemble de l'UE. Cet outil vous permettra :

- de définir les aspects des objectifs politiques que vous avez choisis qui ont une incidence sur l'égalité de genre (au niveau de l'accord de partenariat);
- de définir les aspects spécifiques des objectifs politiques que vous avez choisis qui promeuvent l'égalité de genre (au niveau de l'accord de partenariat);
- de justifier les aspects choisis;
- d'aligner ces aspects sur les objectifs/mesures spécifiques de vos programmes opérationnels afin de promouvoir l'égalité de genre au niveau national ou infranational (niveau du programme opérationnel);
- de vérifier si les engagements réglementaires et politiques de l'UE en matière d'égalité de genre sont bien intégrés dans les accords de partenariat et les programmes opérationnels.

L'article 17 du [RPDC](#) définit le contenu des programmes du FSE+, du FEDER, du Fonds de cohésion et du FEAMP en précisant que :

«[c]haque programme définit sa stratégie de contribution à la réalisation des objectifs stratégiques et de communication des résultats.

[...] Un programme est constitué de priorités. Chaque priorité correspond à un seul objectif stratégique ou à une assistance technique. Une priorité correspondant à un objectif stratégique consiste en un ou plusieurs objectifs spécifiques. Plus d'une priorité peut correspondre au même objectif stratégique.»

Ces objectifs stratégiques sont les suivants :

- une Europe plus intelligente — transformation économique innovante et intelligente;
- une Europe plus verte et à faibles émissions de carbone;
- une Europe plus connectée — mobilité et connectivité régionale aux technologies de l'information et de la communication;
- une Europe plus sociale — mise en œuvre du socle européen des droits sociaux;
- une Europe plus proche des citoyens — développement durable et intégré des zones urbaines, rurales et côtières au moyen d'initiatives locales.

Pour le Feader, les priorités de la politique agricole commune constituent la base de la programmation. L'article 39, paragraphe 1, du TFUE définit ses objectifs :

- accroître la productivité de l'agriculture en développant le progrès technique, en assurant le développement rationnel de la production agricole ainsi qu'un emploi optimal des facteurs de production, notamment de la main-d'œuvre;
- assurer un niveau de vie équitable à la population agricole, notamment par le relèvement du revenu individuel de ceux qui travaillent dans l'agriculture;
- stabiliser les marchés;
- garantir la sécurité des approvisionnements;
- assurer des prix raisonnables dans les livraisons aux consommateurs.

À première vue, tous ces objectifs ne semblent pas pertinents pour l'égalité de genre. Cependant, l'égalité de genre fait partie intégrante de chaque sphère de la vie et de chaque objectif — il n'existe pas d'objectif «neutre du point de vue du genre».

En outre, certains des objectifs de développement durable du programme à l'horizon 2030 des Nations unies sont conformes aux politiques de cohésion de l'UE et sont donc également pertinents pour les

Fonds de l'UE. L'ODD 5 entend parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles. Il comprend neuf cibles, dont certaines

sont très pertinentes et reflètent directement d'importants objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes pour les Fonds de l'UE.



En savoir plus sur l'ODD 5 — Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Comme cela est présenté dans le contexte de l'ODD 5, des progrès ont été accomplis dans le monde entier en matière d'égalité des sexes dans le cadre de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, mais les femmes et les filles continuent de pâtir de discrimination et de violences dans toutes les régions du monde. De nombreuses cibles de l'ODD 5 ont une portée très générale et ne vont pas au-delà du droit primaire de l'UE en matière d'égalité de genre. Néanmoins, d'autres sont très pertinentes et reflètent directement des objectifs importants en matière d'égalité de genre pour les Fonds de l'UE (indiqués en caractères gras):

5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles

5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation

5.3 Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine

5.4 Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national

5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

5.6 Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le programme d'action de la conférence internationale sur la population et le développement et le programme d'action de Beijing et les documents finaux des conférences d'examen qui ont suivi

5.a Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne

5.b Renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes

5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent

Source: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>

Étapes de la mise en œuvre opérationnelle de l'égalité de genre dans les accords de partenariat et les programmes opérationnels

Cette section contient deux listes de contrôle:

- l'une sur l'élaboration d'accords de partenariat;

- l'autre sur l'élaboration de programmes opérationnels.

Chacune de ces listes de contrôle contient les étapes définies par le RPDC pour élaborer ces instruments généraux des Fonds de l'UE relevant de la gestion partagée, à l'exception du Feader⁽⁵⁷⁾. Pour

⁽⁵⁷⁾ Les priorités du Feader sont définies par la PAC et n'ont pas été incluses ci-après. Toutefois, des questions pourraient toujours s'appliquer au Feader.

chaque étape, vous trouverez une case à cocher avec des questions et des exemples pratiques sur la manière de recenser, de définir et de justifier les aspects liés à l'égalité de genre.

Orientations générales sur la mise en œuvre de l'égalité de genre lors de l'élaboration d'objectifs stratégiques, d'objectifs spécifiques et de mesures

Les listes de contrôle ci-après suivent sept étapes principales:

- 1) veiller à ce que l'analyse de contexte requise soit effectuée en tenant compte de la dimension de genre;
- 2) intégrer d'autres informations disponibles sur les inégalités de genre existantes, par exemple à partir de recommandations spécifiques par pays;
- 3) s'appuyer sur les normes et exigences de l'UE et des États membres pour intégrer l'égalité de genre (voir [outil 1](#));

- 4) établir un lien clair entre le principe horizontal de l'égalité de genre et les priorités, les objectifs et les mesures en s'appuyant sur les conclusions des étapes 1 à 3;
- 5) veiller à ce que les allocations financières favorisent l'égalité de genre au niveau national et/ou infranational, par exemple du point de vue de l'égalité en matière d'emploi, de revenu, de mobilité et de répartition du travail rémunéré et non rémunéré;
- 6) élaborer des indicateurs ventilés par sexe en tant que norme, et des indicateurs propres au genre, le cas échéant;
- 7) veiller à ce que l'ensemble du personnel concerné dispose des capacités requises en matière d'égalité de genre en renforçant les capacités et en mettant en place des structures d'appui en matière d'égalité de genre.

Ces sept étapes sont complétées par des questions spécifiques qui suivent précisément le format du RPDC.

Liste de contrôle pour la mise en pratique du principe horizontal de l'égalité de genre dans les accords de partenariat

Le RPDC précise que chaque accord de partenariat doit contenir les éléments suivants	Liste de contrôle avec des questions sur l'égalité de genre
<p>1. Les objectifs stratégiques retenus indiquant par lesquels des Fonds et programmes ils seront poursuivis, assortis d'une justification, et, le cas échéant, d'une justification du recours au mode de mise en œuvre d'InvestEU, en tenant compte des recommandations par pays pertinentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La justification de l'objectif ou des objectifs stratégiques retenus fait-elle référence à l'égalité/aux inégalités de genre? <ul style="list-style-type: none"> a) Dans la négative, une évaluation des inégalités dans le domaine de l'objectif stratégique a-t-elle été réalisée? (Voir outil 2 pour de plus amples informations.) b) Dans la négative, pourquoi cela n'a-t-il pas encore eu lieu? c) Envisagez de fournir le soutien et les connaissances nécessaires pour intégrer l'égalité de genre en tant que principe horizontal en l'abordant dans la justification et les objectifs stratégiques retenus. <p>N'oubliez pas qu'il est obligatoire de tenir compte de l'égalité et des inégalités de genre conformément à la réglementation de l'UE (voir outil 1).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les recommandations par pays contiennent-elles des informations sur les inégalités de genre? <ul style="list-style-type: none"> a) Dans l'affirmative, assurez-vous que ces inégalités et recommandations sont prises en considération dans le cadre des objectifs stratégiques retenus.
<p>2. Pour chacun des objectifs stratégiques retenus visés au point 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) un résumé des choix stratégiques et des principaux résultats escomptés pour chacun des Fonds; b) y compris, le cas échéant, grâce au recours à InvestEU; c) la coordination, la délimitation et les complémentarités entre les Fonds; d) le cas échéant, la coordination entre les programmes nationaux et régionaux; e) les complémentarités entre les Fonds et d'autres instruments de l'UE, notamment l'Instrument financier pour l'environnement (LIFE); f) des projets intégrés stratégiques et des projets stratégiques relatifs à la nature. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le résumé contient-il des références aux inégalités dans l'État membre et au niveau infranational et/ou local? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, effectuez une analyse pertinente des inégalités dans le domaine de l'objectif stratégique qui puisse étayer les références aux inégalités de genre existantes. • Les principaux résultats sont-ils liés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité (c'est-à-dire en tenant compte non seulement de leur sexe, mais aussi de caractéristiques telles que l'âge, la situation socio-économique, le handicap, la race, l'appartenance ethnique, la religion, et la situation rurale ou urbaine) dans l'État membre? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, existe-t-il une justification expliquant pourquoi ce n'est pas le cas? - Dans la négative, établissez des liens entre les principaux résultats et la promotion de l'égalité de genre en tant que principe horizontal. Cela peut se faire en veillant à ce que les principaux résultats contribuent à la réalisation d'objectifs spécifiques en matière d'égalité de genre, tels que la promotion de l'égalité dans la quantité et la qualité de l'emploi ou la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. • Dans quelle mesure les éventuelles complémentarités entre les Fonds sont-elles prises en considération pour faire progresser l'égalité de genre? (Voir outil 4 pour en savoir plus sur la coordination entre les Fonds.) • Les questions d'égalité de genre ont-elles fait l'objet d'un examen coordonné entre les programmes nationaux et infranationaux? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, veillez à ce que l'accord de partenariat traite explicitement des complémentarités en matière de promotion de l'égalité de genre entre les programmes nationaux et infranationaux, ainsi qu'entre les Fonds et les autres instruments de l'UE.
<p>3. La dotation financière préliminaire de chacun des Fonds par objectif stratégique au niveau national, dans le respect des règles spécifiques aux Fonds en matière de concentration thématique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La dotation financière préliminaire influencera-t-elle l'égalité de genre et la vie des femmes et des hommes au niveau national et/ou infranational? <ul style="list-style-type: none"> - Dans l'affirmative, dans quelle mesure les dotations influenceront-elles les femmes et les hommes, par exemple positivement ou négativement? Les femmes et les hommes seront-ils affectés de manière différente? Ces différences seront-elles justifiées? (Par exemple, pour compenser les désavantages structurels subis par certains groupes, des mesures d'équité peuvent être appliquées et des ressources relativement plus importantes peuvent leur être allouées.) Quelle sera l'incidence d'une telle différenciation sur l'égalité de genre (positive/négative)? - Dans la négative, déterminez le groupe cible d'une manière ventilée par sexe. N'oubliez pas qu'il est obligatoire de tenir compte de l'égalité et des inégalités de genre conformément à la réglementation de l'UE.
<p>4. Le cas échéant, la répartition des ressources financières par catégorie de régions, établie conformément à l'article 102, paragraphe 2, et le montant des dotations proposées pour un transfert entre catégories de régions, conformément à l'article 105.</p>	
<p>5. Les contributions à verser à InvestEU par Fonds et par catégorie de régions.</p>	

Le RPDC précise que chaque accord de partenariat doit contenir les éléments suivants	Liste de contrôle avec des questions sur l'égalité de genre
6. La liste des programmes prévus dans le cadre des Fonds avec leurs dotations financières provisoires respectives par Fonds et la contribution nationale correspondante par catégorie de régions.	<ul style="list-style-type: none"> • La liste des programmes prévus est-elle clairement liée aux objectifs stratégiques? • Assurez-vous que vous pouvez clairement distinguer le principe horizontal de l'égalité de genre en précisant les buts et objectifs pertinents liés à la promotion de l'égalité de genre. (Voir outil 1 pour de plus amples informations sur le principe horizontal.)
7. Un résumé des mesures que prend l'État membre concerné pour renforcer sa capacité administrative à mettre en œuvre les Fonds.	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des actions qui font référence à l'égalité de genre sur la base d'obligations juridiques et d'engagements en matière d'égalité de genre? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, utilisez l'outil 1 pour déterminer les mesures qui devraient être incluses. • Existe-t-il, ou existera-t-il, une stratégie de renforcement des capacités à l'intention de la direction et des autres membres du personnel? Cela inclut-il, ou inclura-t-il, des capacités liées à l'égalité de genre? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, veillez à ce que les activités de renforcement des capacités en matière d'égalité de genre couvrent l'ensemble du personnel concerné afin qu'il dispose des capacités nécessaires pour s'acquitter efficacement des obligations de l'UE en la matière. • Les acteurs qui œuvrent en faveur de l'égalité de genre dans l'État membre — qu'il s'agisse d'acteurs du secteur public/de l'État ou d'organisations de la société civile — sont-ils mentionnés et inclus? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, déterminez les acteurs concernés et veillez à ce qu'ils soient inclus sur une base régulière. • Existe-t-il, ou existera-t-il, une structure de soutien destinée à respecter les exigences des principes horizontaux, y compris le principe horizontal sur l'égalité de genre? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de mettre en place une telle structure de soutien. Dans la pratique, nous manquons de connaissances sur ce qu'il faut faire pour se conformer aux exigences en matière d'égalité de genre et sur la manière de le faire. Par exemple, l'affirmation selon laquelle «l'égalité de genre n'est pas pertinente» pour un domaine d'action particulier est largement répandue, malgré la pertinence des questions de genre dans tous les domaines. Une structure de soutien peut fournir les orientations nécessaires pour se conformer aux exigences dans la pratique.

Liste de contrôle pour la mise en pratique du principe horizontal de l'égalité de genre dans les programmes opérationnels

Le RPDC précise que le contenu de chaque programme opérationnel doit contenir les éléments suivants <i>(veuillez noter que les étapes 5, 6 et 7 ont été exclues car elles font référence aux annexes et/ou à d'autres articles du RPDC)</i>	Liste de contrôle avec des questions sur l'égalité de genre
1. Chaque programme définit sa stratégie de contribution à la réalisation des objectifs stratégiques et de communication des résultats.	<ul style="list-style-type: none"> • La stratégie s'appuie-t-elle sur une analyse du contexte sensible au genre liée aux objectifs stratégiques? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, déterminez l'analyse pertinente pour en établir le bien-fondé. • La stratégie comprend-elle des mots comme «égalité», «équité», «genre», «femmes», «hommes», «filles», «garçons», «sexe», «âge», «race», «ethnicité» et/ou «diversité»? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, il est fort probable qu'elle ne respectera pas l'obligation impérative d'intégrer le principe horizontal de l'égalité de genre. Par conséquent, la stratégie devra être révisée. • La stratégie de communication comprend-elle des références à la façon dont les femmes et les hommes — dans toute leur diversité — seront considérés comme des cibles de communication? Le rôle que jouent les femmes et/ou les hommes dans l'État membre peut-il influencer la manière dont les résultats sont communiqués? La mesure dans laquelle la communication des résultats inclura les différences potentielles de résultats entre les femmes et les hommes est-elle claire? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de préciser ces points pour vous conformer aux exigences du principe horizontal.

Le RPDC précise que le contenu de chaque programme opérationnel doit contenir les éléments suivants <i>(veuillez noter que les étapes 5, 6 et 7 ont été exclues car elles font référence aux annexes et/ou à d'autres articles du RPDC)</i>	Liste de contrôle avec des questions sur l'égalité de genre
<p>2. Un programme est constitué de priorités. Chaque priorité correspond à un seul objectif stratégique ou à une assistance technique. Une priorité correspondant à un objectif stratégique consiste en un ou plusieurs objectifs spécifiques. Plus d'une priorité peut correspondre au même objectif stratégique. Pour les programmes soutenus par le FEAMP, chaque priorité peut correspondre à un ou plusieurs objectifs stratégiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous définir clairement le principe horizontal de l'égalité de genre dans les priorités? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de revoir les priorités afin que ce principe soit clairement mis en pratique. Cela peut se faire en mentionnant concrètement les obligations et les engagements en matière d'égalité de genre (voir outil 1). • Les priorités choisies sont-elles liées à l'amélioration de la situation des femmes et des hommes dans leur diversité (c'est-à-dire en tenant compte non seulement de leur sexe, mais aussi de l'âge, la race, l'appartenance ethnique, la situation socio-économique, la religion, la situation rurale ou urbaine, etc.) dans l'État membre? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de préciser explicitement ce lien. • Les priorités sont-elles liées aux objectifs d'égalité de genre tels que définis dans les engagements juridiques et stratégiques? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de préciser explicitement ce lien.
<p>3. Chaque programme comprend:</p> <p>a) un résumé des principaux défis, en tenant compte des éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les disparités économiques, sociales et territoriales, sauf pour les programmes soutenus par le FEAMP; - les défaillances du marché, les besoins en matière d'investissements et la complémentarité avec d'autres formes de soutien; - les défis recensés dans les recommandations par pays pertinentes et dans d'autres recommandations pertinentes de l'UE destinées à l'État membre; - les défis en matière de capacité administrative et de gouvernance; - les enseignements tirés de l'expérience passée; - les stratégies macrorégionales et les stratégies spécifiques aux bassins maritimes lorsque les États membres et les régions participent à des stratégies de ce type; pour les programmes soutenus par le FAMI⁽⁵⁸⁾, le FSI⁽⁵⁹⁾ et l'IGFV⁽⁶⁰⁾, l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'acquis de l'UE et des plans d'action pertinents; 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des défis liés aux inégalités de genre sous quelque forme que ce soit? Il peut s'agir d'inégalités entre les femmes et les hommes, ou entre les femmes et les hommes d'âge différent, de races ou plutôt d'ethnies différentes, d'orientations sexuelles différentes et d'autres caractéristiques. Ces défis sont-ils mentionnés dans le résumé? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de réviser le résumé pour vous conformer à l'obligation de mettre en pratique le principe horizontal de l'égalité de genre. • Les disparités économiques, sociales et territoriales ont-elles été analysées en tenant compte des différents rôles et responsabilités des femmes et des hommes dans les États membres? (Voir outil 2 pour de plus amples renseignements sur l'analyse socio-économique dans cette perspective.) <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez d'effectuer une telle analyse comparative entre les femmes et les hommes ou intégrez les résultats des analyses disponibles (par exemple, recherche et autres analyses de politiques). • Les défaillances du marché et les besoins d'investissement ont-ils été analysés à un niveau microéconomique, en examinant la mesure dans laquelle ils peuvent influencer la situation des femmes et des hommes? Une telle analyse a-t-elle pris en considération les besoins des femmes et des hommes dans toute leur diversité pour remédier à ces défaillances du marché et à ces investissements? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez d'effectuer une telle analyse comparative entre les femmes et les hommes ou intégrez les résultats des analyses disponibles (par exemple, recherche et autres analyses de politiques). • Existe-t-il des recommandations de l'UE et/ou des enseignements tirés des expériences antérieures en matière d'inégalités de genre, sous quelque forme que ce soit? Il peut s'agir d'inégalités entre les femmes et les hommes, et entre les femmes et les hommes présentant des caractéristiques différentes (âge, origine socio-économique, race, origine ethnique, orientation sexuelle, lieu de résidence, etc.). Sont-elles incluses? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de les inclure. Si nécessaire, faites appel à l'expertise d'institutions de promotion de l'égalité de genre, d'ONG ou d'experts en genre.

⁽⁵⁸⁾ Fonds «Asile et migration».

⁽⁵⁹⁾ Fonds pour la sécurité intérieure.

⁽⁶⁰⁾ Instrument relatif à la gestion des frontières et aux visas.

<p>Le RPDC précise que le contenu de chaque programme opérationnel doit contenir les éléments suivants <i>(veuillez noter que les étapes 5, 6 et 7 ont été exclues car elles font référence aux annexes et/ou à d'autres articles du RPDC)</i></p>	<p>Liste de contrôle avec des questions sur l'égalité de genre</p>
<p>b) une justification des objectifs stratégiques retenus, des priorités correspondantes, des objectifs spécifiques et des formes de soutien;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La justification des objectifs stratégiques retenus, des priorités correspondantes, des objectifs spécifiques et des formes de soutien est-elle fondée sur la lutte contre les inégalités de genre sous quelque forme que ce soit et/ou sur la promotion de l'égalité de genre? • Des références sont-elles faites aux politiques, stratégies et/ou réglementations nationales en matière d'égalité de genre pour justifier la sélection? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, assurez-vous de réviser le projet pour inclure ces références. Si nécessaire, faites appel à l'expertise d'institutions de promotion de l'égalité de genre, d'ONG ou d'experts en genre.
<p>c) pour chaque priorité, sauf pour l'assistance technique, des objectifs spécifiques;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les mesures tiendront-elles compte des éventuelles différences de situation entre les femmes et les hommes et contribueront-elles à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité et, en tant que telles, contribueront-elles à l'objectif global de l'UE en matière d'égalité de genre et aux objectifs nationaux spécifiques en la matière? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, réviser les mesures pour vous assurer qu'elles sont conformes au principe horizontal de l'égalité de genre.
<p>d) pour chaque objectif spécifique:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les types de mesures correspondants, y compris une liste des opérations d'importance stratégique prévues, et leur contribution attendue à la réalisation des objectifs stratégiques ainsi qu'aux stratégies macrorégionales et aux stratégies spécifiques aux bassins maritimes, le cas échéant; - des indicateurs de réalisation et des indicateurs de résultat, accompagnés des valeurs intermédiaires et des valeurs cibles correspondantes; - les principaux groupes cibles; - les territoires spécifiques ciblés, y compris le recours prévu à l'investissement territorial intégré, au développement local mené par les acteurs locaux ou à d'autres outils territoriaux; - les actions interrégionales et transnationales faisant participer des bénéficiaires établis dans au moins un autre État membre; - l'utilisation prévue d'instruments financiers; - les types d'intervention et une ventilation indicative des ressources programmées par type d'intervention ou domaine de soutien; 	<ul style="list-style-type: none"> • Les indicateurs sont-ils ventilés par sexe? Sont-ils ventilés en fonction d'autres facteurs sociodémographiques comme l'âge, le lieu de résidence, la race ou l'origine ethnique, le handicap et l'éducation? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, ventilez tous les indicateurs par sexe lorsque cela est utile et possible. Intégrez d'autres données ventilées, au besoin. • Le principal groupe cible est-il identifié comme étant les femmes et/ou les hommes? D'autres facteurs sociodémographiques sont-ils pris en considération pour le groupe cible? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, spécifiez les groupes cibles en les ventilant au moins selon les sexes — et, lorsque cela est possible et utile, en les ventilant davantage. • Des territoires spécifiques sont-ils ciblés compte tenu de leur vulnérabilité éventuelle à l'exclusion et/ou à la marginalisation dans une perspective de genre? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, assurez-vous de le préciser en vous fondant sur l'analyse et/ou l'expertise pertinentes des institutions de promotion de l'égalité de genre, des ONG ou des experts en genre. • Les outils de développement local mené par les acteurs locaux sont-ils conçus en tenant compte des spécificités de genre? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de réviser le projet pour intégrer l'égalité de genre dans les outils de développement local, par exemple en élaborant les outils en fonction des besoins des femmes et des hommes, ou en garantissant l'égalité de genre dans la participation et dans la mise en œuvre. • L'utilisation prévue des instruments financiers permettra-t-elle un suivi clair des indicateurs liés à l'égalité de genre? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez d'élaborer un outil de suivi pour améliorer le suivi de l'égalité de genre. • Les instruments financiers proposés répondent-ils aux besoins des groupes cibles, y compris d'une manière ventilée par sexe? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de réviser ces instruments financiers pour vous conformer aux obligations de mettre en pratique le principe horizontal de l'égalité de genre. • Pouvez-vous établir un lien clair entre la ventilation indicative des ressources programmées et les groupes cibles de femmes et d'hommes? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, ventilez les groupes cibles par femmes et hommes (et, le cas échéant, selon d'autres méthodes de ventilation). Établissez un lien avec la ventilation des ressources du programme.

Le RPDC précise que le contenu de chaque programme opérationnel doit contenir les éléments suivants <i>(veuillez noter que les étapes 5, 6 et 7 ont été exclues car elles font référence aux annexes et/ou à d'autres articles du RPDC)</i>	Liste de contrôle avec des questions sur l'égalité de genre
e) le recours prévu à une assistance technique conformément aux articles 30, 31 et 32 et les types d'intervention correspondants;	<ul style="list-style-type: none"> • L'égalité (de genre) est-elle mentionnée dans le recours prévu à une assistance technique? Cela est d'autant plus important que l'assistance technique peut contribuer à la constitution d'un corpus de connaissances très pratiques sur l'égalité de genre dans les Fonds. <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de tirer parti des ressources d'assistance technique pour constituer un ensemble de connaissances sur l'égalité de genre comme un principe horizontal. Cela peut se faire, par exemple, en mobilisant des ressources d'assistance technique pour des études spécifiques, des compétences liées à l'égalité de genre, des travaux pilotes sur les évaluations et les outils d'égalité de genre, ou en utilisant des fonds pour établir des structures de soutien en matière d'égalité de genre.
f) un plan de financement comprenant: <ul style="list-style-type: none"> - un tableau précisant le montant de l'enveloppe financière totale pour chacun des Fonds et pour chaque catégorie de région pour l'ensemble de la période de programmation et par année, y compris tout montant transféré conformément à l'article 21; - un tableau précisant le montant de l'enveloppe financière totale pour chaque priorité, par Fonds et par catégorie de région, ainsi que la contribution nationale, en indiquant si celle-ci est constituée de contributions publiques et privées; - pour les programmes soutenus par le FEAMP, un tableau précisant, pour chaque type de domaine de soutien, le montant de l'enveloppe financière totale destinée au soutien du Fonds et la contribution nationale; - pour les programmes soutenus par le FAMI, le FSI et l'IGFV, un tableau précisant, par objectif spécifique, le montant de l'enveloppe financière totale par type d'action, la contribution nationale et si celle-ci est constituée de contributions publiques et privées; 	<ul style="list-style-type: none"> • Le plan financier tient-il compte des conclusions de l'analyse de l'impact selon le genre? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez de réviser le plan financier pour y inclure ces conclusions. • Le plan financier a-t-il pris en considération: <ul style="list-style-type: none"> - les groupes cibles recensés de femmes et d'hommes dans toute leur diversité? - son incidence sur la vie des femmes et des hommes? - l'utilisation du temps par les femmes et les hommes, du point de vue du travail non rémunéré et du bénévolat? - la sphère économique privée en ce qui concerne les honoraires et/ou les coûts? - d'autres budgets publics, tels que les transports? <p>Dans la négative, envisagez de réviser le plan financier pour y inclure ces éléments.</p>
g) les mesures prises pour associer les partenaires concernés visés à l'article 6 à l'élaboration du programme et le rôle des partenaires dans la réalisation, le suivi et l'évaluation du programme;	<ul style="list-style-type: none"> • En vertu de l'article 6, «[le] partenariat associe au moins les partenaires suivants: [...] les organismes représentant la société civile concernés, les partenaires environnementaux et les organismes chargés de promouvoir l'inclusion sociale, les droits fondamentaux, les droits des personnes handicapées, l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination». Les partenaires et organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sont-ils clairement inclus et décrits? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, procédez à une cartographie des partenaires concernés travaillant sur l'égalité de genre, et envisagez leur inclusion et leur pleine participation. - Envisagez de mobiliser des ressources pour renforcer les capacités de ces partenaires en ce qui concerne les Fonds et les processus connexes. Cela est important dans la mesure où ils peuvent apporter une expertise solide en matière d'égalité de genre, mais peuvent manquer d'expertise suffisante en ce qui concerne les Fonds de l'UE.
h) pour chaque condition favorisante établie conformément à l'article 11 et aux annexes III et IV, une évaluation de son respect à la date de présentation du programme;	<ul style="list-style-type: none"> • Une évaluation a-t-elle été entreprise sur la manière dont les conditions favorisantes liées à l'égalité de genre ont été remplies? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, procédez à une telle évaluation et intégrez-la.

<p>Le RPDC précise que le contenu de chaque programme opérationnel doit contenir les éléments suivants <i>(veuillez noter que les étapes 5, 6 et 7 ont été exclues car elles font référence aux annexes et/ou à d'autres articles du RPDC)</i></p>	<p>Liste de contrôle avec des questions sur l'égalité de genre</p>
<p>i) l'approche envisagée en matière de communication et de visibilité du programme, en définissant les objectifs, les publics cibles, les canaux de communication, l'activité sur les médias sociaux, le budget prévu et les indicateurs pertinents pour le suivi et l'évaluation;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'approche de la communication et de la visibilité comprend-elle une stratégie sur la manière de promouvoir l'égalité de genre et d'assurer une communication sensible au genre? Communique-t-elle clairement que l'égalité de genre est un principe horizontal? Communique-t-elle clairement que les demandeurs de projets, et les exigences en matière de suivi des programmes, doivent fournir des preuves d'objectifs et de réalisations en matière d'égalité de genre? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, réviser l'approche afin de clarifier les liens entre l'égalité de genre en tant que principe horizontal et la stratégie de communication. <p>Pour de plus amples informations sur la dimension de genre et la communication, veuillez consulter la boîte à outils de l'EIGE en la matière ou le résumé sur la communication sur l'égalité entre les femmes et les hommes du secrétariat suédois pour la recherche sur le genre.</p>
<p>j) l'autorité de gestion, l'autorité d'audit et l'organisme qui reçoit les paiements de la Commission.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le personnel de l'autorité de gestion et tout autre organisme participant à la gestion des Fonds de l'UE comprennent-ils le principe horizontal de l'égalité de genre? Quelles informations et quels conseils sont proposés en interne et aux partenaires? <ul style="list-style-type: none"> - Dans la négative, envisagez des activités de renforcement des capacités et des structures de soutien liées à l'égalité de genre en mobilisant des ressources d'assistance technique.

Exemples d'intégration de l'égalité de genre en tant que principe horizontal dans les objectifs stratégiques et les objectifs spécifiques



Étude de cas hypothétique: remédier aux lacunes recensées en matière d'égalité de genre dans un programme opérationnel

Dans le sud de l'Europe, l'analyse contextuelle d'un pays fictif a mis en évidence la possibilité d'accroître la présence des femmes dans les petites et moyennes entreprises (PME). Lorsque les autorités de gestion de l'État ont élaboré leur accord de partenariat, elles ont choisi l'objectif stratégique n° 1 («Une Europe plus intelligente par l'encouragement d'une transformation vers une économie intelligente et innovante») comme l'une de leurs priorités. Elles ont retenu l'objectif spécifique «Renforcer la croissance et la compétitivité des PME» avec la réalisation «Soutien aux PME pour créer des emplois et de la croissance pour les femmes et les hommes». Dans le cadre de cette réalisation, les autorités de gestion ont rassemblé davantage d'informations en se référant à l'analyse du contexte et à l'objectif d'accroître le rôle des femmes dans les PME, aussi bien en tant qu'entrepreneuses que salariées. Par conséquent, la mise en œuvre du programme opérationnel a accordé une attention particulière à l'augmentation de la part des femmes dans les PME, notamment dans les entreprises en phase de démarrage. En conséquence, un budget spécifique a été alloué à cette fin.

Étant donné que les femmes du pays étaient sous-représentées dans les entreprises en phase de démarrage et en tant que propriétaires de PME, les programmes ciblant les PME et les entreprises sociales ont été jugés insuffisants: ils ne traitaient pas suffisamment des questions pertinentes pour accroître de manière significative la participation des femmes aux PME. Des services ciblant spécifiquement les femmes (tels que l'accès au crédit, la formation et l'accompagnement dans la gestion d'entreprises) ainsi que des services de soins et des services informatiques innovants pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes (tels que des interventions assistées par les TIC pour la prise en charge des personnes âgées et d'autres formes de protection sociale) étaient nécessaires. Le développement des PME pourrait recouper les actions du FSE et du FEDER afin de remédier à la complexité de la combinaison du travail rémunéré et des responsabilités familiales non rémunérées, tout en renforçant la participation des femmes aux programmes de formation et l'accès au travail rémunéré. Par exemple, une formation a été proposée dans les secteurs et professions dans lesquels les femmes sont majoritairement représentées, et des interventions visant à remédier simultanément à la sous-représentation des hommes dans le secteur des soins — rémunérés et non rémunérés — ont été suggérées. Parallèlement, des activités de soutien spécifiques ont été mises en place pour aider les femmes entrepreneurs à élaborer des plans d'affaires, à accéder au crédit et à créer leur propre entreprise. Ces initiatives ont été déployées à la fois dans des secteurs traditionnellement dominés par les femmes et dans des secteurs habituellement dominés par les hommes.

Un suivi régulier ventilé par sexe a été entrepris pour évaluer l'appui fourni, les besoins des bénéficiaires, les progrès réalisés dans la création d'entreprises, l'accès au crédit, la taille des entreprises et les indicateurs liés au succès et à la survie par sexe. Ce suivi a contribué à remédier aux préjugés fondés sur le genre au cours de la mise en œuvre du programme. Par exemple, le crédit moyen (garanti) accordé aux hommes s'est avéré plus élevé que celui accordé aux femmes, tandis que le taux de défaillance après un an était plus élevé dans les entreprises appartenant à des hommes que dans les jeunes entreprises appartenant à des femmes. Un processus de sélection plus efficace et plus soucieux de l'égalité entre les femmes et les hommes a contribué à la réalisation des objectifs du programme visant à accroître la proportion d'entreprises appartenant à des femmes. En outre, une plus grande disponibilité des services de soins a permis d'augmenter le taux d'emploi des femmes à l'issue de formations spécifiques. Cela s'explique par le fait que le temps disponible des femmes a augmenté, ce qui a accru leur attrait en tant qu'employées et leur a permis d'entrer sur le marché du travail à temps plein.



Allemagne: la Basse-Saxe tient compte des réalités vécues par les femmes et les hommes

Le Land fédéral allemand de Basse-Saxe (Niedersachsen) a mis au point une plateforme de suivi commune pour suivre les progrès accomplis en ce qui concerne les principes horizontaux, y compris l'égalité de genre, dans tous les Fonds de l'UE. L'objectif global de cette initiative est de coordonner et d'orienter les activités des programmes des Fonds de l'UE afin qu'elles réduisent les inégalités existantes entre les femmes et les hommes. Des échanges réguliers et soutenus sont encouragés entre les Fonds, tels que le Feader et le programme opérationnel plurifonds FEDER/FSE, et l'autorité centrale de coordination. Les mesures et la gestion des appels et des demandes visant à promouvoir l'égalité de genre bénéficient d'un soutien actif.



© StunningArt/Shutterstock.com

Dans le cadre de cette initiative, un projet pilote a été mis en œuvre en Basse-Saxe par les autorités de gestion du programme opérationnel FEDER/FSE et du Feader, ainsi que par les membres des groupes directeurs concernés. Le projet pilote a coordonné les échanges sur les progrès réalisés en ce qui concerne les principes horizontaux, en particulier l'égalité de genre. Il comprenait des mesures visant à rendre la communication sensible au genre, tout en veillant à ce que les données tenant compte des réalités vécues par les femmes et les hommes soient collectées et communiquées au comité de suivi. Les activités de coordination centrale entre le Feader et le programme opérationnel plurifonds FEDER/FSE ont donné lieu à des discussions soutenues sur les résultats des évaluations concernant l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. L'une des principales réalisations de ces activités de coordination a été l'attention portée aux effets que le décaissement des fonds peut avoir sur la promotion de l'égalité de genre, comme la nécessité d'éviter d'approuver un financement qui pourrait engendrer, ou maintenir, des désavantages structurels négatifs pour les femmes. Les activités de coordination ont également contribué à la programmation des Fonds pour l'après-2020.

Dans le cadre du programme opérationnel plurifonds FEDER/FSE, l'intégration de la dimension de genre est profondément ancrée dans toutes les phases du programme — de la programmation au pilotage, en passant par la mise en œuvre et le suivi. Des guides sont publiés pour promouvoir l'intégration de la dimension de genre, parallèlement aux principes de l'égalité des chances. Cela a permis de faire progresser l'égalité de genre dans la mise en œuvre des projets. Des fonds sont également alloués pour cibler spécifiquement les femmes et les hommes, et environ 50 % de tous les fonds sont destinés aux femmes. Tout au long du processus, des indicateurs sensibles au genre sont utilisés, tandis que les données sont collectées et contrôlées. En conséquence, il existe un large éventail de mesures visant à promouvoir l'égalité de genre dans les différents axes prioritaires du programme opérationnel, avec des accents particuliers le long des axes prioritaires pertinents (principalement les axes prioritaires 6 et 8). Cela garantit également que les principes horizontaux sont ancrés dans les évaluations des programmes.



Outil 4 — Coordination et complémentarités entre les Fonds de l'UE pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Introduction à l'outil

Cet outil permet aux États membres d'examiner comment différents fonds peuvent être utilisés de manière complémentaire pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il vise à promouvoir des mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée au sein du FSE+ et du FEDER/Fonds de cohésion (en tant qu'initiatives plurifonds combinant le potentiel des deux Fonds). La promotion de mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein de ces deux Fonds va de pair avec la nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée⁽⁶¹⁾ et la communication de la Commission intitulée «Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent»⁽⁶²⁾, dans laquelle la Commission encourage explicitement le financement par les Fonds de l'UE et l'EFSD à l'appui de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée⁽⁶³⁾. L'outil peut être utilisé au niveau des États membres, par les autorités de gestion nationales et infranationales associées à la programmation et aux investissements des Fonds de l'UE. Il est particulièrement utile lors de l'élaboration des accords de partenariat et des programmes opérationnels, en ce qu'il permet de définir l'utilisation combinée des Fonds au niveau de l'accord de partenariat et de préciser cette combinaison au niveau du programme opérationnel.

L'outil s'appuie sur l'article 8, premier alinéa, point b) ii), du RPDC relatif «[à] la coordination, [à] la délimitation et [aux] complémentarités entre les Fonds», afin de combiner l'utilisation du FEDER (et du Fonds de cohésion) et du FSE+. L'article 20, paragraphe 1, du RPDC précise que ces trois Fonds «peuvent apporter un soutien conjoint aux

programmes relevant de l'objectif "Investissement pour l'emploi et la croissance"». Il se fonde également sur le considérant 5 du RPDC, qui dispose que «[l]es États membres et la Commission devraient chercher à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à intégrer la perspective de genre» dans les Fonds de l'UE. Le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2011-2020 décrit la manière dont les Fonds de l'UE peuvent s'attaquer aux inégalités de genre, notamment en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes. Le recours aux Fonds de l'UE pour renforcer l'égalité de genre est préconisé par le Parlement européen, le [socle européen des droits sociaux](#), la [résolution du Parlement européen sur la stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015](#) et le [cadre de l'engagement stratégique pour l'égalité de genre 2016-2019](#). Ces deux derniers instruments invitent spécifiquement la Commission européenne à soutenir le recours, par les États membres, aux Fonds de l'UE pour les investissements sensibles au genre.

L'outil met également l'accent sur la nouvelle directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la communication de la Commission intitulée «Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent», qui préconisent des mesures législatives et non législatives pour lutter contre la sous-représentation des femmes sur le marché du travail et leur surreprésentation dans les activités de soins non rémunérées. À cette fin, la Commission garantira, «avec les États membres, que le Fonds social européen et d'autres fonds structurels et d'investissement soutiennent de

⁽⁶¹⁾ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, disponible à l'adresse suivante: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.FRA

⁽⁶²⁾ Commission européenne (2017), communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent», COM(2017) 252 final, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

⁽⁶³⁾ Milotay, N. (2019), «Briefing EU Legislation in Progress — A new directive on work-life balance» (Exposé sur la législation de l'UE en cours — Une nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée), service de recherche du Parlement européen, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

façon adéquate les mesures en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée»⁽⁶⁴⁾.

Étapes à suivre pour améliorer la coordination et la complémentarité entre les Fonds

Cet outil comporte quatre étapes principales:

- Étape 1: alignement sur les objectifs de l'engagement stratégique pour l'égalité de genre (par exemple, alignement de la nouvelle directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur les politiques et/ou plans nationaux en matière d'égalité de genre)
- Étape 2: recensement des éventuelles interventions du FSE+ et du FEDER en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Étape 3: élaboration d'interventions pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

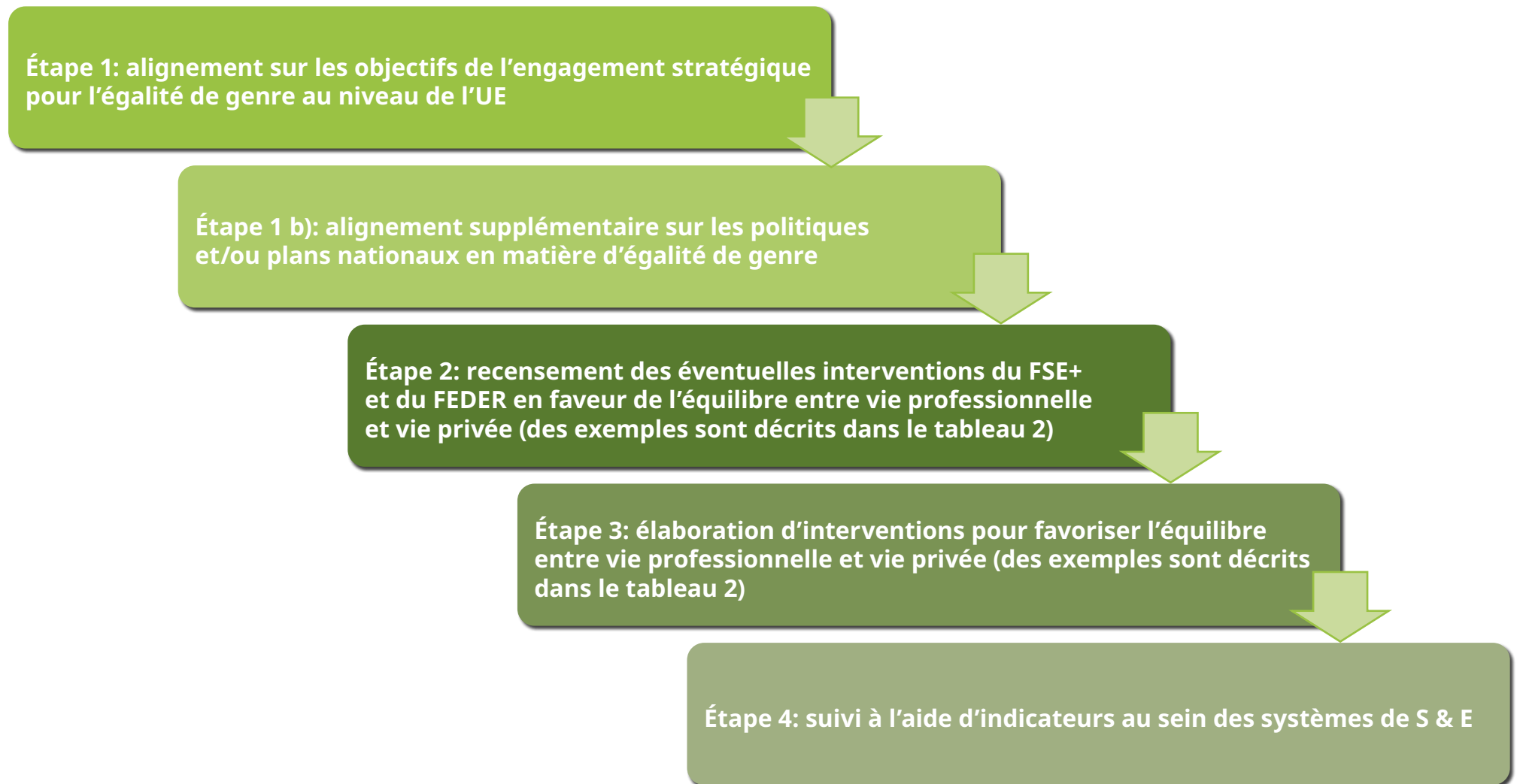
- Étape 4: suivi à l'aide d'indicateurs au sein des systèmes de suivi et d'évaluation. Ces indicateurs devraient être qualitatifs, quantitatifs et financiers (car ces derniers sont essentiels au suivi du financement de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée)

Ces étapes constituent un point de départ pour la formulation d'accords de partenariat et de programmes opérationnels qui tiennent compte:

- des objectifs politiques généraux de l'UE concernant l'égalité des droits et des chances des femmes et des hommes en matière d'emploi sur le marché du travail;
- des activités interfonds liées;
- des cadres solides de suivi et d'évaluation pour rendre compte des progrès réalisés en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans une perspective de genre.

⁽⁶⁴⁾ Commission européenne (2017), communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent», COM(2017) 252 final, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Figure 3. Étapes à suivre pour améliorer la coordination et la complémentarité entre les Fonds



Étape 1 — Alignement sur les objectifs de l'engagement stratégique pour l'égalité de genre

La première étape consiste à garantir l'alignement sur les objectifs de l'UE en matière d'égalité de genre. Il s'agit notamment des objectifs de l'engagement stratégique pour l'égalité de genre 2016-2019 qui, à leur tour, sont alignés sur le [socle européen des droits sociaux](#):

- offrir une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales;
- définir un vaste cadre stratégique en faveur de la participation des parents au marché du travail et d'un recours plus équitable aux dispositions en matière de congé et aux formules de travail flexibles, y compris envisager la mise en place éventuelle de critères de référence;
- recourir aux instruments financiers de l'UE pour soutenir les États membres et la sensibilisation;
- offrir un soutien aux États membres dans la réalisation des [objectifs de Barcelone sur l'accueil des jeunes enfants](#) et assurer un suivi en la matière, et envisager une approche plus globale qui porterait, par exemple, sur les soins apportés à d'autres personnes à charge, sur l'accessibilité et sur la qualité dans le but d'accroître la participation des femmes au marché du travail;
- suivre de près les mesures de réforme nationales dans le cadre du Semestre européen,

conformément aux lignes directrices pour l'emploi.

Une fois que vous avez réussi à vous aligner sur ces objectifs, veillez à ce qu'ils soient en phase avec les objectifs nationaux en matière d'égalité de genre. Ceux-ci se trouvent généralement dans la politique nationale en matière d'égalité de genre.

Étapes 2 et 3 — Recenser et élaborer d'éventuelles interventions en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Le tableau 2 classe les interventions proposées en fonction des objectifs des propositions de règlements relatifs aux fonds. Il comporte également un ensemble d'actions proposées qui ne sont pas explicitement mentionnées dans les actes législatifs. Ces dernières favoriseraient l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée: en améliorant la qualité et l'accessibilité des prestations de soins; en soutenant le vieillissement actif; en renforçant la communication intégrée en matière de soins de santé; en favorisant l'intégration des services partagés; et en améliorant l'intégration de l'employabilité, du soutien aux migrants et de l'expansion des effectifs de soins en améliorant la qualité des emplois liés aux soins. Ces actions sont proposées sous la forme d'un guide illustré pour le FEDER et le FSE+; elles vous aideront à mieux réfléchir aux interventions possibles et aux composantes de la conception du projet.



En savoir plus sur l'objectif stratégique n° 4

L'objectif stratégique n° 4 («Une Europe plus sociale mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux») du RPDC, par exemple, contient une longue liste d'actions possibles. La prise en considération des dimensions de genre de ces domaines potentiels permet d'utiliser les Fonds de l'UE de manière détaillée et créative pour relever les défis complexes et interdépendants de l'inégalité de genre et pour élaborer des solutions plus globales.

Tableau 2. Actions non législatives susceptibles de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Étape 2 Recenser les éventuelles interventions du règlement pour la période après 2020	Étape 3 Élaborer des actions tenant compte de la dimension de genre pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein du FEDER (veuillez noter que les interventions ci-dessous ne sont que des exemples)	Étape 3 Élaborer des actions tenant compte de la dimension de genre pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein du FSE+ (veuillez noter que les interventions ci-dessous ne sont que des exemples)
<p>Objectif stratégique n° 1: une Europe plus intelligente par l'encouragement d'une transformation vers une économie intelligente et innovante (principal objectif stratégique pour le FEDER; objectif stratégique supplémentaire pour le FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infrastructures commerciales des PME (y compris les parcs et sites industriels) • Développement commercial et internationalisation des PME • Développement des compétences en ce qui concerne la spécialisation intelligente, la transition industrielle et l'esprit d'entreprise • Services d'appui avancé aux PME et groupes de PME (y compris services de gestion, de commercialisation et de conception) • Incubation, soutien aux entreprises issues de l'essaimage et aux start-up • Soutien aux pôles d'innovation et réseaux d'entreprises, principalement au profit des PME • Processus d'innovation dans les PME (procédés, organisation, commercialisation, cocréation, innovation tournée vers les utilisateurs et la demande) • Processus de recherche et d'innovation, transfert de technologies et coopération entre entreprises mettant l'accent sur l'économie circulaire 	<p>Établir des infrastructures de garde d'enfants et de soins intergénérationnels dans le cadre d'entreprises, de parcs industriels et de centres d'incubation.</p> <p>Développer des sociétés (PME) de services de garde d'enfants et d'aide sociale.</p> <p>Faciliter l'innovation entre les groupements de PME en matière de services et d'installations de soins partagés.</p> <p>Soutenir les pôles d'innovation et les réseaux d'entreprises qui profitent principalement aux PME, sur la base d'évaluations spécifiques des besoins des PME détenues par des femmes et des hommes, ainsi que des besoins des employées et employés.</p>	<p>Développer des initiatives de formation dans les PME afin de stimuler les changements dans les rôles de genre traditionnels des femmes (en tant que dispensatrices de soins) et des hommes (en tant que soutiens de famille).</p>
<p>Objectif stratégique n° 2: une Europe plus verte et à faibles émissions de carbone par l'encouragement d'une transition énergétique propre et équitable, des investissements verts et bleus, de l'économie circulaire, de l'adaptation au changement climatique et de la prévention des risques (principal objectif stratégique pour le FEDER; objectif stratégique supplémentaire pour le FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des déchets ménagers: mesures de prévention, de réduction, de tri et de recyclage • Infrastructures de transport urbain propres 	<p>Redéfinir l'emplacement des centres de recyclage en fonction des besoins des femmes et des hommes (les femmes consacrant en moyenne plus de temps à la gestion des déchets ménagers, la mise en place d'installations de gestion des déchets influence leur emploi du temps). La prise en considération de cet aspect lors de l'élaboration d'initiatives de gestion des déchets ménagers peut libérer du temps pour les femmes, leur permettre de s'engager dans d'autres activités et améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.</p> <p>Prévoir des infrastructures de transport urbain propres sur la base d'une évaluation des besoins de mobilité des femmes et des hommes.</p>	

Étape 2 Recenser les éventuelles interventions du règlement pour la période après 2020	Étape 3 Élaborer des actions tenant compte de la dimension de genre pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein du FEDER (veuillez noter que les interventions ci-dessous ne sont que des exemples)	Étape 3 Élaborer des actions tenant compte de la dimension de genre pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein du FSE+ (veuillez noter que les interventions ci-dessous ne sont que des exemples)
<p>Objectif stratégique n° 3: une Europe plus connectée par l'amélioration de la mobilité et de la connectivité régionale aux TIC (objectif stratégique applicable au FEDER)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infrastructure cycliste • Numérisation des transports urbains • Transports multimodaux [réseau transeuropéen de transport (RTE-T)] • Transports multimodaux (urbains/non urbains) • Numérisation des transports: autres modes de transport 	<p>Veiller à ce que la planification et la fourniture de services de transport démontrent l'application d'une analyse de l'emploi du temps fondée sur le genre et la prise en considération des multiples déplacements et activités de transport liés aux soins.</p>	
<p>Objectif stratégique n° 4: une Europe plus sociale mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux (principal objectif stratégique pour le FSE+; objectif stratégique supplémentaire pour le FEDER)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infrastructures pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance • Infrastructures pour l'enseignement primaire et secondaire • Infrastructures pour l'enseignement et la formation professionnels et l'apprentissage des adultes • Infrastructures de logement pour les migrants, les réfugiés et les personnes qui bénéficient ou demandent à bénéficier de la protection internationale • Infrastructures de logement (autres que pour les migrants, les réfugiés et les personnes qui bénéficient ou demandent à bénéficier de la protection internationale) • Infrastructures de santé • Équipements de santé • Actifs mobiles dans le domaine de la santé • Mesures visant à améliorer l'accès à l'emploi • Soutien spécifique à l'emploi des jeunes et à l'intégration socio-économique des jeunes • Soutien au travail indépendant et à la création d'entreprises • Soutien à l'économie sociale et aux entreprises sociales • Mesures de modernisation et de renforcement des institutions et services du marché du travail pour évaluer et anticiper les besoins en compétences afin de garantir une aide en temps opportun et personnalisée 	<p>Investir dans la création de structures de garde d'enfants et d'aide sociale, y compris dans les centres d'enseignement supérieur et professionnel, parallèlement à l'expansion du personnel de garde.</p> <p>Garantir le logement intergénérationnel, l'aide sociale et la fourniture de services sociaux — y compris des équipements à faible émission de carbone — pour améliorer l'inclusion sociale, la cohésion communautaire et la durabilité.</p> <p>Lier les innovations dans le domaine des technologies de la santé à l'expansion des PME, à l'analyse de l'emploi du temps, à l'extension des structures de soins et aux actions d'inclusion numérique (FEDER et FSE+ combinés).</p> <p>Soutenir l'expansion des infrastructures de soins et les effectifs de soins par la mise en œuvre de programmes pour l'emploi des jeunes et l'employabilité des travailleurs âgés, en mettant l'accent sur la mobilité professionnelle (FEDER et FSE+ combinés).</p> <p>Augmenter l'éligibilité de l'aide à l'éducation et aux soins pour inclure les infrastructures et les structures de soins (FEDER et FSE+ combinés).</p>	<p>Inclure les services de garde d'enfants dans l'expansion des infrastructures éligibles à tous les niveaux de l'enseignement public obligatoire afin d'accroître la disponibilité de services de garde d'enfants de qualité, abordables et accessibles (l'expansion des services de garde d'enfants intégrés aux établissements scolaires maximise les investissements en infrastructures, tout en réduisant les émissions liées aux déplacements et les contraintes de temps).</p> <p>Innover en matière d'offre de logement en fonction de la taille des familles et de la composition des ménages, notamment en améliorant les services destinés aux personnes âgées et aux personnes handicapées.</p> <p>Inclure la prestation de services de soins dans le soutien aux entreprises sociales.</p> <p>Soutenir la mise en place de pratiques de conciliation entre vie professionnelle et vie privée parmi les employeurs de toutes tailles, conformément à des «environnements de travail sains et bien adaptés», y compris des pratiques de travail flexibles innovantes et des initiatives visant à réduire le stress lié à l'emploi du temps.</p>

Étape 2 Recenser les éventuelles interventions du règlement pour la période après 2020	Étape 3 Élaborer des actions tenant compte de la dimension de genre pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein du FEDER (veuillez noter que les interventions ci-dessous ne sont que des exemples)	Étape 3 Élaborer des actions tenant compte de la dimension de genre pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein du FSE+ (veuillez noter que les interventions ci-dessous ne sont que des exemples)
<ul style="list-style-type: none"> • Soutien à l'adéquation au marché du travail et aux transitions • Soutien à la mobilité de la main-d'œuvre • Mesures visant à promouvoir la participation des femmes au marché du travail et à réduire la ségrégation fondée sur le genre sur le marché du travail • Mesures visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris l'accès aux services de garde d'enfants et d'aide aux personnes dépendantes • Mesures en faveur d'un environnement de travail sain et adapté tenant compte des risques pour la santé, y compris promotion de l'activité physique • Mesures encourageant le vieillissement actif et en bonne santé • Soutien à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance (hormis infrastructures) • Soutien à l'enseignement primaire et secondaire (hormis infrastructures) • Soutien à l'enseignement supérieur (hormis infrastructures) • Soutien à l'éducation des adultes (hormis infrastructures) • Mesures visant à promouvoir l'égalité des chances et la participation active à la société • Mesures visant à améliorer l'accès des groupes marginalisés, tels que les Roms, à l'éducation et à l'emploi et à promouvoir leur inclusion sociale • Soutien aux acteurs de la société civile qui travaillent avec des communautés marginalisées, telles que les Roms • Actions spécifiques pour accroître la participation des ressortissants de pays tiers à l'emploi • Mesures pour l'intégration sociale des ressortissants de pays tiers • Mesures visant à améliorer la fourniture de services de soins axés sur la famille et de proximité 	<p>Intégrer l'expansion des infrastructures et des structures de soins à des actions visant à favoriser l'accès au marché du travail et une vie active et saine, et à lutter contre l'exclusion sociale et économique (FEDER et FSE+ combinés).</p> <p>Innover pour améliorer l'intégration des communautés roms et leur accès aux services de soins et d'éducation (FEDER et FSE+ combinés).</p> <p>Renforcer l'expertise sur le genre et le logement, et sur le genre et la planification de l'infrastructure, et l'appliquer aux projets.</p> <p>Soutenir des formes innovantes de projets de logements à caractère coopératif axées sur la collectivité qui intègrent des formes intergénérationnelles de logement et des formes de prestation de soins axées sur la collectivité.</p>	<p>Démontrer les liens qui existent dans la stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois, en mettant l'accent sur la modernisation du marché du travail et la promotion du travail par de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité ⁽⁶⁵⁾.</p> <p>Faire progresser les innovations en matière d'emploi et de compétences liées à l'expansion des effectifs de soins, afin d'accroître la participation au marché du travail des ressortissants de pays tiers et de la population active nationale.</p> <p>Soutenir l'innovation dans la conception, l'élaboration et la prestation de services de soins axés sur la collectivité, y compris les soins intergénérationnels, les soins de santé numériques, l'expansion des effectifs de soins, et les infrastructures urbaines et de transport.</p> <p>Soutenir l'innovation et l'intégration de services de garde d'enfants et de soins améliorés dans les mesures de lutte contre la pauvreté et l'exclusion.</p>

⁽⁶⁵⁾ Eurostat (2018), *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy* (Plus intelligent, plus vert, plus inclusif? Indicateurs à l'appui de la stratégie Europe 2020), édition 2018, Eurostat, Bruxelles, disponible à l'adresse: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Étape 2 Recenser les éventuelles interventions du règlement pour la période après 2020	Étape 3 Élaborer des actions tenant compte de la dimension de genre pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein du FEDER (veuillez noter que les interventions ci-dessous ne sont que des exemples)	Étape 3 Élaborer des actions tenant compte de la dimension de genre pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein du FSE+ (veuillez noter que les interventions ci-dessous ne sont que des exemples)
<ul style="list-style-type: none"> Mesures visant à améliorer l'accessibilité, l'efficacité et la résilience des systèmes de soins de santé (hormis infrastructures) Mesures visant à améliorer l'accès aux soins de longue durée (hormis infrastructures) Mesures visant à moderniser les systèmes de protection sociale, y compris promotion de l'accès à la protection sociale 		
<p>Objectif stratégique n° 5: une Europe plus proche des citoyens par l'encouragement du développement durable et intégré des zones urbaines, rurales et côtières au moyen d'initiatives locales (objectif politique applicable à la fois au FSE+ et au FEDER)</p> <ul style="list-style-type: none"> Protection, développement et promotion des actifs touristiques publics et services touristiques connexes Protection, développement et promotion du patrimoine culturel et des services culturels Protection, développement et promotion du patrimoine naturel et de l'écotourisme Réhabilitation physique et sécurité des espaces publics 	<p>Faire progresser les innovations dans les structures de soins des communautés autochtones et garantir l'accès aux services d'accueil et de soins dans leur langue, en tenant dûment compte de leur patrimoine culturel et de leur cadre de vie (FEDER et FSE+ combinés).</p> <p>Faire progresser les innovations dans la réhabilitation et la sécurité des espaces et des bâtiments publics, tout en tenant compte des connaissances en matière de planification selon le genre.</p>	<p>Soutenir les innovations dans la prestation de soins aux travailleurs engagés dans les services touristiques publics.</p>
<p>Autres codes liés aux objectifs stratégiques n°s 1-5 (applicables au FEDER et au FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> Amélioration des capacités des autorités responsables des programmes et des organismes liés à la mise en œuvre du Fonds Renforcement de la coopération avec les partenaires dans l'État membre et en dehors de celui-ci Financement croisé au titre du FEDER, y compris soutien aux actions de type FSE+ nécessaires à la mise en œuvre de la partie FEDER de l'opération et directement liées à celle-ci 		<p>Améliorer les actions interprogrammes visant à développer les infrastructures de garde d'enfants et d'aide sociale, ainsi que le personnel y afférent.</p> <p>Améliorer la qualité, la disponibilité et l'application des données pertinentes pour une analyse efficace des questions de genre et d'égalité afin de guider les priorités du programme et les actions financées pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.</p> <p>Améliorer la prise de conscience et la compréhension des autorités responsables du programme et des autres personnes associées à la mise en œuvre du programme concernant les dimensions de genre interdépendantes liées à l'utilisation du temps, aux établissements de soins, aux transports et à l'utilisation des infrastructures.</p>
<p>Assistance technique (applicable au FEDER et au FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> Information et communication Préparation, mise en œuvre, suivi et contrôle Évaluation, études et collecte de données Renforcement des capacités des autorités des États membres, des bénéficiaires et des partenaires concernés 		<p>Multiplier les rapports de suivi et d'évaluation afin d'y inclure des actions spécifiques sur la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des actions visant à promouvoir l'égalité de genre.</p> <p>Améliorer l'analyse ex ante, le contenu, le suivi et l'évaluation des programmes et des projets.</p>

Étape 4 — Suivi à l'aide d'indicateurs au sein des systèmes de suivi et d'évaluation

Lors de la sélection et de la formulation des activités proposées pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par le recours au FSE+ et au FEDER, il est conseillé aux représentants des autorités de gestion des États membres de se référer à l'étape 3. Ce faisant, elles devraient

tenir compte des résultats escomptés, ainsi que des indicateurs connexes de progrès et de changement, afin d'assurer le suivi des résultats obtenus. L'exemple ci-dessous illustre la manière dont, en utilisant un processus par étapes, les parties prenantes peuvent prendre en considération l'objectif fondamental, les mesures pour atteindre cet objectif et les indicateurs ⁽⁶⁶⁾ en vue d'étayer les actions, le suivi et l'évaluation.



Objectif d'égalité de genre: améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des personnes ayant des responsabilités familiales

[Veuillez noter que ces indicateurs ⁽⁶⁷⁾ ne sont que des exemples.]

1. Indicateurs de réalisation

- Renforcement de l'offre de services financés par les fonds publics, flexibles et de haute qualité en matière de garde d'enfants
- Renforcement de l'offre de services flexibles, abordables et de haute qualité en matière de soins aux personnes âgées, y compris les technologies numériques, les soins partagés et les services de soins intergénérationnels
- Renforcement de l'offre de services financés par les fonds publics, flexibles et de haute qualité au bénéfice des personnes handicapées, y compris les enfants
- Augmentation de la part des dépenses allouées au développement de la main-d'œuvre dans le domaine des soins sociaux, des soins aux personnes âgées et de la garde d'enfants
- Amélioration de l'accès aux structures et services de soins pour soutenir la participation au marché du travail
- Amélioration des pratiques des employeurs/entreprises visant à soutenir le travail flexible et les modes de travail alternatifs
- Renforcement de l'autonomie des employés pour déterminer les modalités de leur temps de travail
- Renforcement de la participation des hommes dans les professions liées aux soins et amélioration des conditions de travail des femmes et des hommes dans l'ensemble du secteur des soins

2. Indicateurs de résultat

- Augmentation de la part de temps consacrée par les hommes aux activités liées aux soins
- Augmentation de l'emploi des femmes et des hommes dans le secteur des soins formels
- Amélioration des conditions de travail pour les femmes et les hommes dans le secteur des soins
- Renforcement de l'accès des femmes, y compris des femmes migrantes, à l'emploi rémunéré et aux heures de travail rémunérées
- Recours accru aux modes de travail alternatifs

⁽⁶⁶⁾ Adapté de Fitzgerald, R., et Michie, R. (2000), «Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes» (Expériences, bonnes pratiques et enseignements pour l'évaluation des résultats en matière d'égalité de genre dans les programmes des Fonds structurels), document présenté lors de l'Evaluation for Equality Conference, Édimbourg, 17-19 septembre 2000.

⁽⁶⁷⁾ Les indicateurs doivent être composés de chiffres et/ou de pourcentages. Il convient de privilégier les pourcentages, car les chiffres bruts ne constituent pas une solution idéale en matière d'indicateurs.

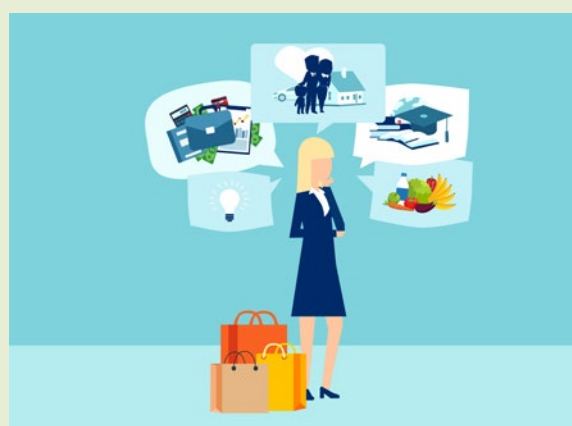
3. Indicateurs d'impact

- Répartition plus équitable des responsabilités liées aux soins
- Répartition plus équitable de l'emploi du temps entre les femmes et les hommes
- Amélioration de la santé et du bien-être des femmes et des hommes, y compris des femmes et des hommes migrants, sur les plans économique, physique et psychologique
- Augmentation des recettes fiscales en raison de la croissance de la main-d'œuvre et du développement du secteur des soins (réduction de la ségrégation de genre)
- Amélioration des résultats économiques grâce à l'expansion de l'emploi

Tchéquie: améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes

La Tchéquie s'efforce d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la position des femmes sur le marché du travail grâce à différentes mesures faisant appel aux financements du FSE et du FEDER, associées à des fonds nationaux. Les femmes du pays sont actuellement confrontées à de multiples désavantages sur le marché du travail:

- l'accès des femmes à l'emploi est plus restreint que celui des hommes;
- l'évolution de carrière des femmes n'est pas comparable à celle des hommes;
- les femmes doivent consacrer plus de temps que les hommes pour concilier travail rémunéré et responsabilités familiales;
- il existe un écart de rémunération important entre les femmes et les hommes, ce qui pénalise les femmes.



L'absence de services publics de garde d'enfants et le manque de solutions de rechange abordables découragent les femmes d'accéder au marché du travail. Les données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montrent que, parmi tous les États membres de l'UE, la Tchéquie affiche le taux d'emploi le plus faible pour les mères ayant des enfants de moins de 12 ans et les taux d'emploi les plus bas pour les femmes ayant des enfants âgés de moins de 3 ans ⁽⁶⁸⁾. Une série d'actions ont été lancées pour relever ces défis en combinant les fonds publics et les ressources des Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI). Ainsi, un réseau de services de garde d'enfants abordables et disponibles localement est en cours de développement dans le cadre du programme opérationnel de Prague. Ceux-ci visent à permettre aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée en comblant les lacunes qui existent actuellement dans les services. Le nouveau dispositif comprend des programmes d'éducation destinés aux enseignants du préscolaire et aux entrepreneurs du préscolaire, nouveaux ou existants. Le congé de paternité a été introduit en tant que mesure législative pour permettre aux hommes de participer à la garde des enfants ⁽⁶⁹⁾. Il est accessible aux pères ou à toute personne qui a adopté ou pris en charge un enfant de moins de 7 ans.

⁽⁶⁸⁾ Accord de partenariat pour la période de programmation 2014-2020.

⁽⁶⁹⁾ L'amendement à la loi n° 187/2006 Coll. sur l'assurance maladie, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009, a été approuvé par le Sénat de Tchéquie en 2017.

En combinant les ressources de deux fonds, le programme du FSE en Tchéquie porte également sur des mesures visant à introduire des modalités de travail flexibles afin de faciliter la conciliation du travail rémunéré et des responsabilités familiales. Parallèlement, le financement du FEDER est axé sur les investissements dans les infrastructures de garde d'enfants, afin de créer et d'exploiter un réseau de services de garde d'enfants abordables et disponibles localement dans tout le pays.

Parmi les autres actions visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée figurent: l'éducation, la sensibilisation et les consultations avec les employeurs; un soutien financier direct pour la mise en place de formules de travail flexibles grâce à des contributions salariales; et l'élimination des stéréotypes de genre et une meilleure compréhension de la discrimination fondée sur le genre grâce à des formations et des campagnes de sensibilisation. Les initiatives visant à encourager la participation des hommes à la garde des enfants et aux soins d'autres personnes à charge ont été tout aussi importantes, soutenues par la sensibilisation, la promotion par thème, la formation des hommes au travail de soins, et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée des hommes, notamment en leur offrant des services de conseils pendant le congé parental.

Étude de cas fictive 1 — Concilier travail rémunéré et garde d'enfants

Étape 1 — Comprendre les dynamiques

Inès est une femme de 36 ans qui a un fils de 3 ans. Elle est chef de famille monoparentale et travaille à temps plein dans une PME. Son fils fréquente la crèche locale, financée par les fonds publics, 5 jours par semaine, de 8 heures à 16 heures. Inès gagne environ 35 000 euros par an. Les frais mensuels de garde d'enfants s'élèvent à 1 230 euros par mois.

Les possibilités de garde d'enfants informelle dont dispose Inès sont limitées, car elle vit dans une grande ville depuis son retour dans son pays d'origine. Ses relations sociales sont limitées, d'autant plus que sa famille vit dans sa ville natale, à quelque 180 km de là, à la campagne. À raison de 3 jours par semaine, elle doit trouver une solution complémentaire aux services de garde d'enfants financés par les fonds publics, car elle travaille jusqu'à 18 heures pour compenser son départ à 15 h 30 les autres jours. Elle paie une personne qui s'occupe de son enfant de manière informelle 600 euros en espèces par mois. Sur son revenu mensuel de 2 916 euros, elle paie 1 830 euros pour la garde de son enfant. Ce montant représente 63 % de son revenu avant impôt, soit un peu moins que la moyenne de l'OCDE (*), qui est de 67 % du revenu des ménages consacré à la garde d'enfants. Comme la moyenne de l'OCDE est établie sur la base de deux enfants, les coûts sont plus élevés pour les parents seuls avec un enfant. Compte tenu de la disparité des revenus résultant de l'écart de rémunération entre les sexes, les mères célibataires peuvent consacrer une part plus importante de leurs revenus à la garde de leurs enfants. Les femmes représentent 92 % des familles monoparentales.

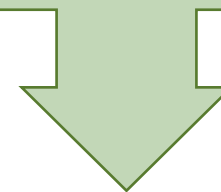
Étape 2 — Déterminer les actions et les réponses sensibles au genre Parmi la gamme d'interventions possibles au titre du FSE+ et/ou du FEDER pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, quelles actions financées par le FSE+ et le FEDER pourraient faire une différence dans la situation d'Inès?

De quelles données avez-vous besoin pour élaborer des programmes et projets qui tiennent compte des contraintes financières et de temps des parents qui travaillent comme Inès? De quelles données disposez-vous sur les enfants d'âge préscolaire? De quelles données disposez-vous sur les parents et les chefs de famille monoparentale ayant un emploi? Quelles sont les dispositions en matière de financement public pour la garde d'enfants? Quelles actions en matière de transport et d'autres infrastructures permettraient d'atténuer ces pressions?

Étape 3 — Passer à l'action

Voici des exemples d'interventions possibles:

- Envisager l'offre de services de garde d'enfants dans le cadre de l'infrastructure opérationnelle des PME (objectif stratégique n° 1).
- Examiner les liaisons de transport, y compris le vélo et le travail multimodal, qui existent pour les personnes qui doivent traverser la ville pour travailler (objectif stratégique n° 3 du FEDER).
- Réfléchir aux actions supplémentaires qui peuvent être menées dans le cadre du FEDER pour compléter les interventions de l'objectif stratégique n° 4 en matière d'infrastructures d'accueil de la petite enfance.



 Étude de cas fictive 2 — Concilier travail posté et garde d'enfants

Étape 1 — Comprendre les dynamiques

Agneta a 23 ans et a trois enfants de moins de 5 ans. Elle travaille à temps partiel dans un magasin local, tandis que son mari occupe un travail posté dans une usine locale. Ils vivent dans une petite ville rurale, avec un revenu mensuel de 1 300 euros. Ils ne pourront pas avoir accès à des services de garde d'enfants subventionnés par des fonds publics pour tous leurs enfants. Actuellement, ils peuvent avoir accès à certaines prestations pour leur aîné. Pourtant, parfois, les horaires d'Agneta changent et la famille doit compter sur des amis quand elle et son mari travaillent tous les deux. Leurs parents habitent à 1 heure de voiture et les transports en commun pour se rendre à leur village sont très limités.

Il n'est pas toujours facile d'obtenir des données sur le nombre de personnes se trouvant dans une situation aussi précaire du fait de bas salaires et de conditions de travail instables. Des outils comme l'[indice d'égalité de genre](#) de l'EIGE peuvent être utiles, tout comme les sources locales de données sur le marché du travail, les statistiques sur le logement et les allocations familiales, la disponibilité des transports publics, l'emploi du temps et les données sur l'utilisation des infrastructures et des espaces publics.

Les données relatives aux moyennes de l'UE ne sont pas toujours complètes, mais il est possible de dégager certaines données qui permettent de faire des comparaisons entre pays et régions. Cela vous permet d'agréger et d'estimer les besoins locaux dans le contexte des services locaux, des services publics existants et de la sécurité sociale. Prenons l'exemple de l'Allemagne rurale, où le transport, l'emploi local, les secteurs industriels, les transports locaux et la prestation de services locaux ont tous servi de base aux plans opérationnels en Mecklembourg - Poméranie-Occidentale. Dans ce cas, les interventions du FSE+ ont défini comme priorités essentielles le soutien aux travailleurs postés et à d'autres familles confrontées à des contraintes complexes et quotidiennes de temps, de garde d'enfants et autres besoins de soins.

Étape 2 — Déterminer les actions et les réponses sensibles au genre

Parmi la gamme d'interventions possibles au titre du FSE+ et/ou du FEDER pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, quelles actions financées par le FSE+ et le FEDER feraient une différence pour cette famille — en les aidant à accéder à des services de garde d'enfants et à trouver des emplois mieux rémunérés qui permettraient de concilier travail posté et transports locaux?

Étape 3 — Passer à l'action

- Infrastructures pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance.
- Infrastructures pour l'enseignement et la formation professionnels et l'apprentissage des adultes.
- Mesures visant à améliorer l'accès à l'emploi.
- Mesures visant à promouvoir la participation des femmes au marché du travail et à réduire la ségrégation fondée sur le genre sur le marché du travail.
- Promouvoir l'intégration sociale des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, y compris les plus démunis et les enfants.
- Au titre de l'objectif stratégique n° 4, envisager d'investir dans la mise en place de structures de garde d'enfants et de services sociaux, ainsi que dans l'expansion de l'effectif des services de garde.

Étude de cas fictive 3 — Équilibrer les soins pour soi-même et pour les autres

Étape 1 — Comprendre les dynamiques

Tomás a 74 ans et est un préposé à la paie retraité. Son revenu mensuel de 850 euros est légèrement supérieur au minimum national espagnol de 785 euros (*). Il s'occupe à plein temps d'Isabel, 73 ans, sa femme depuis 52 ans. En raison de sa maladie de longue durée, elle a besoin de soins multiples.

En Espagne, 16 % des hommes et 31 % des femmes ont plus de 65 ans. L'espérance de vie moyenne est de 80,5 ans pour les hommes et de 86,3 ans pour les femmes (**). Bien qu'Isabel soit malade depuis longtemps, Tomás a peur de mourir avant elle. Après tout, il est plus âgé et le fait d'être un soignant de longue durée a un impact sur l'espérance de vie des soignants.

Tomás et Isabel vivent à la périphérie d'une grande ville, avec des liaisons de transport régulières vers la ville. Leur fils et leur fille vivent aux deux extrémités de la ville. Ils ont quatre petits-enfants, âgés de 12 à 19 ans, qui suivent des études à temps plein. Leur fille, Asunción, travaille à temps partiel pour aider son père dans les tâches ménagères et les rendez-vous médicaux de sa mère. Leur fils, Miguel, leur rend visite les week-ends et est de garde pour les urgences du soir.

Étape 2 — Déterminer les actions et les réponses sensibles au genre

Parmi la gamme d'interventions possibles au titre du FSE+ et/ou du FEDER pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, quelles actions financées par le FSE+ et le FEDER feraient une différence pour Tomás et Isabel, et leur famille, en leur apportant la tranquillité d'esprit et en atténuant les pressions pour concilier vie professionnelle et vie familiale?

Étape 3 — Passer à l'action

- Dans le cadre du FEDER, les infrastructures de transport urbain propres constituent une priorité.
- D'autres infrastructures sociales qui contribuent à l'inclusion sociale dans la communauté sont possibles au titre de l'objectif stratégique n° 3 du FSE+, de même que des dispositions visant à améliorer les infrastructures sanitaires, notamment la numérisation des soins de santé et des mesures visant à améliorer l'accès aux soins de longue durée (à l'exclusion des infrastructures). Un soutien supplémentaire du FEDER pourrait être alloué pour appuyer l'innovation technique des PME du secteur de la santé et de l'action sociale.
- Les interventions financées qui permettent aux gens de trouver un équilibre entre les soins intergénérationnels, les exigences professionnelles et les besoins propres aux ménages pourraient inclure des améliorations de la technologie des communications pour : faciliter les soins et le soutien à distance; favoriser la commande en ligne des prescriptions et des produits ménagers nécessaires; et appuyer les établissements de soins intergénérationnels au niveau local — financés et gérés par le secteur public — pour soulager les familles et offrir un répit aux soignants. Il s'agit d'un point essentiel pour les femmes qui travaillent souvent à temps partiel pour répondre aux besoins des autres en matière de soins.

(*) OCDE (2017), «Pensions at a Glance 2017 — Country profiles: Spain» (Panorama des pensions 2017 — Profils par pays: Espagne), OCDE, Paris, disponible à l'adresse suivante: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

(**) Eurostat (2018), *The life of women and men in Europe — A statistical portrait* (La vie des femmes et des hommes en Europe — Un portrait statistique), édition 2018, UE, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/index.html?lang=en>



Étude de cas fictive 4 — Concilier la garde des enfants et des personnes âgées avec le travail posté

Étape 1 — Comprendre les dynamiques

Tasheen et Imran, 22 et 26 ans, sont des immigrants de première génération vivant à la périphérie d'une grande capitale européenne. Ils ont deux enfants: un de 3 ans et un de 6 mois. Tasheen ne travaille pas hors de son domicile et ne conduit pas. Imran occupe un travail posté dans un restaurant local. La mère de Tasheen, Bushra, et ses frères et sœurs ont récemment élu domicile dans le même quartier, mais Bushra a 74 ans et souffre de démence et de diabète.

Tasheen est titulaire d'un diplôme d'études secondaires et Imran d'un diplôme en génie informatique. Ils aimeraient tous deux trouver un emploi adapté à leurs compétences et à leur potentiel, mais ont besoin d'aide pour développer leurs compétences linguistiques locales et rédiger leur CV.

Étape 2 — Déterminer les actions et les réponses sensibles au genre

Parmi la gamme d'interventions possibles au titre du FSE+ et/ou du FEDER pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, quelles actions financées par le FSE+ et le FEDER feraient une différence pour Tasheen et Imran, en les aidant à accéder à un emploi rémunéré, à des services de garde d'enfants, à des services de soins locaux pour la mère de Tasheen et à un logement sûr et sécurisé?

Quelles données pouvez-vous dégager sur les compétences, les niveaux de revenu et les types de ménages des migrants et autres groupes susceptibles de vivre dans des conditions marginalisées? Quelles consultations et quels engagements pourriez-vous entreprendre pour mieux comprendre les besoins et les aspirations de ces groupes?

Étape 3 — Passer à l'action

- L'objectif stratégique n° 1 est la principale priorité du FEDER. Il soutient les interventions en matière de développement des compétences, de spécialisation intelligente, de transition industrielle, d'esprit d'entreprise, d'incubation des PME et de soutien aux entreprises issues de l'essaimage.
- Ce dispositif s'ajoute aux mesures du FSE+ concernant:
 - le soutien à l'économie sociale, aux entreprises sociales et aux infrastructures de logement pour les migrants et les réfugiés;
 - d'autres infrastructures sociales qui contribuent à l'inclusion sociale dans la communauté;
 - les infrastructures de santé;
 - les mesures visant à améliorer l'accès à l'emploi;
 - le soutien à l'enseignement supérieur (hormis les infrastructures);
 - le soutien à l'éducation des adultes (hormis les infrastructures);
 - les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances et la participation active à la société;
 - le parcours d'insertion dans l'emploi et de retour sur le marché du travail pour les personnes défavorisées;
 - les mesures visant à améliorer l'accès des groupes marginalisés;
 - les mesures visant à améliorer l'accès aux soins de longue durée (hormis les infrastructures);
 - les mesures visant à moderniser les systèmes de protection sociale, y compris promotion de l'accès à la protection sociale.

Il existe de multiples interventions qui aideraient Tasheen et Imran, ainsi que leur famille élargie, à accéder à la formation et au marché du travail, à répondre à leurs besoins en matière de logement, d'intégration et de protection sociale et à faciliter leur contribution à l'économie locale. Des données locales précises et complètes (ventilées par sexe, âge, handicap, race et origine ethnique) sont essentielles pour guider des projets et programmes bien ciblés et localisés qui répondent aux besoins complexes de tous et permettent à chacun de réaliser son plein potentiel.



Autres ressources

Pour en savoir plus, visitez les sites suivants:

- [Équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans l'UE](#)
- [Synergies et simplification pour la politique de cohésion après 2020: le Conseil adopte des conclusions](#)



Outil 5 — Définir les partenariats et la gouvernance à plusieurs niveaux — Identifier les partenaires pertinents, le rôle des experts sur les questions de genre et la composition des comités de suivi

Introduction à l'outil

Cet outil peut être utilisé par les autorités de gestion pour s'assurer que:

- les acteurs concernés, en particulier ceux qui possèdent une expertise en matière de genre, sont inclus dans les processus de programmation et de suivi des Fonds de l'UE;
- toutes les organisations participant à la conception et à la mise en œuvre des programmes des Fonds de l'UE intègrent l'analyse de genre dans leur pratique.

Les partenaires des Fonds de l'UE encadrent la programmation et la mise en œuvre, supervisent l'exécution des programmes et approuvent les critères de sélection des projets et les plans d'évaluation. Leur rôle est de garantir la qualité des processus des Fonds de l'UE, ainsi que l'alignement sur les objectifs généraux de l'UE et des États membres (article 6 du RPDC). Les partenaires concernés doivent être spécifiquement représentés dans les comités de suivi des Fonds de l'UE (article 34 du RPDC). Pour l'après-2020, la Commission propose d'«accorder un rôle plus important aux comités de suivi dans la surveillance des performances des programmes et de tous les facteurs qui les influencent» (exposé des motifs du RPDC).

Il est important, pour plusieurs raisons, d'inclure dans la gouvernance à plusieurs niveaux les acteurs pertinents du point de vue de l'égalité de genre, en particulier ceux qui possèdent une expertise:

- La participation des partenaires concernés par les questions de genre depuis la phase de **planification** d'une intervention jusqu'à la phase d'**évaluation** permet de cerner les préoccupations et les implications spécifiques au genre qui peuvent ne pas avoir été prises en considération initialement. Ces partenaires et partenariats jouent un rôle important dans l'**amélioration des décisions et des politiques publiques** visant à résoudre les problèmes

complexes et multidimensionnels actuels. Cela vaut tout particulièrement pour l'inégalité de genre — pour y remédier, il faut bien saisir les incidences des normes sociales, des valeurs, de la rationalité et du comportement social. Les parties prenantes et les bénéficiaires, femmes et hommes, peuvent être affectés différemment par les décisions en matière de politiques et de programmes publics. Ils peuvent avoir des priorités et des points de vue différents en ce qui concerne l'affectation des ressources. L'adoption d'une perspective de genre dans l'analyse des programmes et la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la participation des parties prenantes nous donnent une perspective plus large et une meilleure compréhension des diverses réalités vécues par les femmes et les hommes.

- La mise en place de partenariats avec des experts peut renforcer les capacités d'analyse de genre, tout en améliorant la compréhension des dimensions de genre dans la mise en œuvre des programmes et la conception des projets. Le dialogue avec les partenaires est également essentiel pour **définir les actions correctives ou supplémentaires potentielles** dans le cadre des programmes et projets. Cela peut se faire par la voie de consultations avec les organisations de la société civile qui œuvrent en faveur de l'égalité de genre, et avec les organismes publics compétents chargés de promouvoir l'égalité de genre.
- Une représentation diversifiée contribue également **à la sensibilisation et au renforcement des capacités** de tous les acteurs en matière d'égalité de genre. Pour ce faire, il convient de donner aux partenaires et aux décideurs concernés par les questions d'égalité de genre l'occasion d'échanger leurs expériences et leurs informations en matière d'intégration de la dimension de genre, d'égalité et d'inégalité dans divers domaines politiques. Cela favorise l'apprentissage mutuel, la valorisation et l'obtention de meilleurs résultats grâce aux contributions

de partenaires qui ont une connaissance approfondie des questions liées au genre. Une interaction soutenue et constructive entre les décideurs et ces parties prenantes permet d'améliorer la transparence et la confiance. Cela peut, à son tour, déboucher sur des engagements plus fermes en faveur de l'application des principes d'égalité de genre.

- Les partenaires concernés par les questions de genre, tels que les organisations de femmes et les experts en la matière, **renforcent la responsabilisation en ce qui concerne**

les engagements en matière d'égalité de genre. Ils servent de «tours de contrôle», en surveillant les processus de politique publique afin de s'assurer que les gouvernements remplissent leurs engagements en matière d'égalité de genre, et sont tenus responsables de ces engagements.

Étapes pour la définition des partenariats et de la gouvernance à plusieurs niveaux

Le RPDC fournit des orientations sur la gouvernance à plusieurs niveaux en ce qui concerne:

1. La définition des groupes de partenaires à inclure dans les consultations avec les parties prenantes

RPDC	Propre au genre
a) Les autorités urbaines et autres autorités publiques	Les organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des autorités urbaines et des autres autorités publiques comprennent les organismes publics, tels que les conseils consultatifs sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les organes administratifs centraux semi-autonomes et les entités aux niveaux infranational/provincial et municipal ⁽⁷⁰⁾ . Les partenaires concernés par les questions de genre peuvent inclure des points focaux ou des personnes responsables de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes qui jouent un rôle juridique ou administratif ou qui sont dotés de compétences sectorielles spécifiques.
b) Les partenaires économiques et sociaux	Les partenaires économiques et sociaux spécifiques à chaque pays peuvent inclure des organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et par l'intermédiaire du dialogue social au travail. Il s'agit notamment de syndicats, d'organismes sectoriels et d'agences locales de développement économique.
c) Les organismes représentant la société civile concernés, les partenaires environnementaux et les organismes chargés de promouvoir l'inclusion sociale, les droits fondamentaux, les droits des personnes handicapées, l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination	Les organisations pertinentes de la société civile comprennent les centres d'études et de recherche sur les femmes, les organisations féministes, les établissements de formation professionnelle, universitaires et éducatifs, les entreprises de femmes, les autres entreprises sociales, les entreprises du secteur privé, les médias locaux et nationaux et les ONG. Elles englobent en particulier les organisations de femmes, les ONG œuvrant à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, les organisations de la société civile dirigées par des personnes handicapées, les organisations de la société civile représentant des personnes issues de différentes races ou origines ethniques, notamment les associations de femmes immigrées, etc.

2. La représentation au sein des comités de suivi

Les comités de suivi guident la mise en œuvre des Fonds de l'UE et veillent à ce qu'elle satisfasse aux

critères énoncés à l'article 39 du RPDC: efficacité, efficacité, pertinence, cohérence et valeur ajoutée européenne. Les inégalités entre les femmes et les hommes ont une incidence sur tous ces critères. Par conséquent, le respect de ces critères exige un

⁽⁷⁰⁾ Pour plus d'informations sur les structures nationales en matière de genre pour chaque État membre de l'UE, voir EIGE (n.d.), «Gender mainstreaming in the EU Member States» (L'intégration de la dimension de genre dans les États membres de l'UE), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

haut niveau de compétence en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, sous la forme de conseils de la part de partenaires et d'experts sur les questions de genre. La représentation au sein des comités de suivi devrait tenir compte de différents aspects:

- **la représentation des parties prenantes concernées par les questions de genre:** il s'agit de garantir la représentation des parties prenantes susmentionnées — en particulier les experts des questions de genre — dans les activités de consultation du comité de suivi;
- **la représentation des femmes et des hommes:** il est essentiel d'assurer l'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les membres du groupe (c'est-à-dire une représentation d'au moins 40/60). Cela suppose également

d'examiner la représentation des femmes et des hommes en tant que bénéficiaires des politiques et dans les processus décisionnels. Les femmes devraient tirer profit des politiques de l'UE dans la même mesure que les hommes. Pourtant, par rapport aux hommes, elles sont nettement sous-représentées dans les postes de décision. Lorsqu'il existe un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les processus de planification et de prise de décision concernant les actions politiques, cela nuit aux réalisations, avec de graves conséquences pour les femmes et les hommes. Les politiques tirent parti de perspectives diverses. Une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes apporte des expériences différentes qui peuvent améliorer les processus de prise de décision et les résultats globaux.

Autriche: les fonctionnaires approfondissent leurs connaissances en matière d'égalité et de suivi au sein des Fonds de l'UE

Dans le cadre de l'accord de partenariat de l'Autriche, le pays a pris de multiples mesures en vue d'inclure des experts et des partenaires en matière d'égalité de genre. Comme nous l'avons vu plus haut dans cette boîte à outils, il s'agit notamment de:

- constituer des groupes de réflexion composés d'experts en matière d'égalité de genre;
- tenir des conférences ouvertes d'une journée sur les résultats provisoires des commentaires formulés par le public au sujet du projet de budget;
- faire intervenir un représentant national officiel spécialisé en matière d'égalité de genre (de la Chancellerie fédérale);
- garantir une participation équilibrée des femmes et des hommes dans le groupe de programmation.

Les fonctionnaires associés aux activités du FEDER ont bénéficié d'une formation sur les initiatives d'égalité de genre, organisée dans le cadre de l'assistance technique au titre de ce Fonds. L'évaluation du programme opérationnel du FEDER comprend une évaluation distincte des principes horizontaux, y compris les activités d'intégration de la dimension de genre dans les différents axes prioritaires. En outre, l'évaluation a mobilisé activement les parties prenantes en les associant aux groupes directeurs et aux ateliers. En ce qui concerne la mise en œuvre, le suivi et le pilotage des activités du Fonds, des experts en genre et des représentants des partenaires sont inclus dans le comité de suivi. En tant que membres, ils garantissent une représentation équilibrée et diversifiée selon différentes perspectives.



© Martial Red/Shutterstock.com

Afin de veiller à ce que les demandeurs et le personnel des autorités de gestion intègrent l'égalité entre les femmes et les hommes, deux mesures différentes sont mises en œuvre, en ciblant ces deux groupes séparément. Chaque demandeur reçoit un «questionnaire sur l'égalité des chances», qui le sensibilise davantage aux inégalités de genre existantes et à la manière d'y remédier dans les activités financées. Dans le même temps, des séances de formation sur l'égalité de genre sont organisées pour améliorer les connaissances du personnel des autorités de gestion.

Les mesures du FSE intègrent également des efforts visant à accroître la «banque de connaissances» sur l'égalité de genre au sein du Fonds. Les organismes intermédiaires (Zwischengeschaltete Stellen) reçoivent un soutien, de même que les bénéficiaires engagés dans la mise en œuvre systématique de l'égalité de genre dans toutes les phases des projets. Dans chaque priorité d'investissement du FSE, au moins la moitié du budget doit cibler les femmes et au moins la moitié des participants aux activités prévues sont des femmes. Afin d'assurer le suivi du FSE, deux groupes de réflexion distincts ont été créés, l'un pour l'intégration de la dimension de genre et l'autre pour l'égalité de genre. Créés au cours de la phase de planification et pour toute la durée de vie du Fonds, ces groupes suivent les progrès réalisés dans la réduction des inégalités recensées entre les femmes et les hommes, grâce aux mesures du FSE.

Autres ressources

Pour en savoir plus, visitez les sites suivants:

- [Représentation dans l'intégration de la dimension de genre](#)
- [Consultations des parties prenantes et approches pratiques](#)

🔗 Outil 6 — Élaborer des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour faire progresser l'égalité de genre (71)

Introduction à l'outil

Cet outil vous aidera à :

- définir des indicateurs quantitatifs et qualitatifs spécifiques pour faire progresser l'égalité de genre, en vous fondant sur des indicateurs communs déjà définis pour chaque Fonds. Cela permettra aux États membres et à l'UE d'assurer le suivi des contributions des Fonds à l'égalité de genre;
- aligner ces indicateurs pour faire progresser l'égalité de genre, avec les priorités nationales en matière d'égalité. Cela permettra aux États membres d'assurer le suivi des contributions des Fonds aux priorités nationales particulières en matière d'égalité.

Cet outil peut guider les autorités de gestion aux niveaux national et infranational lors de l'élaboration des programmes opérationnels pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité. Des indicateurs propres à l'égalité de genre sont essentiels pour apporter des contributions sensibles au genre lors des examens annuels de performance — qui constituent une occasion unique d'engager un dialogue politique sur les questions clés liées à l'exécution et à la performance des programmes. Ils fournissent également des informations pertinentes pour le comité de suivi et pour les évaluations à mi-parcours et ex post.

Comme défini à l'article 17, paragraphe 3, premier alinéa, point d) ii), du RPDC, chaque objectif spécifique d'un programme opérationnel doit comporter «des indicateurs de réalisation et des indicateurs de résultat, accompagnés des valeurs intermédiaires et des valeurs cibles correspondantes». Le FEDER, le Fonds de cohésion, le FEAMP et le FSE+ ont défini des indicateurs communs dans

des annexes à leur règlement respectif. Toutefois, les États membres sont également libres d'ajouter des indicateurs. Outre cet appui spécifique à l'élaboration d'indicateurs relatifs à l'égalité de genre, la collecte de données ventilées par sexe est considérée comme une procédure standard. La collecte de telles données sur les indicateurs d'égalité de genre ainsi que la ventilation de tous les indicateurs par sexe et selon d'autres caractéristiques importantes, lorsque cela est possible et justifié, revêtent une importance capitale, dans la mesure où elles ont une incidence à chaque étape de la programmation des Fonds de l'UE.

Étapes pour l'élaboration d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs

Les étapes de l'élaboration d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs comprennent :

1. l'examen de l'objectif stratégique, de l'objectif spécifique et de leurs incidences sur l'égalité de genre (voir [outil 3](#));
2. l'examen des indicateurs de réalisation et de résultat connexes pour déterminer s'ils peuvent être ventilés par sexe (et éventuellement selon d'autres caractéristiques pertinentes, telles que l'âge, la race, l'origine ethnique, le handicap, le lieu de résidence et le milieu socio-économique);
3. la référence aux questions figurant dans les tableaux pour explorer une série d'indicateurs selon une perspective de genre;
4. l'examen de l'échantillon d'indicateurs de l'égalité de genre présenté ci-après;
5. la définition d'indicateurs pertinents pour faire progresser l'égalité de genre en fonction des réalisations et des résultats spécifiques, en veillant à ce que ceux-ci soient alignés sur les priorités nationales et les spécificités de chaque programme.

(71) Cet outil ne propose pas de modifier les indicateurs communs ni d'en ajouter de nouveaux aux règlements proposés. Il esquisse des indicateurs supplémentaires spécifiques aux programmes que les États membres pourraient vouloir utiliser en plus des indicateurs communs.

L'outil est structuré comme suit:

- des tableaux présentent les indicateurs communs définis dans les annexes des règlements relatifs:
 - au FEDER et au Fonds de cohésion (qui partagent les mêmes indicateurs communs);
 - au FSE+;
 - au FEAMP;
- chaque tableau contient des orientations spécifiques pour définir des indicateurs d'égalité de genre, notamment:
 - les questions auxquelles vous devez réfléchir lorsque vous définissez des indicateurs qualitatifs et quantitatifs spécifiques pour faire progresser l'égalité de genre et les aligner sur les priorités nationales;
 - des exemples d'indicateurs visant à promouvoir l'égalité de genre, qui sont communs aux Fonds de l'UE examinés (*veuillez noter que ces indicateurs sont des exemples qui devraient être étoffés et alignés sur les priorités nationales et les spécificités de chaque programme*).

FEDER et Fonds de cohésion (mêmes indicateurs communs)

Objectif stratégique	Objectif spécifique	Réalisations	Résultats	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs ⁽⁷²⁾
Objectif stratégique n° 1: une Europe plus intelligente par l'encouragement d'une transformation vers une économie intelligente et innovante	i) Améliorer les capacités de recherche et d'innovation ainsi que l'utilisation des technologies de pointe	CCO ⁽⁷³⁾ 01 — Entreprises bénéficiant d'un soutien pour innover CCO 02 — Chercheurs travaillant dans des centres de recherche bénéficiant d'un soutien	CCR ⁽⁷⁴⁾ 01 — PME qui introduisent des innovations en matière de produit, de procédé, de commercialisation ou d'organisation	<ul style="list-style-type: none"> Combien d'entreprises appartiennent à des femmes et combien appartiennent à des hommes? Quelle est la proportion de femmes par rapport à celles des hommes parmi les chercheurs travaillant dans des centres de recherche bénéficiant d'un soutien? Quel est le soutien accordé aux entreprises appartenant à des femmes par rapport à celui accordé aux entreprises appartenant à des hommes? 	<p>Niveau de réalisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Entreprises bénéficiant d'un soutien pour innover détenues par des femmes et par des hommes Montant moyen de l'aide accordée aux entreprises appartenant à des femmes et à des hommes Chercheuses et chercheurs travaillant dans des centres de recherche bénéficiant d'un soutien <p>Niveau de résultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> PME détenues par des femmes et des hommes qui introduisent des innovations en matière de produit, de procédé, de commercialisation ou d'organisation
	ii) Tirer pleinement parti des avantages de la numérisation au bénéfice des citoyens, des entreprises et des pouvoirs publics	CCO 03 — Entreprises et instituts publics bénéficiant d'un soutien pour l'élaboration de services ou d'applications numériques	CCR 02 — Utilisateurs supplémentaires de nouveaux produits, services ou applications numériques élaborés par des entreprises ou des instituts publics	<ul style="list-style-type: none"> Qui sont les utilisateurs et les non-utilisateurs (femmes et hommes) des nouveaux produits et services numériques? Ces produits et services sont-ils utilisés dans la même mesure par les femmes et les hommes? Combien de ces entreprises appartiennent à des femmes et combien appartiennent à des hommes? 	<p>Niveau de réalisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Entreprises détenues par des femmes et des hommes bénéficiant d'un soutien pour l'élaboration de services ou d'applications numériques Montant moyen de l'aide accordée aux entreprises appartenant à des femmes et à des hommes <p>Niveau de résultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilisatrices et utilisateurs de nouveaux produits et services numériques Écart des taux d'utilisation entre les femmes et les hommes Satisfaction des utilisatrices et utilisateurs des produits, services et applications numériques

⁽⁷²⁾ Les indicateurs devraient être établis sous forme de nombres et/ou de proportions, par exemple d'entreprises appartenant à des femmes et à des hommes. Il est préférable de se concentrer sur les proportions (en %), car les simples chiffres ne sont pas la solution idéale pour les indicateurs.

⁽⁷³⁾ CCO: indicateur commun de réalisation de base (Core Common Output Indicator).

⁽⁷⁴⁾ CCR: indicateur commun de résultat de base (Core Common Result Indicator).

Objectif stratégique	Objectif spécifique	Réalizations	Résultats	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs ⁽⁷²⁾
Objectif stratégique n° 1: une Europe plus intelligente par l'encouragement d'une transformation vers une économie intelligente et innovante	iii) Renforcer la croissance et la compétitivité des PME	CCO 04 — PME bénéficiant d'un soutien pour créer des emplois et de la croissance	CCR03 — Emplois créés dans des PME bénéficiant d'un soutien	<ul style="list-style-type: none"> Combien de PME bénéficiant d'un soutien appartiennent à des femmes et combien appartiennent à des hommes? Quels sont les types d'emplois créés? Dans quels secteurs ces emplois ont-ils été créés? Ce secteur est-il davantage dominé par les femmes ou les hommes, ou existe-t-il une répartition équitable entre ceux-ci? Comment ces emplois soutiendront-ils l'emploi des femmes par rapport à celui des hommes? 	Niveau de réalisation: <ul style="list-style-type: none"> PME bénéficiant d'un soutien pour créer de la croissance détenues par des femmes et par des hommes Montant moyen de l'aide accordée aux entreprises appartenant à des femmes et à des hommes Niveau de résultat: <ul style="list-style-type: none"> Type d'emplois créés Nombre/proportion d'emplois créés pour les femmes et les hommes Nombre/proportion d'emplois créés pour les femmes et les hommes dans des secteurs dominés par les femmes/hommes
	iv) Développer des compétences en ce qui concerne la spécialisation intelligente, la transition industrielle et l'esprit d'entreprise	CCO 05 — PME investissant dans le développement de compétences	CCR 04 — Personnel de PME bénéficiant de formations pour le développement de compétences	<ul style="list-style-type: none"> Combien de PME bénéficiant d'un soutien appartiennent à des femmes et combien appartiennent à des hommes? Quels sont les types de compétences encouragés? Dans quels secteurs ces compétences sont-elles nécessaires? Comment appuieront-elles le développement des compétences des femmes par rapport à celui des hommes? Ces secteurs sont-ils davantage dominés par les femmes ou les hommes, ou existe-t-il une répartition équitable entre ceux-ci? 	Niveau de réalisation: <ul style="list-style-type: none"> PME investissant dans le développement de compétences détenues par des femmes et par des hommes Montant moyen de l'aide accordée aux entreprises appartenant à des femmes et à des hommes Coût moyen de la formation suivie par les membres du personnel (femmes et hommes) formés Niveau de résultat: <ul style="list-style-type: none"> Nombre/proportion de femmes et d'hommes parmi le personnel des PME qui ont bénéficié de formations pour le développement de compétences Types de formation pour le développement des compétences accessibles aux femmes en comparaison à celles accessibles aux hommes
Objectif stratégique n° 2: une Europe plus verte et à faibles émissions de carbone par l'encouragement d'une transition énergétique propre et équitable, des investissements verts et bleus, de l'économie circulaire, de l'adaptation au changement climatique et de la prévention des risques	i) Favoriser les mesures en matière d'efficacité énergétique	CCO 06 — Investissements dans des mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique	CCR 05 — Bénéficiaires mieux classés du point de vue des performances énergétiques	<ul style="list-style-type: none"> Comment les mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique toucheront-elles les femmes et les hommes dans toute leur diversité? Risque-t-il d'y avoir une différence? D'autres caractéristiques sociodémographiques peuvent-elles influencer ces effets, comme l'âge, le statut socio-économique et l'éducation? Les femmes et les hommes participeront-ils aux éventuelles consultations qui pourraient avoir lieu? 	Niveau de réalisation: <ul style="list-style-type: none"> Types d'investissements dans des mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique Niveau de résultat: <ul style="list-style-type: none"> Bénéficiaires (femmes et hommes) mieux classés du point de vue des performances énergétiques

Section 4. Comment pouvons-nous appliquer la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE relevant de la gestion partagée?

Objectif stratégique	Objectif spécifique	Réalisations	Résultats	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs ⁽⁷²⁾
Objectif stratégique n° 2: une Europe plus verte et à faibles émissions de carbone par l'encouragement d'une transition énergétique propre et équitable, des investissements verts et bleus, de l'économie circulaire, de l'adaptation au changement climatique et de la prévention des risques	ii) Promouvoir les énergies provenant de sources renouvelables	CCO 07 — Capacité supplémentaire de production d'énergie renouvelable	CCR 06 — Volume d'énergie renouvelable supplémentaire produite	<ul style="list-style-type: none"> • Qui bénéficiera de la capacité supplémentaire de production d'énergie renouvelable? Les avantages seront-ils différents pour les femmes et les hommes? D'autres caractéristiques auront-elles une incidence sur ces avantages? • Les femmes et les hommes participeront-ils aux éventuelles consultations qui pourraient avoir lieu? 	<p>Niveau de résultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Femmes et hommes bénéficiaires du volume d'énergie renouvelable supplémentaire produite
	iii) Développer des systèmes, réseaux et équipements de stockage énergétiques intelligents à l'échelon local	CCO 08 — Systèmes numériques de gestion élaborés pour les réseaux intelligents	CCR 07 — Utilisateurs supplémentaires raccordés aux réseaux intelligents	<ul style="list-style-type: none"> • Qui sont les utilisateurs des systèmes numériques de gestion élaborés pour les réseaux intelligents? Le nombre d'utilisateurs est-il le même pour les femmes et les hommes? • Les femmes et les hommes participeront-ils aux éventuelles consultations qui pourraient avoir lieu? 	<p>Niveau de résultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilisatrices et utilisateurs supplémentaires raccordés aux réseaux intelligents
	iv) Favoriser l'adaptation au changement climatique, la prévention des risques et la résilience face aux catastrophes	CCO 09 — Systèmes nouveaux ou améliorés de surveillance, d'alerte et de réaction en cas de catastrophe	CCR 08 — Population supplémentaire bénéficiant de mesures de protection contre les inondations, les incendies de forêts et autres catastrophes naturelles dues à des facteurs climatiques	<ul style="list-style-type: none"> • Qui bénéficiera des systèmes nouveaux ou améliorés de surveillance, d'alerte et de réaction en cas de catastrophe? Les femmes et les hommes en bénéficieront-ils dans la même mesure? • Les différences dans les schémas traditionnels sont-elles prises en considération dans les systèmes de réaction? (Les hommes dans la sphère professionnelle, les femmes dans la sphère privée, plus d'hommes possèdent une voiture/utilisent la voiture/conduisent, les femmes s'occupent souvent des autres et doivent aussi s'occuper des personnes à leur charge pendant une catastrophe, etc.) 	<p>Niveau de résultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Femmes et hommes supplémentaires bénéficiant de mesures de protection contre les inondations, les incendies de forêts et autres catastrophes naturelles dues à des facteurs climatiques
	v) Promouvoir la gestion durable de l'eau	CCO 10 — Capacités nouvelles ou améliorées de traitement des eaux résiduaires	CCR 09 — Population supplémentaire raccordée au moins à des installations secondaires de traitement des eaux résiduaires	<ul style="list-style-type: none"> • Qui bénéficiera des capacités nouvelles ou améliorées de traitement des eaux résiduaires? Les femmes et les hommes en bénéficieront-ils dans la même mesure? • Les femmes et les hommes participeront-ils aux éventuelles consultations qui pourraient avoir lieu? 	<p>Niveau de résultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Femmes et hommes supplémentaires raccordés au moins à des installations secondaires de traitement des eaux résiduaires
	vi) Favoriser la transition vers une économie circulaire	CCO 11 — Capacités nouvelles ou améliorées de recyclage des déchets	CCR 10 — Déchets recyclés supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Qui bénéficiera des capacités nouvelles ou améliorées de recyclage des déchets? Les femmes et les hommes en bénéficieront-ils dans la même mesure? • Des considérations sur les comportements et les rôles des femmes et des hommes sont-elles prises en compte dans les efforts visant à favoriser la transition vers une économie circulaire? • Les femmes et les hommes participeront-ils aux éventuelles consultations qui pourraient avoir lieu? 	<p>Niveau de résultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déchets recyclés supplémentaires par les femmes par rapport aux hommes • Moyens de favoriser la transition en tenant compte de la dimension de genre, par exemple degré d'attention accordé aux besoins et préférences des femmes et des hommes • Évaluation de genre disponible concernant le recyclage des déchets • Satisfaction des utilisatrices et des utilisateurs à l'égard des mesures

Objectif stratégique	Objectif spécifique	Réalisations	Résultats	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs ⁽⁷²⁾
Objectif stratégique n° 2: une Europe plus verte et à faibles émissions de carbone par l'encouragement d'une transition énergétique propre et équitable, des investissements verts et bleus, de l'économie circulaire, de l'adaptation au changement climatique et de la prévention des risques	vii) Améliorer la biodiversité, renforcer les infrastructures vertes en milieu urbain et réduire la pollution	CCO 12 — Superficie des infrastructures vertes dans les zones urbaines	CCR 11 — Population bénéficiant de mesures liées à la qualité de l'air	<ul style="list-style-type: none"> • Qui utilisera et profitera (de la superficie) des infrastructures vertes dans les zones urbaines? Les femmes et les hommes utiliseront-ils ces infrastructures de la même manière? En bénéficieront-ils dans la même mesure? • Qui vit dans ces zones? 	Niveau de résultat: <ul style="list-style-type: none"> • Femmes et hommes dans la population bénéficiant de mesures liées à la qualité de l'air • Satisfaction des utilisatrices et des utilisateurs à l'égard de ces mesures
	i) Renforcer la connectivité numérique	CCO 13 — Ménages et entreprises supplémentaires couverts par des réseaux à haut débit à très haute capacité	CCR 12 — Ménages et entreprises supplémentaires abonnés au haut débit par des réseaux à très haute capacité	<ul style="list-style-type: none"> • Quels types de ménages supplémentaires seront couverts par des réseaux à haut débit à très haute capacité (par exemple, ménages dirigés par une femme ou un homme, ménages monoparentaux, etc.)? Qui vit dans ces ménages? • Qui sont les propriétaires des entreprises couvertes par des réseaux à haut débit à très haute capacité? • Quelles sont les données disponibles sur l'accessibilité et l'abordabilité de l'accès? En quoi cela affecte-t-il différemment les femmes et les hommes? 	Niveau de résultat: <ul style="list-style-type: none"> • Ménages supplémentaires dirigés par des femmes et des hommes abonnés au haut débit par des réseaux à très haute capacité • Entreprises détenues par des femmes et des hommes couvertes par des réseaux à haut débit à très haute capacité
	ii) Développer un RTE-T ⁽⁷⁵⁾ durable, intelligent, sûr, intermodal et résilient face au changement climatique	CCO 14 — RTE-T routier: routes nouvelles ou modernisées	CCR 13 — Gains de temps grâce aux infrastructures routières améliorées	<ul style="list-style-type: none"> • Qui utilisera et profitera des routes nouvelles et modernisées? Les femmes et les hommes utiliseront-ils ces routes de la même manière? En bénéficieront-ils dans la même mesure? • Qui gagnera du temps grâce aux infrastructures routières améliorées? Les femmes, les hommes, ou les deux? Pourquoi? • Des considérations de sécurité et de santé différentes sont-elles prises en compte pour les femmes et les hommes qui vivent à proximité des routes? 	Niveau de résultat: <ul style="list-style-type: none"> • Gains de temps des femmes et des hommes grâce aux infrastructures routières améliorées
Objectif stratégique n° 3: une Europe plus connectée par l'amélioration de la mobilité et de la connectivité régionale aux TIC	iii) Mettre en place une mobilité durable, intelligente, intermodale et résiliente face au changement climatique aux niveaux national, régional et local, notamment en améliorant l'accès au RTE-T et la mobilité transfrontalière	CCO 15 — RTE-T ferroviaire: voies ferrées nouvelles ou modernisées	CCR 14 — Nombre annuel de passagers desservis par des transports ferroviaires améliorés	<ul style="list-style-type: none"> • Qui utilisera et profitera des voies ferrées nouvelles ou modernisées? Les femmes et les hommes utiliseront-ils les transports ferroviaires de la même manière? En bénéficieront-ils dans la même mesure? • Qui gagnera du temps grâce aux transports ferroviaires améliorés? Les femmes ou les hommes, ou les deux? Pourquoi? 	Niveau de résultat: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre annuel de passagères et de passagers desservis par des transports ferroviaires améliorés • Gain de temps moyen pour les passagères et les passagers

⁽⁷⁵⁾ Réseau transeuropéen de transport

Section 4. Comment pouvons-nous appliquer la budgétisation sensible au genre des Fonds de l'UE relevant de la gestion partagée?

Objectif stratégique	Objectif spécifique	Réalizations	Résultats	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs ⁽⁷²⁾
Objectif stratégique n° 3: une Europe plus connectée par l'amélioration de la mobilité et de la connectivité régionale aux TIC	iv) Promouvoir une mobilité urbaine multimodale durable	CCO 16 — Extension et modernisation des lignes de tramway et de métro	CCR 15 — Nombre annuel d'usagers desservis par des lignes de tramway et de métro nouvelles ou modernisées	<ul style="list-style-type: none"> • Qui utilisera et bénéficiera de l'extension et de la modernisation des lignes de tramway et de métro? Les femmes et les hommes utiliseront-ils ces lignes de la même manière? En bénéficieront-ils dans la même mesure? • Qui gagnera du temps grâce aux lignes de tramway et de métro nouvelles ou modernisées? Les femmes ou les hommes, ou les deux? Pourquoi? • Les besoins différents des femmes et des hommes sont-ils pris en considération au cours du processus d'extension et de modernisation (par exemple, il est important de prévoir des extensions vers les parcs industriels et autres lieux de travail, ainsi que des arrêts/connexions supplémentaires aux écoles, hôpitaux, magasins et autres services)? 	<p>Niveau de résultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre annuel d'usagères et d'usagers desservis par des lignes de tramway et de métro nouvelles ou modernisées
Objectif stratégique n° 4: une Europe plus sociale mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux	i) Améliorer l'efficacité des marchés du travail et l'accès à un emploi de qualité grâce au développement de l'innovation et des infrastructures en matière sociale	CCO 17 — Nombre annuel de chômeurs pouvant recourir à des services de l'emploi améliorés	CCR 16 — Demandeurs d'emploi qui utilisent chaque année des services de l'emploi améliorés	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les taux de chômage des femmes et des hommes? • Comment les services de l'emploi sont-ils organisés pour répondre aux besoins des femmes et des hommes dans toute leur diversité? • Des approches participatives sensibles au genre sont-elles utilisées dans la mise en place de ces services? 	<p>Niveau de réalisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre annuel de chômeuses et de chômeurs pouvant recourir à des services de l'emploi améliorés • Services de l'emploi améliorés sensibles au genre <p>Niveau de résultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demandeuses et demandeurs d'emploi qui utilisent chaque année des services de l'emploi améliorés
	ii) Améliorer l'accès à des services de qualité et inclusifs dans l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie grâce au développement des infrastructures	CCO 18 — Capacités nouvelles ou améliorées des infrastructures d'accueil des enfants et d'enseignement	CCR 17 — Nombre annuel d'utilisateurs pouvant recourir à des infrastructures d'accueil des enfants et d'enseignement nouvelles ou modernisées	<ul style="list-style-type: none"> • Qui utilise et bénéficie des services d'accueil des enfants? Les femmes et les hommes utiliseront-ils les infrastructures d'accueil des enfants de la même manière? En bénéficieront-ils dans la même mesure? • Comment les infrastructures d'accueil des enfants et d'enseignement influencent-elles l'employabilité des femmes et des hommes? • Les filles et les garçons bénéficient-ils du même accès à des infrastructures d'accueil des enfants et d'enseignement nouvelles ou modernisées? 	<p>Niveau de résultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre annuel de filles et de garçons pouvant recourir à des infrastructures d'accueil des enfants et d'enseignement nouvelles ou modernisées • Nombre/proportion de ménages (par type de ménages, par exemple ménages dirigés par une femme ou un homme, ménages monoparentaux, etc.) dont la charge de la garde d'enfants a été réduite grâce à des infrastructures nouvelles ou modernisées • Heures d'ouverture moyennes des infrastructures d'accueil des enfants

Objectif stratégique	Objectif spécifique	Réalizations	Résultats	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs ⁽⁷²⁾
Objectif stratégique n° 4: une Europe plus sociale mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux	iii) Renforcer l'intégration socio-économique des communautés marginalisées, des migrants et des groupes défavorisés, au moyen de mesures intégrées, notamment en ce qui concerne le logement et les services sociaux	CCO 19 — Capacités supplémentaires des infrastructures d'accueil créées ou modernisées	CCR 18 — Nombre annuel d'utilisateurs pouvant recourir à des installations d'accueil et de logement nouvelles ou modernisées	<ul style="list-style-type: none"> • Qui utilisera et bénéficiera des capacités supplémentaires des infrastructures d'accueil? Les femmes et les hommes utiliseront-ils ces infrastructures de la même manière? En bénéficieront-ils dans la même mesure? • Existe-t-il des évaluations sensibles au genre des besoins des femmes et des hommes au sein de ces groupes? • Qui vit dans des communautés marginalisées? Qui sont les migrants et les groupes défavorisés? Existe-t-il des groupes au sein de ces groupes, par exemple des femmes ou des hommes, qui sont plus ou moins intégrés? 	Niveau de résultat: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre annuel d'utilisatrices et d'utilisateurs pouvant recourir à des installations d'accueil et de logement nouvelles ou modernisées • Coût moyen des services pour les utilisatrices et les utilisateurs • Satisfaction des utilisatrices et des utilisateurs à l'égard des services
	iv) Garantir l'égalité de l'accès aux soins de santé grâce au développement des infrastructures, y compris les soins de santé primaires	CCO 20 — Capacités nouvelles ou améliorées des infrastructures de soins de santé	CCR 19 — Population ayant accès à des services de soins de santé améliorés	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des évaluations sensibles au genre des besoins des femmes et des hommes concernant les infrastructures disponibles? • Qui utilisera et profitera des capacités nouvelles ou améliorées des infrastructures de soins de santé? Les femmes et les hommes en bénéficieront-ils dans la même mesure? • Comment les capacités nouvelles ou améliorées des infrastructures de soins de santé tiennent-elles compte des besoins différents des femmes et des hommes en matière de santé tout au long du cycle de vie? 	Niveau de réalisation: <ul style="list-style-type: none"> • Types de capacités nouvelles ou améliorées des infrastructures de soins de santé • Capacités nouvelles ou améliorées des infrastructures de soins de santé pour répondre de manière égale aux besoins des femmes et des hommes • Espaces pour enfants disponibles dans les salles d'attente Niveau de résultat: <ul style="list-style-type: none"> • Femmes et hommes ayant accès à des services de soins de santé améliorés

Fonds social européen plus

Indicateurs	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs
<p>1) Indicateurs communs de réalisation relatifs aux opérations visant des personnes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 bis) Indicateurs de réalisation communs concernant les participants <p>Les indicateurs communs de réalisation pour les participants sont ⁽⁷⁶⁾:</p> <ul style="list-style-type: none"> • chômeurs, y compris les chômeurs de longue durée (*) • chômeurs de longue durée (*) • personnes inactives (*) • personnes exerçant un emploi, y compris les indépendants (*) • personnes de moins de 30 ans (*) • personnes de plus de 54 ans (*) • titulaires d'un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire (CITE 0 à 2) (*) ⁽⁷⁷⁾ • titulaires d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (CITE 3) ou de l'enseignement post-secondaire non supérieur (CITE 4) (*) • titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 5 à 8) (*) <p>Le nombre total de participants doit être calculé automatiquement sur la base des indicateurs communs de réalisation relatifs au statut professionnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les causes sous-jacentes du statut professionnel des femmes et des hommes? • Dans tous les États membres, le statut professionnel des femmes et des hommes diffère; pourquoi est-ce le cas dans l'État membre concerné? • Quelles sont les causes profondes spécifiques des inégalités sur le marché du travail? • Quelle est la proportion de femmes et d'hommes dans les secteurs et les groupes ciblés? 	<ul style="list-style-type: none"> • Dépenses moyennes consacrées aux mesures en faveur des femmes par rapport aux hommes • Types d'emploi parmi les femmes par rapport aux hommes • Ventiler ces indicateurs en fonction des femmes et des hommes avec/sans enfants • Ventiler ces indicateurs en fonction des femmes et des hommes chefs de famille monoparentale • Satisfaction des participantes et des participants • Part des dépenses consacrées à des mesures explicites en faveur de l'égalité de genre
<p>1 ter) Autres indicateurs communs de réalisation (si les données pour ces indicateurs ne sont pas collectées dans des registres de données, les valeurs concernant ces indicateurs peuvent être déterminées sur la base d'estimations solidement étayées produites par le bénéficiaire):</p> <ul style="list-style-type: none"> • participants handicapés (**) • ressortissants de pays tiers (*) • participants d'origine étrangère (*) • minorités (y compris les communautés marginalisées telles que les Roms) (**) • personnes sans domicile fixe ou confrontées à l'exclusion de leur logement (*) • participants venant de zones rurales (*) 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des différences entre les femmes et les hommes au sein de ces groupes? Pourquoi? • Comment ces différences peuvent-elles être résorbées? 	<ul style="list-style-type: none"> • Femmes et hommes participants avec enfants • Femmes et hommes participants qui sont des chefs de famille monoparentale • Dépenses moyennes par participante et participant • Satisfaction des participantes et des participants • Part des dépenses consacrées à des mesures explicites en faveur de l'égalité de genre

⁽⁷⁶⁾ Les données déclarées au titre des indicateurs signalés par «(*)» sont des données à caractère personnel visées par l'article 4, point 1), du règlement (UE) 2016/679. Les données déclarées au titre des indicateurs signalés par «(**)» constituent une catégorie particulière de données au sens de l'article 9 du règlement (UE) 2016/679.

⁽⁷⁷⁾ CITE: classification internationale type de l'éducation.

Indicateurs	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs
<p>2) Les indicateurs communs de réalisation pour les entités sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> le nombre d'administrations ou de services publics au niveau national, régional ou local bénéficiant d'un soutien le nombre de micro-, petites et moyennes entreprises (y compris de coopératives et d'entreprises de l'économie sociale) bénéficiant d'un soutien 	<ul style="list-style-type: none"> Existe-t-il une différence dans le soutien obtenu par les micro-, petites et moyennes entreprises (y compris les coopératives et les entreprises de l'économie sociale) appartenant à des femmes et à des hommes? Pourquoi? Voulons-nous favoriser une situation différente? 	<ul style="list-style-type: none"> Type de soutien obtenu par les micro-, petites et moyennes entreprises (y compris les coopératives et les entreprises de l'économie sociale) appartenant à des femmes et à des hommes Dépenses moyennes par entreprise appartenant à des femmes et à des hommes Satisfaction des bénéficiaires, femmes et hommes Part des dépenses consacrées à des mesures explicites en faveur de l'égalité de genre
<p>3) Les indicateurs communs de résultat immédiats concernant les participants sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> les participants engagés dans la recherche d'un emploi au terme de leur participation (*) les participants suivant un enseignement ou une formation au terme de leur participation (*) les participants obtenant une qualification au terme de leur participation (*) les participants exerçant un emploi, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation (*) 	<ul style="list-style-type: none"> Existe-t-il une différence entre les femmes et les hommes au sein de ces groupes? Pourquoi? Voulons-nous favoriser une situation différente? 	<ul style="list-style-type: none"> Types d'emplois recherchés par les femmes par rapport aux hommes Types de qualification, au terme de la participation, parmi les femmes et les hommes Types d'emploi et de travail indépendant parmi les femmes et les hommes
<p>4) Les indicateurs communs de résultat à plus long terme pour les participants:</p> <ul style="list-style-type: none"> les participants exerçant un emploi, y compris à titre indépendant, six mois après la fin de leur participation (*) les participants jouissant d'une meilleure situation sur le marché du travail six mois après la fin de leur participation (*) <p>Au minimum, ces données doivent être collectées sur la base d'un échantillon représentatif de participants pour chaque objectif spécifique. La validité interne de l'échantillon doit être assurée de manière telle que les données puissent être généralisées au niveau de l'objectif spécifique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existe-t-il une différence entre les femmes et les hommes au sein de ces groupes? Pourquoi? 	<ul style="list-style-type: none"> Types d'emploi parmi les femmes par rapport aux hommes Salaires moyens des femmes et des hommes Indicateurs relatifs à la qualité de l'emploi des femmes et des hommes Perception des femmes et des hommes bénéficiaires concernant leur situation sur le marché du travail (c'est-à-dire si elle s'est améliorée ou non)

Le règlement relatif au FSE+ dispose ce qui suit (annexe I, p. 1): «Indicateurs communs pour le soutien général au titre du volet du FSE+ relevant de la gestion partagée. Toutes les données doivent être ventilées par sexe (femme, homme, "non binaire") [78]. Si certains résultats ne sont pas possibles, les données concernant ces résultats ne doivent pas être collectées et communiquées.»

(78) Une personne qui ne s'identifie pas comme une femme ou un homme.

Indicateurs communs pour le soutien au titre du Fonds social européen plus en faveur de la lutte contre la privation matérielle

Indicateurs	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs
<p>1) Indicateurs de réalisation</p> <p>a) Valeur monétaire totale des biens et denrées alimentaires distribués:</p> <p>i) valeur totale de l'aide alimentaire:</p> <p>a) valeur monétaire totale des denrées alimentaires destinées aux enfants</p> <p>b) valeur monétaire totale des denrées alimentaires destinées aux sans-abri</p> <p>c) valeur monétaire totale des denrées alimentaires destinées à d'autres groupes cibles</p> <p>ii) valeur totale des biens distribués:</p> <p>a) valeur monétaire totale des biens destinés aux enfants</p> <p>b) valeur monétaire totale des biens destinés aux sans-abri</p> <p>c) valeur monétaire totale des biens destinés à d'autres groupes cibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il une différence dans la valeur monétaire totale des denrées alimentaires qui sont distribuées aux femmes/filles par rapport aux hommes/garçons dans ces groupes spécifiques? • Existe-t-il une évaluation de la situation des différents groupes de femmes et d'hommes et de leurs besoins spécifiques? • Les biens fournis répondent-ils aux préférences et aux besoins différents des femmes et des hommes? • Les besoins particuliers des femmes en matière de santé reproductive sont-ils pris en considération? 	<ul style="list-style-type: none"> • Valeur monétaire totale des biens fournis pour répondre aux besoins des femmes en matière de santé reproductive (par exemple, tampons) • Valeur monétaire moyenne des dépenses consacrées aux femmes et aux hommes concernant les biens et denrées alimentaires distribués • Satisfaction des femmes et des hommes bénéficiaires à l'égard des biens et denrées alimentaires distribués
<p>b) Quantité totale de l'aide alimentaire distribuée (en tonnes), dont:</p> <p>a) pourcentage des denrées alimentaires pour lesquelles seuls le transport, la distribution et le stockage ont été payés par le programme (en %)</p> <p>b) part des produits alimentaires cofinancés par le FSE+ dans le volume total des denrées alimentaires distribuées aux bénéficiaires (en %)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment les besoins différents des femmes et des hommes sont-ils pris en considération? • Comment les femmes et les hommes sont-ils associés aux systèmes de distribution? • Qui sont les fournisseurs de denrées alimentaires? Les entreprises appartenant à des femmes et les agricultrices sont-elles représentées sur un pied d'égalité parmi les fournisseurs? 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises détenues par des femmes et des hommes parmi les fournisseurs • Proportion de denrées alimentaires fournies par des fournisseurs de sexe féminin et masculin

Indicateurs	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs
<p>2) Indicateurs communs de résultat</p> <p>Nombre de bénéficiaires finals recevant une aide alimentaire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nombre d'enfants âgés de moins de 18 ans • nombre de jeunes âgés de 18 à 29 ans • nombre de bénéficiaires finals âgés de plus de 54 ans • nombre de bénéficiaires finals handicapés • nombre de ressortissants des pays tiers • nombre de bénéficiaires finals d'origine étrangère et appartenant à des minorités (y compris des communautés marginalisées telles que les Roms) • nombre de bénéficiaires finals sans domicile fixe ou confrontés à l'exclusion de leur logement <p>Nombre de bénéficiaires finals recevant une aide matérielle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nombre d'enfants âgés de moins de 18 ans • nombre de jeunes âgés de 18 à 29 ans • nombre de bénéficiaires finals âgés de plus de 54 ans • nombre de bénéficiaires finals handicapés • nombre de ressortissants des pays tiers • nombre de bénéficiaires finals d'origine étrangère et appartenant à des minorités (y compris des communautés marginalisées telles que les Roms) • nombre de bénéficiaires finals sans domicile fixe ou confrontés à l'exclusion de leur logement 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des différences dans l'aide alimentaire accordée aux femmes et aux hommes? • Les besoins différents des femmes et des hommes en matière de vitamines et d'approvisionnement alimentaire sont-ils pris en considération tout au long du cycle de vie? • Les préférences des femmes et des hommes en matière d'approvisionnement alimentaire sont-elles prises en considération? • Les différences potentielles dans la façon d'atteindre les femmes et les hommes bénéficiaires sont-elles prises en considération? • Existe-t-il des évaluations sur les différents besoins et préférences des femmes et des hommes parmi les groupes cibles? • Existe-t-il une différence dans l'aide matérielle accordée aux femmes et aux hommes? • Les besoins différents des femmes et des hommes en matière d'aide matérielle sont-ils pris en considération tout au long du cycle de vie? • Est-il tenu compte de la façon dont l'aide matérielle peut ou non placer les femmes et les hommes dans des situations qui risquent de mettre leur vie en danger? 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction des bénéficiaires, femmes et hommes • Entreprises détenues par des femmes et des hommes parmi les fournisseurs

Indicateurs du Fonds social européen plus pour le volet relatif à la santé ⁽⁷⁹⁾

Indicateurs	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs
<p>Niveau de travail intégré dans le domaine de la santé et d'utilisation des résultats du programme dans les politiques nationales en matière de santé:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nombre de patients soutenus par des réseaux européens de référence • nombre d'évaluations cliniques communes concernant les technologies de la santé • nombre de bonnes pratiques transférées • degré d'utilisation des résultats du programme dans les politiques nationales en matière de santé, mesuré au moyen d'un questionnaire «avant/après» 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des différences dans la manière dont les patientes et les patients sont soutenus par des réseaux européens de référence? • Les indicateurs ventilés montrent-ils des différences quantitatives? S'il y a un nombre différent de femmes et d'hommes soutenus par des réseaux européens de référence, comment expliquer cela? • Les femmes sont-elles plus nombreuses que les hommes à accéder aux évaluations cliniques communes concernant les technologies de la santé? • Les bonnes pratiques sont-elles transférées, y compris les descriptions de l'état de santé des femmes et des hommes et de leurs différents besoins de santé au cours du cycle de vie? • Davantage de résultats liés aux femmes ou aux hommes sont-ils utilisés dans les politiques nationales en matière de santé? Pourquoi les autres résultats sont-ils utilisés moins fréquemment? 	<ul style="list-style-type: none"> • Étude d'évaluation sensible au genre disponible sur les technologies de la santé • Résultats du questionnaire ventilés par femmes et par hommes • Type de questions de santé abordées par la technologie soutenue, y compris les différents besoins et problèmes de santé vécus par les femmes et les hommes • Intégration des résultats liés au genre dans l'élaboration des technologies et des politiques de santé

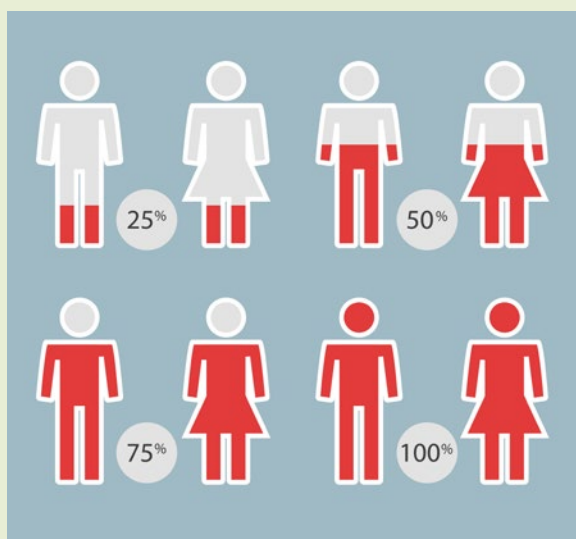
⁽⁷⁹⁾ Il convient de noter que le volet relatif à la santé du FSE+ est en gestion directe. Il ne suit donc pas les mêmes règles que le volet principal du FSE+ relevant de la gestion partagée.

Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche

Indicateurs communs

Priorité	Indicateur	Questions relatives aux indicateurs de l'égalité de genre	Exemples d'indicateurs
Favoriser une pêche durable et la conservation des ressources biologiques de la mer	Évolution du volume des débarquements provenant de stocks évalués au rendement maximal durable		
	Évolution de la rentabilité de la flotte de pêche de l'Union	<ul style="list-style-type: none"> Quelles sont les différences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la propriété et la rentabilité de la flotte? Quelles sont les différences dans l'emploi des femmes et des hommes? 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises détenues par des femmes et des hommes, et leur rentabilité Femmes et hommes employés dans la flotte et dans ces entreprises
	Surface (en hectares) des sites Natura 2000 et d'autres zones marines protégées au titre de la directive-cadre «Stratégie pour le milieu marin», faisant l'objet de mesures de protection, de maintien et de restauration		
	Pourcentage de navires de pêche équipés d'un dispositif électronique de position et de déclaration des captures	<ul style="list-style-type: none"> À qui profitent ces mesures? 	<ul style="list-style-type: none"> Propriété des navires par les femmes et les hommes
Contribuer à la sécurité alimentaire dans l'Union au moyen d'une aquaculture et de marchés compétitifs et durables	Évolution de la valeur et du volume de la production aquacole dans l'Union	<ul style="list-style-type: none"> Quels sont les niveaux d'emploi des femmes et des hommes dans le secteur? Quelles sont leurs conditions d'emploi? Sont-elles différentes? Si oui, pourquoi? 	<ul style="list-style-type: none"> Indicateurs relatifs à l'emploi des femmes et des hommes
	Évolution de la valeur et du volume des débarquements		
Permettre la croissance d'une économie bleue durable et favoriser la prospérité des communautés côtières	Évolution du PIB dans les régions maritimes de niveau NUTS 3 (nomenclature des unités territoriales statistiques)		
	Évolution du nombre d'emplois (en équivalent temps plein) dans l'économie bleue	<ul style="list-style-type: none"> Quels types d'emplois sont créés dans l'économie bleue? Les femmes et les hommes sont-ils autant encouragés à occuper ces emplois? Existe-t-il des évaluations sensibles au genre pour différents groupes participant à l'économie bleue? Qui profite de la croissance d'une économie bleue? Les femmes et les hommes en bénéficient-ils de la même manière? 	<ul style="list-style-type: none"> Évolution du nombre d'emplois (en équivalent temps plein) dans l'économie bleue pour les femmes par rapport aux hommes Disponibilité d'une évaluation sensible au genre
Renforcer la gouvernance internationale des océans et faire en sorte que les mers et les océans soient sûrs, sécurisés, propres et gérés de manière durable	Nombre d'opérations communes contribuant à la coopération européenne concernant les fonctions de gardes-côtes	<ul style="list-style-type: none"> Quels types d'opérations communes sont entreprises et contribuent aux fonctions de coopération européenne? Des femmes et des hommes participent-ils à ces opérations? Pourquoi/pourquoi pas? 	<ul style="list-style-type: none"> Emploi des femmes et des hommes parmi les gardes-côtes Nombre/proportion de femmes associées aux structures de gouvernance

France: faciliter l'intégration de la dimension de genre en définissant des indicateurs pertinents dans les programmes opérationnels



© Igor Samoilik/Shutterstock.com

En France, le principe horizontal de l'égalité de genre a été adopté selon une double approche dans le programme opérationnel national du FSE pour la croissance et l'inclusion. L'utilisation d'indicateurs ventilés par sexe dans tous les programmes opérationnels français du FEDER et du FSE facilite l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre des programmes. Ces indicateurs mesurent la participation des femmes et des hommes en fournissant des informations ventilées par sexe sur les réalisations et les résultats.

Sur la base de données ventilées par sexe, des analyses qui tiennent compte de la situation et

des besoins différents des femmes et des hommes dans le pays conduisent à des actions ciblées en faveur de l'égalité de genre. Il s'agit, par exemple, de mesures prévues dans le programme opérationnel du FSE pour améliorer l'emploi, la formation, l'éducation et l'esprit d'entreprise des femmes. Le FSE français dispose d'indicateurs de réalisation et de résultat ventilés par sexe pour chacune de ses trois priorités: emploi, parcours professionnels et pauvreté. L'égalité de genre est un principe clé pour la sélection des projets.

Les indicateurs de résultat ⁽⁸⁰⁾ du programme opérationnel du FSE français comprennent:

- le nombre de participantes par rapport au nombre de participants qui exercent un emploi, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation;
- le nombre de participantes par rapport au nombre de participants, de plus de 55 ans, qui exercent un emploi, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation;
- le nombre de participantes par rapport au nombre de participants en formation ou en études au terme de leur participation.

Les indicateurs de réalisation comprennent:

- le nombre de participantes par rapport au nombre de participants sans emploi;
- le nombre de participantes par rapport au nombre de participants de plus de 55 ans;
- le nombre de participantes par rapport au nombre de participants économiquement inactifs;
- le nombre de participantes par rapport au nombre de participants de moins de 25 ans;
- le nombre de participantes de moins de 25 ans;
- le nombre de participantes en congé de maternité ou réintégrant le marché du travail.

Autres ressources

Pour en savoir plus sur les indicateurs quantitatifs et qualitatifs de l'égalité de genre, visitez les sites suivants:

- [Ressources de l'EIGE sur les indicateurs de genre](#)
- [Base de données statistiques sur le genre](#)

⁽⁸⁰⁾ Comme indiqué plus haut, les indicateurs sur le «nombre de femmes et d'hommes» devraient idéalement inclure également la «part des femmes et des hommes» pour mieux visualiser les éventuelles inégalités.



Outil 7 — Définir des critères de sélection de projets sensibles au genre

Cet outil peut être utilisé par les autorités de gestion et les comités de suivi pour appuyer l'élaboration de projets sensibles au genre, ainsi que pour définir des critères d'égalité de genre lors de la sélection des projets. Ce soutien des autorités de gestion est essentiel pour garantir l'intégration de l'égalité de genre en tant que principe horizontal dans toutes les activités des Fonds de l'UE.

Comme le prévoit l'article 67, paragraphe 1, premier alinéa, du RPDC, «l'autorité de gestion établit et applique des critères et procédures qui sont non discriminatoires et transparents, assurent l'égalité entre les femmes et les hommes et tiennent compte de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que du principe de développement durable».

Étapes à suivre pour favoriser l'élaboration et la sélection de projets sensibles à la dimension de genre

Au tout début du processus d'élaboration et de sélection des projets, il est extrêmement important d'appuyer les demandeurs potentiels. Afin de les aider comme il convient, les autorités de gestion et les comités de suivi pourraient:

- indiquer clairement, dans tout appel à propositions de projets et dans toute autre annonce relative à l'utilisation des ressources, que l'égalité de genre est un principe horizontal qui doit être respecté et mis en œuvre;
- expliquer clairement que les considérations d'égalité de genre feront partie de tous les critères de sélection des projets;
- inclure des informations spécifiques dans tout appel à propositions concernant les exigences en matière d'égalité de genre;
- utiliser la liste de contrôle ci-après pour mieux guider la préparation des appels.

Liste de contrôle pour guider la préparation des appels à propositions de projets

Étape 1 — L'appel indique-t-il clairement que le principe horizontal de l'égalité de genre doit faire partie de l'analyse du projet?

Les autorités de gestion et les comités de suivi pourraient se poser les questions suivantes:

- L'appel à propositions explique-t-il clairement que le projet sera évalué en fonction de l'inclusion ou non d'une analyse de genre dans la proposition (c'est-à-dire une analyse des différences entre la situation et les besoins des femmes et des hommes)?
- L'appel à propositions exige-t-il spécifiquement l'inclusion de données qualitatives et quantitatives pour décrire les tendances ou les modèles liés à la dimension de genre?
- L'appel à propositions indique-t-il que la proposition doit faire référence à des objectifs d'égalité de genre spécifiques aux Fonds, et à des objectifs nationaux ou infranationaux?

Étape 2 — L'appel explique-t-il que le principe horizontal de l'égalité de genre doit faire partie des objectifs et des indicateurs du projet?

- L'appel à propositions explique-t-il que la proposition sera évaluée en examinant si les objectifs du projet:
 - sont atteints tant pour les femmes que pour les hommes;
 - incluent la ventilation spécifique des objectifs pour les femmes et les hommes;
 - incluent des objectifs et des buts spécifiques en matière d'égalité de genre (c'est-à-dire des objectifs qui doivent être atteints tant pour les femmes que pour les hommes pour accroître l'égalité entre ceux-ci), le cas échéant?

- L'appel demande-t-il que tous les indicateurs relatifs aux individus soient ventilés par sexe, afin de vérifier si tant les femmes que les hommes sont couverts?
- L'appel demande-t-il que des indicateurs de genre spécifiques soient établis pour faciliter le suivi des progrès dans la réalisation des objectifs d'égalité de genre, le cas échéant?

Étape 3 — L'appel indique-t-il que le principe horizontal de l'égalité de genre devrait être intégré dans l'utilisation prévue des ressources du projet?

- L'appel à propositions explique-t-il que les propositions doivent préciser comment les ressources seront utilisées pour promouvoir l'égalité de genre?
- L'appel indique-t-il clairement que les propositions devraient expliquer comment le projet contribuera à améliorer l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux ressources, aux services et aux investissements parmi les groupes cibles?

Étape 4 — L'appel précise-t-il que l'équipe de projet devrait posséder des compétences en matière de genre?

- L'appel à propositions indique-t-il le rôle que les compétences internes en matière de genre, ou la budgétisation de l'expertise externe en matière de genre, jouera dans la sélection des projets?
- L'appel indique-t-il clairement si, et dans quelle mesure, les compétences en matière de genre sont une exigence dans les processus de passation de marchés en matière de formation et d'évaluation?

Étape 5 — L'appel explique-t-il que l'égalité de genre doit faire partie du suivi et de l'évaluation du projet?

- L'appel à propositions demande-t-il une description de la manière dont le projet suivra et évaluera les objectifs/résultats/effets en matière d'égalité de genre, et comment il appliquera les mesures correctives?
- L'appel explique-t-il que toute proposition doit définir la manière dont elle évaluera les objectifs et les résultats en matière d'égalité de genre?

Liste de contrôle pour les critères de sélection des projets

Lors de l'évaluation des propositions de projets, les autorités de gestion et les comités de suivi peuvent élaborer et appliquer des critères de sélection fondés sur les questions suivantes:

Étape 1 — Analyse

- La proposition comprend-elle une analyse de genre du domaine d'intervention (c'est-à-dire l'analyse des différences entre les situations et les besoins des femmes et des hommes — dans leur diversité — et la mise en évidence des inégalités pertinentes)?
- Des données qualitatives et quantitatives ventilées par sexe sont-elles utilisées pour décrire les écarts et les tendances entre les femmes et les hommes?
- L'analyse se réfère-t-elle à des objectifs spécifiques aux Fonds et/ou à des objectifs nationaux et/ou infranationaux en matière d'égalité de genre?

Étape 2 — Objectifs et indicateurs

- Des objectifs spécifiques en matière de genre sont-ils fixés pour le projet (c'est-à-dire des objectifs à atteindre tant pour les femmes que pour les hommes afin d'accroître l'égalité de genre)?
- La proposition définit-elle la manière dont le projet entend contribuer à la réalisation des objectifs généraux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?
- La proposition indique-t-elle si, et comment, les objectifs du projet seront atteints tant pour les femmes que pour les hommes dans leur diversité?
- Des indicateurs de genre spécifiques sont-ils établis pour faciliter le suivi des objectifs en matière de genre?
- Des indicateurs généraux relatifs aux individus sont-ils ventilés par sexe, afin de vérifier si tant les femmes que les hommes sont couverts?

Utilisez les objectifs stratégiques de l'UE comme guide, en consultant l'[outil 1](#) et le tableau 3.

Tableau 3. L'égalité de genre dans les objectifs stratégiques de l'UE

Objectifs stratégiques	Aspects de l'égalité de genre
Indépendance économique égale pour les femmes et les hommes Rémunération égale pour un travail de valeur égale	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes • Accroître l'emploi (et réduire la segmentation) • Contribuer à l'éducation des femmes • Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment grâce à des indicateurs spécifiques: <ul style="list-style-type: none"> - proportion accrue de temps consacré par les hommes à des activités liées aux soins - augmentation de l'emploi pour les femmes et les hommes, y compris les femmes migrantes, dans l'économie formelle des soins - augmentation de l'accès des femmes au travail rémunéré et du nombre d'heures prestées par ces dernières • Éliminer les stéréotypes de genre • Réduire la ségrégation de genre sur le marché du travail • Favoriser des modalités de travail flexibles et des congés pour obligations familiales • Accroître l'esprit d'entreprise des femmes • Accroître l'accessibilité et la qualité des services de garde d'enfants • Soutenir l'inclusion sociale • Accroître l'accessibilité et la qualité des installations de soins pour les autres personnes à charge • Lutter contre l'exclusion et la pauvreté des femmes • Favoriser la protection des parents et des aidants
Égalité dans la prise de décision	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître la participation des femmes aux postes et processus décisionnels
Dignité, intégrité et élimination de la violence fondée sur le genre	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir la prévention de la violence fondée sur le genre et la protection contre celle-ci • Soutenir le rôle des hommes et des garçons dans l'éradication de la violence à l'égard des femmes

Les objectifs des projets incluent également une perspective plus large non seulement liée au sexe ou au genre, mais aussi à d'autres caractéristiques. Par exemple, il est important que les objectifs incluent une ventilation plus poussée au sein des grandes catégories de «femmes» et d'«hommes», en tenant compte d'autres attributs sociodémographiques tels que l'âge, le milieu socio-économique, la pauvreté, la race, l'origine ethnique, le lieu de résidence (rural ou urbain), un handicap, l'orientation sexuelle (lesbienne, gay, bisexuel ou transgenre et autres) et la religion. En outre, toutes les priorités thématiques devraient, idéalement, envisager une approche qui tienne compte de l'«intersectionnalité» (c'est-à-dire des caractéristiques intersectionnelles des individus

et de la façon dont elles interagissent ou «se recoupent» pour influencer les inégalités de genre).

Étape 3 — Activités et mise en œuvre

- Des activités particulières sont-elles prévues pour atteindre les objectifs du projet en matière d'égalité de genre?
- Existe-t-il un lien entre l'analyse de genre prévue dans le cadre du projet et la spécification des objectifs en matière d'égalité de genre? Le projet explique-t-il comment ce lien sera pris en considération dans l'élaboration des activités (visant à réduire les inégalités existantes) et leurs réalisations et résultats escomptés?

Étape 4 — Compétences en matière de genre

- Le projet bénéficie-t-il de compétences internes en matière de genre? Dans la négative, aura-t-on recours à une expertise externe en matière de genre? Le projet prévoit-il un budget pour une telle expertise externe?
- Les compétences en matière de genre sont-elles requises dans les passations de marchés en matière de formation et d'évaluation?

Étape 5 — Suivi et évaluation

- La proposition explique-t-elle comment le projet suivra et évaluera les objectifs/résultats/effets en matière d'égalité de genre?

- La proposition définit-elle les mesures correctives qui seront prises par le projet si ces objectifs/résultats/effets en matière d'égalité de genre ne sont pas atteints?
- La proposition précise-t-elle comment le projet évaluera les objectifs/résultats/effets en matière d'égalité de genre?

Enfin, les autorités de gestion et les comités de suivi doivent se poser la question suivante: **la proposition de projet satisfait-elle à ces critères de sélection?** Dans le cas contraire, ils pourraient demander des informations complémentaires et procéder à une évaluation finale.



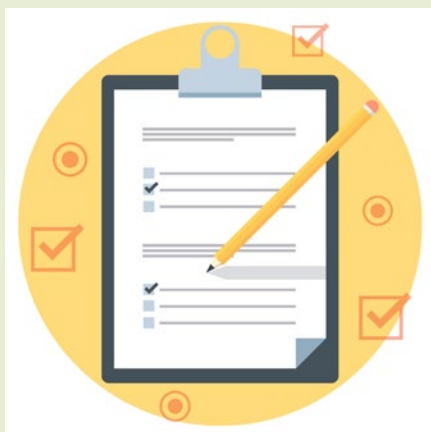
Belgique: l'exigence d'une évaluation du projet tenant compte des effets éventuels sur les femmes et les hommes avant la sélection

En Belgique, tous les programmes opérationnels doivent tenir compte des réalités vécues par les femmes et les hommes. À chaque phase, il convient d'examiner comment le programme peut influencer — positivement et/ou négativement — les différentes situations et les différents besoins des femmes et des hommes. Par conséquent, chaque proposition de projet est analysée et évaluée en tenant compte de ses effets éventuels sur les femmes et les hommes, et de la manière dont elle peut influencer l'égalité de genre.

Une analyse intersectionnelle est réalisée au niveau des programmes opérationnels, des projets et des appels à propositions. Cela signifie que les réalités vécues par les femmes et les hommes sont prises en considération, de même que leurs caractéristiques intersectionnelles, comme l'âge, le statut socio-économique, les handicaps, la race, l'origine ethnique, la religion et d'autres données sociodémographiques pertinentes. La collecte et l'analyse de données sur la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail, leur accès à l'éducation et leurs possibilités de travailler dans différents secteurs et entreprises sont examinés. Quand cela est possible, l'analyse recoupe les données avec d'autres dimensions socio-économiques. Par exemple, les jeunes femmes peuvent faire face à des situations différentes et avoir des besoins différents de ceux des femmes plus âgées.

Tous les appels à propositions doivent expliquer comment le projet contribuera à l'égalité de genre, qui constitue une des principales considérations dans le processus de sélection des projets. Des séances d'information sont organisées pour aider les demandeurs à planifier leurs projets. Il s'agit notamment d'informations sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les législations et politiques en matière d'égalité, ainsi que les méthodes et outils d'intégration de la dimension de genre. D'autres actions de sensibilisation et de soutien comprennent une plateforme de formation en ligne sur l'égalité de genre. Un guide pratique sur la manière d'évaluer et d'intégrer les aspects de genre dans les projets a également été publié. Ce guide aide les demandeurs à tenir compte des réalités vécues par les femmes et les hommes lors de la planification des projets. Il permet également aux comités de suivi de surveiller les contributions des projets à l'égalité de genre. Chaque projet est évalué selon des critères établis, qui sont liés à l'égalité de genre. Des indicateurs ventilés par sexe sont utilisés tout au long de la période de programmation pour mesurer les progrès éventuels en matière d'égalité de genre.

Finlande: critères de sélection des projets



© howcolour/Shutterstock.com

En Finlande, de nouvelles questions sur l'égalité de genre ont été élaborées pour la période de financement 2014-2020 à l'intention des demandeurs de projets. Les demandeurs de projets doivent répondre aux questions suivantes:

	Oui	Non	Expliquer (à remplir obligatoirement)
Le projet a évalué l'environnement opérationnel selon une perspective de genre			
La perspective de genre a été intégrée dans le projet			
Le projet vise principalement à promouvoir l'égalité de genre			

Ces questions servent de critères d'évaluation pour la prise de décisions en matière de financement.

Outil complémentaire 7.a) — Conventions tenant compte de la dimension de genre (contrats ou conventions de subvention) avec les personnes responsables de l'exécution des projets

Après le processus de sélection des projets, guidé par des critères clairement définis qui tiennent compte de l'égalité de genre, il est important de définir les exigences de base applicables aux personnes responsables de l'exécution des projets. Celles-ci devraient être énoncées dans les contrats ou les conventions de projet.

Liste de contrôle pour les contrats et les conventions de projet relatifs au financement de projets

Lors de l'élaboration de contrats ou de conventions de projet, les autorités de gestion pourraient se poser les questions suivantes:

- La convention explique-t-elle que la mise en œuvre du projet est soumise à l'obligation de

respecter le principe horizontal de l'égalité de genre?

- La convention précise-t-elle les mesures spécifiques à prendre pour se conformer à l'exigence d'égalité de genre?
- Explique-t-elle clairement que, dans la mise en œuvre du projet, il est obligatoire de prendre en considération les situations et les besoins différents des femmes et des hommes?
- La convention mentionne-t-elle explicitement que le projet a l'obligation d'utiliser les ressources pour promouvoir l'égalité de genre?
- La convention énonce-t-elle des objectifs et des résultats spécifiques qui doivent être atteints en matière d'égalité de genre? Par exemple:
 - les objectifs et les résultats indiquent-ils clairement qu'ils doivent être atteints tant pour les femmes que pour les hommes?
- Les procédures énoncées dans la convention mentionnent-elles des attentes spécifiques liées à la dimension de genre, telles que:
 - des références à l'égalité de genre dans les rapports, en particulier des statistiques ventilées par sexe sur les bénéficiaires;
 - la répartition et l'utilisation des ressources financières et les résultats dans les rapports;
 - des approches de la communication sensibles au genre?

- Si une déclaration sous serment est requise, celle-ci inclut-elle la «prise en considération de la dimension de genre»? En d'autres termes, les bénéficiaires des ressources du projet sont-ils tenus de déclarer qu'ils ont compris que «l'égalité de genre en tant que principe horizontal» doit être prise en considération lors de l'utilisation des ressources?
- La convention sur les ressources ou les subventions allouées aux projets précise-t-elle que l'égalité de genre doit être considérée comme une condition préalable nécessaire pour l'utilisation des ressources?

€ Outil 8 — Contrôler les allocations de ressources en faveur de l'égalité de genre dans les Fonds de l'UE

Cet outil est disponible en anglais à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit>.

Outil 9 — Intégrer l'égalité de genre dans la conception des projets

Introduction à l'outil

Cet outil vous permettra de transposer les objectifs et les indicateurs en matière de genre dans les accords de partenariat et les programmes opérationnels au niveau des projets. Il devrait être utilisé par les autorités de gestion aux niveaux national et infranational pendant les phases de planification, de mise en œuvre et de suivi d'un projet. Il peut également être utilisé par les autorités de gestion pour guider et soutenir les acteurs locaux et les personnes responsables de l'exécution des projets.

Cet outil appuie la mise en œuvre de critères et de procédures de sélection des projets tenant compte de la dimension de genre, conformément

à l'article 67, paragraphe 1, de la proposition de RPDC [COM(2018) 375 final]:

«Pour la sélection des opérations, l'autorité de gestion établit et applique des critères et procédures qui sont non discriminatoires et transparents, assurent l'égalité entre les femmes et les hommes et tiennent compte de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que du principe de développement durable et de la politique de l'Union dans le domaine de l'environnement, conformément à l'article 11 et à l'article 191, paragraphe 1, du TFUE.»

Veuillez consulter l'[outil 1](#) pour de plus amples informations sur la réglementation.

Étapes pour intégrer l'égalité de genre dans la conception des projets

L'outil comporte quatre étapes:



Étape 1 — Alignement sur les objectifs et indicateurs en matière de genre des accords de partenariat et des programmes opérationnels

Il est important de veiller à ce que les demandes de projet présentées dans le cadre de chaque Fonds précisent comment le projet s'attaquera aux écarts entre les femmes et les hommes, ou aux besoins spécifiques des femmes et des hommes, dans le domaine de l'intervention. Les autorités de gestion peuvent soutenir les demandeurs de projets en :

- fournissant des informations sur les objectifs et indicateurs en matière de genre définis dans l'accord de partenariat et les programmes opérationnels;
- fournissant d'autres informations liées à la dimension de genre et adaptées au contexte qui sont pertinentes pour les appels à propositions;
- fournissant des informations sur la manière dont les aspects de genre devraient être inclus dans la demande et sur la manière dont ils seront évalués;
- veillant à ce que les demandeurs disposent des informations et des capacités nécessaires pour entreprendre une analyse de genre dans le domaine de l'intervention.

Étape 1a — Réaliser une analyse de genre

L'objectif d'une analyse de genre ⁽⁸¹⁾ est de déterminer les inégalités et les différences entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité, ainsi que d'établir les causes sous-jacentes de ces inégalités. Pour effectuer une analyse de genre, vous devriez :

1. Recueillir des informations et des données ventilées sur le groupe cible

Il s'agit de statistiques qui reflètent de manière adéquate le groupe cible, ventilées entre les femmes et les hommes. Elles devraient inclure des données sur les caractéristiques pertinentes, telles que l'âge, la race, l'origine ethnique, le lieu de résidence, le niveau d'éducation, l'emploi dans différents secteurs, l'entrepreneuriat dans

différents secteurs, les niveaux de salaire, l'emploi du temps et/ou d'autres aspects pertinents.

- Lors de leur collecte et de leur présentation, il est important que les données soient ventilées par sexe en tant que classification primaire et globale. Par exemple, lors de la collecte et de l'analyse de données sur les «jeunes» ou les «personnes âgées», ces groupes cibles devraient être répartis en fonction du sexe.
- En plus des données quantitatives portant sur des caractéristiques spécifiques, l'analyse de genre doit tenir compte des données qualitatives sur les expériences vécues par les personnes. Cela suppose d'examiner comment les services sont utilisés différemment par les femmes et les hommes, et quelles ressources devraient être allouées pour remédier à ces différences. Par exemple, les espaces publics sont utilisés par des personnes différentes — femmes et hommes plus âgés, femmes et hommes plus jeunes, filles et garçons, parents et soignants, personnes se rendant au travail, etc. Leur utilisation des espaces publics dépend de caractéristiques telles que le sexe, l'âge et le lieu de résidence. Mais elle dépend aussi d'autres facteurs, tels que leur niveau de revenu, leurs conditions de travail et de garde des enfants, ou l'heure de la journée. L'analyse de genre doit tenir compte de manière générale des enseignements qu'une série de données nous donne sur la vie quotidienne des gens.
- L'utilisation de données provenant de différentes sources permet de mieux comprendre les différences entre les femmes et les hommes, les besoins des personnes et les réalités vécues. Consultez autant de sources que possible — études ou consultations locales, infranationales et nationales, données des bureaux de statistique, travaux universitaires, rapports sur les politiques — et combinez ou triangulez les données provenant de ces sources.
- Lorsque des données ventilées sur des caractéristiques clés — comme le sexe, la race, l'origine ethnique, l'âge, les handicaps, etc. — ne sont pas disponibles, cela devrait être considéré comme une lacune. La nécessité d'améliorer les données devrait être accentuée dans les objectifs et les rapports des projets.

⁽⁸¹⁾ Pour de plus amples informations sur la manière de réaliser une analyse de genre, consultez l'outil 3 et EIGE (n.d.), «Gender analysis» (L'analyse de genre), disponible à l'adresse suivante : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

2. Recenser les inégalités de genre existantes et leurs causes sous-jacentes

Une fois que vous disposez des données ventilées nécessaires pour obtenir une idée claire du groupe cible, utilisez ces questions clés pour mieux cerner les principales différences entre les femmes et les hommes, et pour analyser les raisons qui les sous-tendent.

- Quelles sont les différences entre la participation des femmes et celle des hommes au marché du travail? Dans quels domaines professionnels les femmes ou les hommes sont-ils majoritaires?
- Quelles sont les différences entre les niveaux de revenu des femmes et des hommes? Existe-t-il des différences importantes dans le nombre de femmes et d'hommes qui travaillent à temps partiel? Les femmes sont-elles plus nombreuses que les hommes à occuper plus d'un emploi à temps partiel?
- Que nous apprennent les données sur l'emploi du temps ou l'utilisation des services sur la façon dont les femmes et les hommes répartissent leur temps? Qu'est-ce que cela nous apprend sur les lacunes dans les services locaux, en ce qui concerne la disponibilité et les horaires?
- Les femmes sont-elles plus nombreuses que les hommes à s'occuper des enfants et des autres membres de la famille? Quels groupes d'âge parmi les femmes et les hommes fournissent le plus de soins non rémunérés? Par exemple, les femmes plus jeunes fournissent-elles plus de services de garde d'enfants que les hommes? Les hommes âgés s'occupent-ils de leur conjointe? Quels services pourraient aider différentes personnes dans ces rôles et améliorer leur bien-être?
- Comment l'infrastructure et les solutions TIC peuvent-elles permettre de répondre aux besoins en matière de soins, de développer les compétences et d'accroître les perspectives d'emploi?
- Quelles conséquences les réponses à ces questions ont-elles sur le groupe cible, le marché du travail ou le projet?

3. Consulter directement les groupes cibles

Tenez compte de leurs points de vue lors de l'élaboration des propositions de projets et de la conception des projets. Parmi les questions utiles à poser lors des consultations, mentionnons:

- Quels sont les réalités vécues, les attentes et les besoins du groupe cible?
- Sont-ils différents pour les femmes et les hommes?
- Le projet prévu répond-il aux besoins des femmes et des hommes? Tient-il compte de leurs intérêts, rôles et positions différents?
- Comment le projet peut-il mieux contribuer à répondre aux besoins des femmes et des hommes?
- Lorsque vous vous posez ces questions, examinez les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux ressources (travail, argent, pouvoir, santé, bien-être, sécurité, savoir-éducation, mobilité, temps, etc.) et leur exercice des droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques) en fonction de leur sexe ou en raison des rôles qui leur sont attribués (rôles de genre).

4. Recueillir des données propres au genre et des données sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Utilisez des données nationales, régionales ou locales, des enquêtes sur l'emploi du temps ou d'autres sources de données.

5. Tirer des conclusions sur les structures liées au genre et déterminer leurs causes sous-jacentes

Envisagez de vous poser les questions suivantes:

- Quelles sont les **différences** entre les femmes et les hommes dans le domaine d'intervention du projet? Existe-t-il des structures particulières liées au genre? Les normes et les attentes sont-elles différentes pour les femmes et les hommes?
- Quelles sont les **raisons sous-jacentes** de ces différences et/ou de ces structures liées au genre? Quelles sont les conséquences pour les groupes cibles, le marché du travail et la mise en œuvre du projet?

Étape 1b — Définir des objectifs et des indicateurs propres au genre

L'analyse de genre vous permettra de bien comprendre les différences entre les femmes et les hommes, leurs différents besoins, ainsi que les

structures liées au genre. Reliez ces différences et ces structures recensées aux objectifs de l'accord de partenariat, du programme opérationnel, ainsi qu'aux objectifs nationaux ou infranationaux en matière d'égalité de genre. Comment ces différences et ces structures influenceront-elles sur la possibilité d'atteindre les objectifs du Fonds?

En utilisant les résultats de l'analyse de genre, définissez les objectifs et les indicateurs du projet en fonction de la dimension de genre. Il s'agit de s'assurer que les objectifs du projet contribuent à la réalisation des objectifs d'égalité de genre dans le domaine de l'intervention. Comme indiqué plus haut, les objectifs du projet devraient être alignés sur les objectifs nationaux et infranationaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

- Les **objectifs du projet en matière d'égalité de genre** doivent être adaptés au domaine d'intervention et formulés en tant qu'objectifs relatifs aux performances, à la participation et à l'incidence en matière d'égalité de genre. La question clé à laquelle il faut répondre est la suivante: quelles contributions le projet peut-il et doit-il apporter à la promotion de l'égalité de genre dans le domaine de l'intervention?
- Les **indicateurs de projet sensibles au genre**⁽⁸²⁾ nous permettent de mesurer les changements dans les relations entre les femmes et les hommes, et les changements dans leur statut, leurs besoins ou leur situation, dans le contexte du projet ou de l'activité. Comme mesure du changement social et de la performance/l'efficacité des projets, les indicateurs sensibles au genre peuvent être décrits comme suit:
 - la qualité dérivée à atteindre;
 - la quantité de quelque chose à réaliser;
 - le groupe cible affecté par le projet ou qui en bénéficie;
 - le calendrier prévu pour la réalisation des objectifs du projet.

Étape 2 — Élaboration et demande de projet

La demande de projet, et l'élaboration du projet en général, doit préciser comment le projet

s'attaquera aux écarts existant entre les femmes et les hommes et/ou aux besoins des femmes et des hommes dans le domaine de l'intervention. Les autorités de gestion peuvent soutenir les demandeurs en leur expliquant clairement que chaque demande doit comprendre:

- une description de l'organisme demandeur, y compris par exemple:
 - un énoncé de mission en matière d'égalité de genre au sein de l'identité ou de la culture organisationnelle de l'organisme;
 - les compétences liées au genre au sein de la structure de l'organisme, telles que les personnes responsables de l'égalité de genre et l'accès à l'expertise externe en matière de genre;
 - la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise, tels que les femmes et les hommes à différents niveaux de la hiérarchie, dans différentes catégories d'emploi, avec différentes qualifications ou différents régimes de travail;
 - l'intégration de l'égalité de genre dans la gestion de la qualité et la certification de l'organisme;
 - les politiques en matière de ressources humaines liées à l'égalité de genre, telles que le recrutement, la formation et le perfectionnement, la gestion des connaissances et des compétences;
 - les ressources en personnel et les compétences de l'équipe de projet;
- le cas échéant, une description de l'aide extérieure ou du renforcement des capacités du personnel afin de répondre aux exigences du programme en matière d'égalité de genre;
- une analyse de genre portant sur le thème du projet — en utilisant des données ventilées par sexe et les résultats des recherches — qui analyse également les causes des inégalités de genre et recense les stratégies auxquelles le projet peut recourir pour pallier ces inégalités;
- une description des groupes cibles du projet, ventilés par sexe et selon d'autres caractéristiques diverses;
- des objectifs et indicateurs spécifiques en matière de genre, ainsi que l'analyse de tous

⁽⁸²⁾ Pour de plus amples informations sur les indicateurs en matière de genre, consultez l'outil 6 et EIGE (n.d.), «Gender statistics and indicators» (Statistiques et indicateurs sur le genre), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

les objectifs/indicateurs thématiques dans une perspective de genre;

- une description des actions par lesquelles le projet promouvra l'égalité entre les femmes et les hommes (par exemple, une approche d'intégration de la dimension de genre et/ou une approche d'action positive);
- une explication des structures d'appui nécessaires et du contexte du projet, comme le financement des participants, le financement du renforcement des capacités du personnel du projet en matière d'égalité de genre, et le lieu et le calendrier des activités du projet;
- une description de la façon dont le projet diffusera les informations pour mobiliser les femmes et les hommes, dans toute leur diversité;
- une description de l'approche de suivi du projet, qui devrait utiliser des données ventilées par sexe et des données sur la budgétisation sensible au genre, afin d'évaluer la performance du projet par rapport à ses objectifs, et de mesurer les progrès réalisés en utilisant les indicateurs de genre établis;
- une description de la manière dont le projet utilisera une approche fondée sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les évaluations internes ou externes, et de la façon dont les aspects thématiques et structurels du projet en matière d'égalité de genre (par exemple, stratégie, méthodes et instruments) seront évalués;
- une présentation détaillée des ressources financières du projet, telles que le budget pour la mise en œuvre des activités liées à l'égalité de genre et pour le renforcement des capacités en la matière.

Étape 3 — Mise en œuvre du projet

Les documents relatifs à la mise en œuvre du projet doivent préciser comment le projet s'attaque aux écarts entre les femmes et les hommes, ou répond aux besoins différents des femmes et des hommes, dans le domaine de l'intervention. Les autorités de gestion peuvent soutenir les demandeurs:

- en expliquant que les responsables de la mise en œuvre doivent veiller à ce que des données de suivi pertinentes ventilées par sexe soient recueillies pour évaluer les indicateurs et les objectifs du projet;

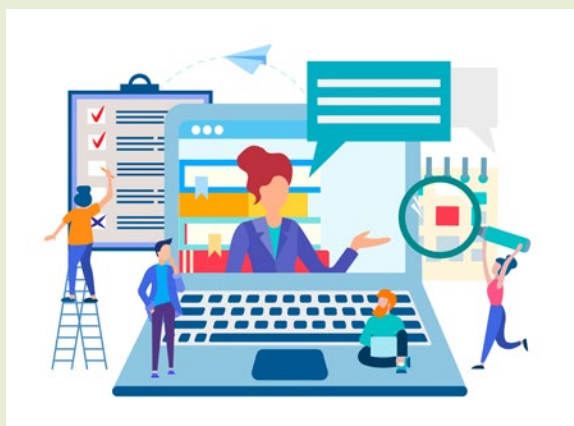
- en aidant les responsables de la mise en œuvre des projets à acquérir des compétences en matière de genre, c'est-à-dire en leur permettant de mieux comprendre l'égalité de genre, l'intégration de la dimension de genre et la double approche de l'UE en la matière, ainsi que la façon de mettre ces approches en pratique.

Étape 4 — Évaluation du projet

Chaque projet devrait être évalué à l'aide des indicateurs de genre établis, afin de déterminer si ses objectifs en matière de genre sont atteints. Si ce n'est pas le cas, des mesures correctives devraient être prises dans le cadre du projet. Les autorités de gestion peuvent soutenir les responsables de la mise en œuvre des projets en leur proposant de se poser un certain nombre de questions clés:

- Le projet a-t-il été élaboré à partir d'une analyse de genre? Des objectifs et des indicateurs spécifiques en matière de genre ont-ils été élaborés?
- Des données ventilées par sexe ont-elles été utilisées?
- Le projet a-t-il atteint ou partiellement atteint ses objectifs? Dans l'affirmative, quels ont été les facteurs de réussite? Dans la négative, pourquoi? Quels facteurs ont empêché le projet d'atteindre ses objectifs?
- Des femmes et des hommes ont-ils participé à la conception et à la mise en œuvre du projet?
- Des systèmes étaient-ils en place pour contrôler si l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des projets adoptaient une perspective de genre?
- Les acteurs clés (tels que les formateurs, les tuteurs, les employeurs et les partenaires sociaux) ont-ils été sensibilisés à l'importance d'intégrer une perspective de genre?
- Existait-il une expertise interne ou externe en matière de genre pour la mise en œuvre du projet?
- Le renforcement des capacités et la sensibilisation aux questions d'égalité de genre ont-ils eu lieu pendant le projet?
- Existait-il un mécanisme permettant d'évaluer la satisfaction des femmes et des hommes bénéficiaires à l'égard des résultats du projet? Dans l'affirmative, existait-il un écart significatif entre la satisfaction des femmes et celle des hommes à l'égard de ces résultats?

Suède: service d'assistance du Conseil du FSE en matière d'égalité de genre pour la mise en œuvre des projets



© AlisaRut/Shutterstock.com

Le Conseil suédois du Fonds social européen (Conseil du FSE) a mis en place un service d'appui, qui propose des ateliers de formation et d'apprentissage aux demandeurs et aux responsables de la mise en œuvre des projets. Il a également mis en place un service d'assistance sur l'égalité de genre pour la mise en œuvre des projets. Ouvert à tous les projets financés par le FSE, ce service prodigue des conseils concrets aux responsables de la mise en œuvre sur l'intégration systématique des principes d'égalité de genre, d'accessibilité et de

non-discrimination dans leurs projets. Il fournit des orientations sur l'intégration et sur l'analyse de la dimension de genre, ainsi que sur les moyens de garantir que le projet bénéficie tant aux femmes qu'aux hommes sans entretenir d'inégalités. Les services d'appui sont disponibles en ligne, ce qui facilite l'interaction entre les demandeurs de projets, les responsables de la mise en œuvre et le service d'assistance. L'accessibilité d'un soutien en temps utile a contribué à la mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité de genre dans les projets financés par le FSE.

En 2016, le service d'assistance du Conseil du FSE a répondu à 147 demandes par l'intermédiaire de ses services en ligne, atteignant 107 demandeurs et responsables de la mise en œuvre. Il a également répondu à 12 demandes d'appui de la part des pouvoirs publics et à 7 demandes de renforcement des connaissances et d'élaboration de stratégies en matière d'intégration de la dimension de genre ⁽⁸³⁾.

Le [site web du service d'assistance](#) dédié du Conseil du FSE fournit des informations supplémentaires, une foire aux questions, des méthodes et des outils pour aider les porteurs de projets à intégrer l'égalité de genre dans toutes les phases — de la planification à l'évaluation en passant par la mise en œuvre. Il précise que l'intégration de la dimension de genre dans le cycle de projet doit satisfaire aux critères suivants:

- le projet comprend des compétences internes en matière d'égalité de genre ou l'appui d'experts externes en la matière;
- une analyse de genre est incluse dans l'analyse contextuelle du projet;
- les activités du projet sont pertinentes du point de vue du genre, conformément à cette analyse;
- l'évaluation du projet détermine si les objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ont été atteints et dans quelle mesure le processus de mise en œuvre a intégré la dimension de genre.

⁽⁸³⁾ Selon le rapport annuel de mise en œuvre du FSE de la Suède, 2016, p. 2.



Espagne: mesure spécifique et intersectorielle pour éliminer les inégalités de genre: projet «Calí — Égalité pour les femmes roms»

Soutenu par le programme opérationnel du FSE pour l'inclusion sociale et l'économie sociale 2014-2020, le programme Calí répond aux besoins spécifiques des femmes roms, sur la base d'une connaissance approfondie de leurs réalités.

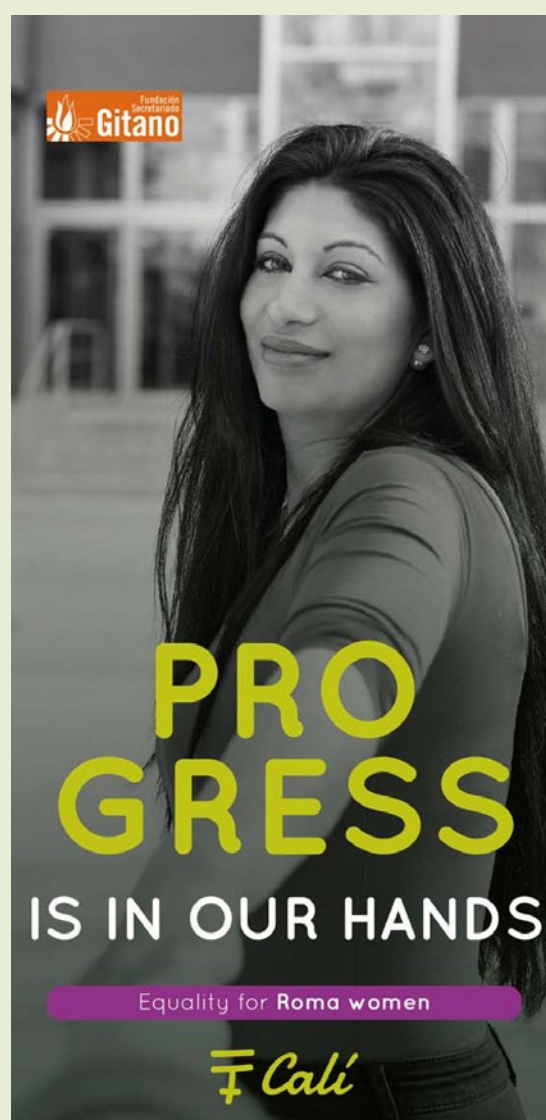
L'objectif du programme est de promouvoir le développement personnel des femmes roms en situation de vulnérabilité particulière, afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs droits en tant que citoyennes, et de renforcer leurs capacités et leurs compétences, afin d'améliorer leurs chances de trouver un emploi.

Les objectifs du programme sont les suivants:

- améliorer l'inclusion sociale des femmes roms ainsi que leur accès à l'emploi par des actions qui contribuent au développement de leurs compétences sociales, professionnelles et personnelles et qui favorisent l'égalité de genre, la participation et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée;
- lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité en accordant une attention particulière aux cas de discrimination multiple auxquels les femmes roms sont confrontées;
- promouvoir l'égalité de genre entre les femmes et les hommes roms et favoriser l'élimination des barrières culturelles et sociales qui empêchent les Roms d'accéder à la promotion sociale et économique;
- soutenir et accompagner les femmes roms victimes de violence domestique;
- sensibiliser la société, les décideurs publics, les personnes travaillant dans les secteurs concernés (c'est-à-dire les enseignants, les professionnels de la santé ou des services sociaux, etc.), les opérateurs économiques ou la communauté rom elle-même aux stéréotypes négatifs concernant les Roms, et en particulier les femmes roms;
- influencer les politiques en matière d'égalité de genre, d'égalité des chances et de non-discrimination.

Des résultats qui changent la vie des femmes

Au bout de trois ans, les résultats du programme Calí ont eu une incidence considérable sur la vie des 1 700 femmes participantes: 245 d'entre elles ont trouvé un emploi et 122 ont repris des études. En outre, le projet contribue à promouvoir l'égalité de genre dans la communauté rom, grâce à 786 activités de sensibilisation à l'égalité de genre auxquelles ont participé 2 050 hommes roms et 3 360 femmes roms de tout âge.



© gitanos.org

Crédit photo: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/gender_equality/cali_programme.html

Établissement de rapports, suivi et évaluation

Outil 10 — Intégrer une perspective de genre dans les processus de suivi et d'évaluation

Introduction à l'outil

Cet outil peut être utilisé par les autorités de gestion et les comités de suivi pour établir un «plan d'évaluation», y compris pour les évaluations à mi-parcours et ex post.

Un plan d'évaluation décrit la manière dont un programme sera évalué, y compris du point de vue de ses objectifs et indicateurs de genre. Le plan prévoit l'évaluation régulière des programmes — destinée à améliorer la qualité de la mise en œuvre et à guider la conception de la phase suivante du programme — ainsi qu'une évaluation à mi-parcours en 2024 et des évaluations ex post de chaque programme en 2029. Toutes les évaluations devraient tenir compte des aspects liés à l'égalité de genre dans le cadre d'un programme.

Il existe différentes options pour évaluer la manière dont les programmes ont intégré une perspective de genre, et leurs réalisations en matière de genre. Celles-ci incluent:

- **Option d'évaluation n° 1:** évaluation ex ante de la prise en considération par le programme des aspects liés au genre (volontaire)
- **Option d'évaluation n° 2:** suivi des résultats du programme en matière de genre par l'intégration d'aspects spécifiques au genre dans les principales évaluations du programme (à mi-parcours et ex post), ainsi que dans les rapports réguliers au comité de suivi
- **Option d'évaluation n° 3:** autres évaluations pertinentes, selon les propositions des autorités de gestion
- **Option d'évaluation n° 4:** évaluation de la budgétisation sensible au genre, comme décrit dans le cadre ci-après

L'objectif d'une évaluation spécifique est de déterminer: dans quelle mesure un programme a eu

une incidence sur les inégalités de genre dans le domaine d'intervention; dans quelle mesure les processus liés au genre ont été bien appliqués; et dans quelle mesure les fonds ou programmes combinés ont été utilisés pour traiter les questions liées au genre.

Étapes pour intégrer une perspective de genre dans les processus de S & E

Options d'évaluation n°s 1 à 3

L'évaluation devrait porter sur la réalisation, par le programme, de tous les objectifs spécifiques en matière de genre énoncés dans le document de planification, le plan financier ou d'autres documents du programme. Pour ce faire, il convient d'utiliser les indicateurs de genre définis par le programme.

Si aucun objectif spécifique en matière de genre n'est défini, des critères généraux d'évaluation devraient être utilisés, comme le prévoit l'article 39 du RPDC — efficacité, efficience, pertinence, cohérence et valeur ajoutée de l'UE. Les questions ci-dessous peuvent servir de guide.

Pertinence

- Le programme a-t-il effectivement contribué à créer des conditions favorables à la promotion de l'égalité de genre?
- Le programme a-t-il répondu aux besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes?
- A-t-il contribué aux engagements politiques et aux mandats nationaux, infranationaux et de l'UE en matière d'égalité de genre?
- Le traitement des questions d'égalité de genre dans le cadre du programme était-il cohérent tout au long de la phase de mise en œuvre?
- Des ajustements ont-ils été apportés pour tenir

compte de facteurs externes (par exemple, crise économique, nouveau gouvernement) qui ont influencé les relations de genre?

- Le programme a-t-il été étayé par des données ventilées pertinentes?
- A-t-il été alimenté par des consultations avec des groupes cibles et d'autres parties institutionnelles intéressées?

Efficiences

- Le programme a-t-il utilisé de manière efficiente les ressources pour obtenir des résultats en matière d'égalité de genre qui ont bénéficié à la fois aux femmes et aux hommes?
- Les mécanismes de suivi, d'établissement de rapports et d'évaluation du programme ont-ils permis de garantir l'inclusion de critères de genre et la fourniture de données probantes à leur sujet?
- Les mécanismes d'établissement de rapports ont-ils été utilisés de façon uniforme?
- Peut-on établir des liens entre l'affectation des ressources et les réalisations?
- Lorsque l'affectation des ressources a donné des résultats positifs ou négatifs pour les femmes ou les hommes, cette information a-t-elle guidé les mesures correctives ou l'étape suivante?

Efficacité

- Le programme a-t-il atteint les résultats/réalisations escomptés?
- Les réalisations et les résultats identifiables du programme ont-ils fait progresser l'égalité de genre et comblé les écarts entre les sexes aux niveaux local et infranational?
- Y a-t-il eu des avantages démontrables pour les groupes cibles? Existe-t-il des différences pour les femmes et les hommes dans les réalisations obtenues?
- Des indicateurs et des données sur les individus ont-ils été ventilés par sexe pour planifier, mettre en œuvre et suivre le programme?
- Les parties prenantes (organisations, institutions, groupes cibles indirects) ont-elles bénéficié des interventions du programme du

point de vue du renforcement des capacités institutionnelles en termes d'intégration de la dimension de genre et de développement des compétences en matière de genre parmi leur personnel?

Cohérence

- Comment les financements des Fonds de l'UE ont-ils été combinés pour combler les écarts entre les sexes et promouvoir l'égalité de genre? Par exemple, comment les fonds combinés ont-ils été utilisés pour améliorer l'offre d'infrastructures, concilier vie professionnelle et vie privée, développer les compétences locales, stimuler la participation des femmes au marché du travail, ou accroître la diversité des dirigeants de PME et dans d'autres secteurs industriels et professionnels?
- Comment les objectifs communs en matière d'égalité de genre ont-ils été articulés dans l'ensemble des Fonds de l'UE, et comment ces objectifs ont-ils fait l'objet d'un suivi et d'un rapport conjoints?

Valeur ajoutée de l'Union européenne

- Comment le programme reflète-t-il les objectifs de l'UE en matière de promotion de l'égalité de genre?
- Le programme a-t-il apporté une valeur ajoutée du point de vue de la promotion de l'égalité de genre par rapport aux progrès réalisés autrement par les États membres? Par exemple, a-t-il mené à des progrès en raison de différents facteurs, tels que les gains de coordination, la sécurité juridique, une plus grande efficacité ou des complémentarités?

Option d'évaluation n° 4

Une évaluation spécifique de la budgétisation sensible au genre⁽⁸⁴⁾ peut s'appuyer sur le cadre suivant concernant quatre aspects des finances publiques⁽⁸⁵⁾. L'évaluation peut porter sur l'un de ces aspects, ou sur les quatre. Elle peut évaluer l'ensemble du budget du programme, un domaine retenu ou un projet spécifique.

⁽⁸⁴⁾ Fondé sur Osika, I., et Klerby, A. (n.d.), «Gender Budgeting — en checklista», disponible à l'adresse suivante: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

⁽⁸⁵⁾ Elson, D. (2006), *Budgeting for women's rights: Monitoring government budgets for compliance with CEDAW* (Budgétisation pour les droits des femmes: suivi de la conformité des budgets publics à la CEDAW), UNIFEM, New York, disponible à l'adresse suivante: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

1. Évaluer le programme concernant un ou plusieurs de ces quatre aspects des finances publiques

- **Dépenses:** qu'est-ce qui est financé? Qui est le bénéficiaire? Quels sont les écarts entre les femmes et les hommes qui sont ciblés? Comment les dépenses bénéficient-elles aux femmes et aux hommes en fonction de leurs besoins? (Par exemple, qui participe à quels programmes du marché du travail?)
- **Revenus:** qui paie les impôts, la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) et/ou les taxes? Qui doit payer certains services de sa poche?
- **Effets macroéconomiques:** quels effets le programme a-t-il eu sur la répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes? Quelles ont été ses répercussions sur la croissance économique et la durabilité à l'échelle locale ou infranationale?
- **Processus décisionnels:** comment les femmes et les hommes ont-ils été représentés dans le processus décisionnel du programme? Par exemple, comment les informations de base ont-elles été diffusées et rendues accessibles à un ensemble de parties prenantes?

L'évaluation de ces aspects peut répondre à des questions générales telles que les suivantes:

- Les ressources du budget du programme ont-elles atteint aussi bien les femmes que les hommes?
- Les femmes et les hommes ont-ils eu accès à des services qui répondent à leurs besoins?
- Le programme a-t-il eu un effet transformateur? Par exemple, s'est-il attaqué aux normes et valeurs sous-jacentes qui perpétuent les inégalités de genre?

2. Analyser l'allocation des ressources dans le cadre de l'activité principale du programme en fonction des chiffres, des besoins et des préférences

En tenant compte des données ventilées par sexe recueillies par le programme — et, si possible, en ajoutant des données ventilées selon d'autres caractéristiques telles que l'âge, la situation économique, la race, l'appartenance ethnique, le handicap, l'emploi du temps, et l'utilisation des espaces publics, des infrastructures et des ressources —,

sélectionnez un budget ou une activité à analyser. Dans le cadre de votre analyse, vous pouvez:

- établir le budget total mis en œuvre;
- déterminer les groupes atteints et recenser les groupes ciblés et les données spécifiques dont vous disposez à leur sujet;
- utiliser les données recueillies, les études existantes, les recherches et les enquêtes auprès des citoyens afin de déterminer si les ressources ont été utilisées pour répondre aux besoins et aux préférences du groupe cible;
- calculer les ressources allouées dans une perspective de genre, par exemple calculer le coût par groupe de femmes et par groupe d'hommes séparément et calculer le coût moyen par femme et par homme;
- établir des comparaisons et vous demander: «Quel aurait été l'incidence sur le budget total du programme si les femmes et les hommes avaient reçu le même montant d'aide?»

3. Évaluer dans quelle mesure des ressources et des activités alternatives ou complémentaires étaient nécessaires

Au-delà des ressources du programme, évaluez dans quelle mesure des ressources et des activités alternatives ou complémentaires étaient nécessaires. Il pourrait s'agir notamment:

- du temps personnel ou du travail non rémunéré ou bénévole;
- du financement privé pour les frais ou autres coûts;
- d'autres fonds publics pour les locaux, le transport et d'autres activités;
- d'autres produits et services du secteur privé.

Il est important de se poser les questions suivantes:

- Quels investissements d'infrastructure ont accompagné les activités du programme?
- Qui utilise ces ressources? (Distinguez les données/analyses pour les femmes et les hommes et les autres caractéristiques pertinentes.)

4. Évaluation de genre

- Analysez les résultats de la cartographie des niveaux 2 et 3. Existe-t-il des différences dans la façon dont les ressources ont été allouées (utilisées) par les femmes et les hommes?

- Quelles sont les normes et les valeurs qui existent? Ces normes et valeurs sont-elles spécifiques au genre?
- Les femmes et les hommes sont-ils traités différemment dans le programme? Les activités dominées par les femmes ont-elles une valeur supérieure ou inférieure à celles dominées par les hommes?

5. Autres aspects des évaluations de la budgétisation sensible au genre

Qu'est-ce qu'un investissement? Examinez dans quelle mesure les investissements dans l'infrastructure physique revêtent une dimension de genre: par exemple, des investissements dans les services et les infrastructures auxquels les femmes et les hommes ont accès, ou des investissements qui peuvent favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'expansion des TIC et l'inclusion numérique — comme la garde d'enfants, les soins sociaux et aux personnes âgées, les transports accessibles et le soutien numérique des soins à domicile. L'extension de l'infrastructure physique des structures d'accueil — telles que les crèches et les structures d'aide sociale intergénérationnelles — peut élargir les marchés du travail locaux et l'assiette fiscale en créant de nouveaux emplois durables avec un retour sur investissement significatif. Les investissements dans les effectifs locaux dans le secteur des soins et les compétences connexes sont un exemple d'investissements visant à lutter contre la ségrégation professionnelle fondée sur le genre; cela suppose d'investir dans des professions dans lesquelles les femmes sont surreprésentées (et sous-évaluées). Il est également important d'évaluer si les efforts d'expansion de l'infrastructure numérique et des TIC s'attaquent à la sous-représentation des femmes dans les professions techniques mieux rémunérées.

Les documents de gestion et de pilotage du projet sont-ils sensibles au genre? Il est important de se poser les questions suivantes:

- Ces documents comprennent-ils des objectifs de genre et des directives spécifiques liées aux règlements relatifs aux Fonds de l'UE concernant l'égalité de genre?
- Présentent-ils des données ventilées par sexe? Utilisent-ils un vocabulaire sensible au genre?
- Les femmes et les hommes sont-ils également représentés sur un pied d'égalité dans les comités d'administration et de suivi du programme?

Le programme est-il transformateur? Déterminez si les allocations de ressources du programme ont été fondées sur des objectifs visant à promouvoir l'égalité de genre. La budgétisation sensible au genre est une approche visant à transformer l'analyse, la conception et les réalisations des programmes du point de vue des finances publiques. Cela exige une réflexion plus globale sur les dimensions de genre liées au développement des infrastructures, des compétences et de l'emploi, tout en remettant en question les stéréotypes de genre et les relations de genre restrictives. Par exemple, lors de l'évaluation d'un programme dans le domaine du travail, déterminez si la conception du programme comportait des éléments visant à améliorer l'accès des femmes au travail rémunéré. Outre la formation visant à renforcer les compétences des femmes, les éléments clés pourraient inclure le financement des services de garde d'enfants, l'amélioration de l'utilisation du temps grâce à l'intégration des transports et la disponibilité des services, ainsi que les innovations technologiques pour faciliter les communications numériques et les régimes de travail flexibles.

Autriche: la dimension de genre dans les évaluations des Fonds de l'UE

Conformément à l'accord de partenariat de l'Autriche, les comités de suivi ont encouragé les évaluations qui intègrent une perspective de genre. Par exemple, l'évaluation du programme opérationnel du FEDER comprend une évaluation distincte des principes horizontaux de l'UE, y compris les activités d'intégration de la dimension de genre dans les différents axes prioritaires du programme. L'évaluation mobilise activement les parties prenantes en les associant aux groupes directeurs et aux ateliers.

Afin de suivre et d'évaluer le FSE, deux groupes de réflexion distincts ont été créés dès le début: l'un sur l'intégration de la dimension de genre et l'autre sur l'égalité de genre. Ceux-ci suivent les progrès réalisés dans la suppression des inégalités recensées entre les femmes et les hommes grâce à des mesures financées par le FSE. Les évaluations externes des activités du FSE comprennent une évaluation des principes horizontaux de l'UE, axée sur la non-discrimination et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Le comité de suivi du Feader se caractérise par une représentation équilibrée des femmes et des hommes, qui comprend des représentants des partenaires sociaux concernés. Trois évaluations liées à l'égalité de genre ont été conçues spécifiquement pour la période de financement 2014-2020 du Feader:

- un indice de genre sur l'emploi et les conditions de vie des femmes et des hommes au niveau infranational;
- une évaluation de l'égalité des chances dans Leader (liaison entre actions de développement de l'économie rurale);
- une évaluation globale de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui évaluera de manière exhaustive le soutien apporté par les programmes du Feader à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Autres ressources

Pour en savoir plus sur les consultations avec les parties prenantes et les approches pratiques, consultez le site:

- [Consultations des parties prenantes en matière de genre](#)

Outil 11 — Rendre compte des dépenses de ressources en faveur de l'égalité de genre dans les Fonds de l'UE

Le suivi des dépenses budgétaires qui favorisent l'égalité de genre est un élément important de la budgétisation sensible au genre. À cette fin, l'[outil 8](#) peut être utilisé. Cependant, et bien que le suivi des allocations budgétaires en fonction de leur catégorisation telle qu'elle est effectuée dans cet outil 8 soit un moyen de progresser, le processus de suivi des dépenses est beaucoup plus sophistiqué.

Le processus de suivi des dépenses qui font progresser l'égalité de genre doit être fondé sur une meilleure compréhension de la façon dont les fonds sont dépensés et dont les dépenses sont liées à l'égalité de genre. Comment pouvons-nous savoir si les dépenses sont transformatrices et favorisent l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes? Qui profitera du financement? Qu'est-ce qui changera? Comment cela va-t-il

changer? Il n'est pas possible de répondre à ces questions au moyen d'un simple système de suivi. Les différentes approches énumérées ci-après illustrent la richesse du suivi des dépenses.

Une condition préalable au suivi des dépenses en faveur de l'égalité de genre est la volonté des dirigeants de le faire, ainsi que l'existence d'experts ayant des connaissances approfondies. Voir la [boîte à outils de l'EIGE sur la transformation institutionnelle](#) pour plus de renseignements.

Suivi des dépenses pour l'égalité de genre

L'expérience internationale montre qu'il existe de nombreuses approches différentes pour faire le suivi des dépenses. Les approches les plus importantes sont présentées dans ce tableau:

Approches	Contenu succinct
Audit financier du budget fondé sur le genre	Un audit financier fondé sur le genre analyse les dépenses selon une perspective de genre. Il est donc effectué après l'exécution du budget. Ce processus examine comment les ressources ont été allouées et quelles ont été les réalisations pour les femmes et les hommes, les garçons et les filles dans toute leur diversité par rapport à ce qui était réellement prévu. L'audit devrait idéalement être effectué par une autorité indépendante et compétente (autorité budgétaire centrale ou autres organismes indépendants).
Suivi des allocations financières pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none"> • Outil 8
Analyse de l'incidence des dépenses axée sur la dimension de genre	Une analyse de l'incidence des dépenses axée sur la dimension de genre se concentre sur la répartition des dépenses entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles dans toute leur diversité. Ce processus examine les coûts unitaires d'un service spécifique, puis calcule dans quelle mesure ce service est utilisé par les femmes, les hommes, les garçons et/ou les filles (d'autres caractéristiques peuvent être ajoutées en fonction du niveau de ventilation nécessaire, comme l'âge, la race, l'origine ethnique, la religion ou le milieu rural ou urbain). Par exemple, cette analyse peut déterminer dans quelle mesure et de quelle manière les femmes et les hommes ont bénéficié des dépenses consacrées aux services publics, tels que les infrastructures de transport public, les soins de santé et/ou l'éducation.
Évaluation de la budgétisation sensible au genre	<ul style="list-style-type: none"> • Outil 10

Autres ressources

Pour en savoir plus sur la budgétisation sensible au genre, visitez les sites suivants:

- [OCDE sur la budgétisation sensible au genre et les dépenses publiques](#)
- [Women's Budget Group sur la budgétisation sensible au genre dans les «boîtes à outils»](#)
- [ONU Femmes, *Pratique de la budgétisation sensible au genre: un manuel de formation*](#)
- [La budgétisation sensible au genre de la ville de Vienne](#)

Références

Agentur für Gleichstellung im ESF (2019), *Gender Budgeting im Bundes-ESF*, Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin, disponible à l'adresse suivante: <https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/gender-budgeting.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019), *Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds, Förderperiode 2014-2020 — Gender Budgeting Bericht 2018*, disponible à l'adresse suivante: https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2018.pdf;jsessionid=81CAB9F3694E49035518A4FDFC0D6365?__blob=publicationFile&v=3 (en allemand).

Commission européenne (2017), communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent», COM(2017) 252 final, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Conseil de l'Europe (2005), *L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire — Rapport final du groupe de spécialistes sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire*, Conseil de l'Europe, division «Égalité», direction générale des droits de l'homme, Strasbourg.

EIGE (2014), «Estimating the costs of gender-based violence in the European Union» (Estimer le coût de la violence fondée sur le genre dans l'Union européenne), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

EIGE (2014), *Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment — Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (Égalité de genre et indépendance économique: travail à temps partiel et travail indépendant — Examen de la mise

en œuvre du programme d'action de Beijing dans les États membres de l'UE), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/default/files/documents/MH0414228ENC.pdf>

EIGE (2017), *Economic benefits of gender equality in the EU — EU and EU Member States overviews* (Avantages économiques de l'égalité de genre dans l'UE — Aperçus de l'UE et de ses États membres), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>

EIGE (2017), *Economic benefits of gender equality in the European Union — Literature review: existing evidence and methodological approaches* (Avantages économiques de l'égalité de genre dans l'Union européenne — Analyse de la littérature: données probantes existantes et approches méthodologiques), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>

EIGE (2017), *Economic benefits of gender equality in the European Union — Report on the empirical application of the model* (Avantages économiques de l'égalité de genre dans l'Union européenne — Rapport sur l'application empirique du modèle), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

EIGE (2017), *Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas* (Preuve des avantages économiques de l'égalité de genre dans d'autres domaines politiques), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

EIGE (2017), «Gender budgeting» (Budgétisation sensible au genre), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

EIGE (2017), *Gender Equality Index 2017 — Violence against women: the most brutal manifestation of gender inequality* (Indice d'égalité de genre 2017 — La violence à l'égard des femmes: la manifestation la plus flagrante de l'inégalité de genre), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Czech Republic* (Indice d'égalité de genre 2017: République tchèque), Vilnius, EIGE, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>

EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Estonia* (Indice d'égalité de genre 2017: Estonie), Vilnius, EIGE, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>

EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Germany* (Indice d'égalité de genre 2017: Allemagne), Vilnius, EIGE, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>

EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Spain* (Indice d'égalité de genre 2017: Espagne), Vilnius, EIGE, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

EIGE (2019), *Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework* (Budgétisation sensible au genre. Intégration de la dimension de genre dans l'établissement des budgets de l'UE et cadre politique macroéconomique), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-mainstreaming-gender-eu-budget-and-macroeconomic-policy-framework>

EIGE (2019), «Gender Equality Index» (Indice d'égalité de genre), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

EIGE (2019), «Gender statistics database» (Base de données statistiques sur le genre), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., et Schwartz, G. (2013), *Women, work and the economy: Macroeconomic gains from gender equity* (Les femmes, le travail et l'économie: les gains macroéconomiques tirés de l'égalité de genre), International Monetary Fund staff discussion note, SDN/13/10, FMI, Washington DC, disponible à l'adresse suivante: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>

Elson, D. (2006), *Budgeting for women's rights: Monitoring government budgets for compliance with CEDAW* (Budgétisation pour les droits des femmes: suivi de la conformité des budgets publics à la CEDAW), UNIFEM, New York, disponible à l'adresse suivante: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

Eurostat (2018), *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy* (Plus intelligent, plus vert, plus inclusif? Indicateurs à l'appui de la stratégie Europe 2020), édition 2018, Eurostat, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Eurostat (2018), *The life of women and men in Europe — A statistical portrait* (La vie des femmes et des hommes en Europe — Un portrait statistique), édition 2018, UE, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/index.html?lang=en>

Eurostat (2019), «Gender statistics» (Statistiques sur le genre), Eurostat, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

Fitzgerald, R., et Michie, R. (2000), «Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes» (Expériences, bonnes pratiques et enseignements pour l'évaluation des résultats en matière d'égalité de genre dans les programmes des Fonds structurels), document présenté lors de l'Evaluation for Equality Conference, Édimbourg, 17-19 septembre 2000.

Frey, R., Savioli, B., et Flörcken, T. (2012), «Gender Budgeting in the Federal ESF — A qualitative analysis» (Budgétisation sensible au genre dans le FSE fédéral — Une analyse qualitative), Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin, disponible à l'adresse suivante: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/gender-budgeting-bericht-2012_agentur_gleichstellung_esf.pdf

Kabeer, N. (2012), «Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development» (Autonomisation économique des femmes et croissance inclusive: marchés du travail et développement des entreprises), International Development Research Centre Discussion Paper 29/12, disponible à l'adresse suivante: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

Lagarde, C. (2014), «The economic power of women's empowerment» (Le pouvoir économique de l'autonomisation des femmes), discours liminaire de Christine Lagarde, directrice générale, FMI, disponible à l'adresse suivante: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Milotay, N. (2019), «Briefing EU Legislation in Progress — A new directive on work-life balance» (Exposé sur la législation de l'UE en cours — Une nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée), service de recherche du Parlement européen, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

Nations unies (1966), «Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels»,

Page web

Assemblée générale des Nations unies (2015), «Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015 — Transformer notre monde: le programme de développement durable à l'horizon 2030», AGNU, New York, disponible à l'adresse suivante: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F

Commission européenne (2010), communication de la Commission intitulée «Europe 2020 — Une

ONU, New York, disponible à l'adresse suivante: <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

OCDE (2017), «Pensions at a Glance 2017 — Country profiles: Spain» (Panorama des pensions 2017 — Profils par pays: Espagne), OCDE, Paris, disponible à l'adresse suivante: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

O'Hagan, A., et Klatzer, E. (eds.) (2018), *Gender budgeting in Europe — Developments and challenges* (Budgétisation sensible au genre en Europe — Développement et défis), Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Osika, I., et Klerby, A. (n.d.), «Gender Budgeting — en checklista», disponible à l'adresse suivante: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

Savioli, B., et Meseke, H. (2016), *Teilhabe und Transparenz — Gender Budgeting im Bundes-ESF*, Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlin, disponible à l'adresse suivante: https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/gender-budgeting_201216.pdf

Sharp, R., et Broomhill, R. (2002), «Budgeting for equality: the Australian experience» (L'établissement des budgets pour l'égalité: l'expérience australienne), *Feminist Economics*, vol. 8, n° 1, p. 26.

Stotsky, J. (2016), «Gender budgeting: fiscal context and current outcomes» (Budgétisation sensible au genre: contexte fiscal et résultats actuels), document de travail du Fonds monétaire international, WP/16/149, FMI, Washington DC.

stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive», COM(2010) 2020 final, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>

Commission européenne (2015), communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Un agenda européen

en matière de migration», COM(2015) 240 final, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0240&qid=1590664975635&from=FR>

Commission européenne (2015), «Première phase de consultation des partenaires sociaux, en vertu de l'article 154 du TFUE, sur d'éventuelles mesures concernant les problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée rencontrés par les parents et dispensateurs de soins qui travaillent», C(2015) 7754 final, Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14743&langId=fr>

Commission européenne (2015), «Strategic engagement for gender equality 2016-2019» (Engagement stratégique pour l'égalité de genre 2016-2019), Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

Commission européenne (2017), proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, COM(2017) 253 final — 2017/0085 (COD), Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>

Commission européenne (2017), «Socle européen des droits sociaux», Commission européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_fr

Commission européenne (2018), *Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Objectifs de Barcelone sur le développement des structures d'accueil des jeunes enfants en vue d'accroître la participation des femmes au marché du travail, de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents qui travaillent et de favoriser une croissance durable et inclusive en Europe (les «objectifs de Barcelone»)*, Commission européenne, Bruxelles, disponible

à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_fr.pdf

Commission européenne (2019), «Tackling discrimination» (Combattre la discrimination), direction générale de la justice et des consommateurs, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Commission européenne (n.d.), «Égalité hommes-femmes», disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_fr

Commission européenne (n.d.), «Équilibre entre vie professionnelle et vie privée», direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=fr>

Commission européenne (n.d.), «EU action against pay discrimination» (Action de l'UE contre la discrimination salariale), disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

Communauté de pratiques européennes sur le paritarisme (GenderCoP) dans le FSE, disponible à l'adresse suivante: <http://standard.gendercop.com/about-the-standard/why-a-standard-on-gender-mainstreaming/index.html>

Conseil de l'Union européenne (2011), conclusions du Conseil du 7 mars 2011 sur le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), Conseil de l'Union européenne, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Conseil de l'Union européenne (2017), «Synergies et simplification pour la politique de cohésion après 2020: le Conseil adopte des conclusions», disponible à l'adresse suivante: <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2017/11/15/council-conclusions-on-synergies-and-simplification-for-cohesion-policy-post-2020/>

EIGE, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/>

EIGE (2017), «Gender equality boosts economic growth» (L'égalité de genre stimule la croissance économique), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

EIGE (n.d.), «Agriculture and rural development» (Le genre dans l'agriculture et le développement rural), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/agriculture-and-rural-development>

EIGE (n.d.), «Concepts and definitions» (Les concepts et définitions de l'intégration de la dimension de genre), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

EIGE (n.d.), «EIGE's Gender Institutional Transformation Toolkit» (Boîte à outils de l'EIGE pour la transformation institutionnelle en matière de genre), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation>

EIGE (n.d.), «Entrepreneurship» (L'intégration de la dimension de genre et l'esprit d'entreprise), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/entrepreneurship>

EIGE (n.d.), «Gender analysis» (L'analyse de genre), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

EIGE (n.d.), «Gender implications for employment, labour market policies and reforms» (Les conséquences de la dimension de genre en matière d'emploi, de politiques et de réformes du marché du travail), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment>

EIGE (n.d.), «Gender statistics and indicators» (Statistiques et indicateurs sur le genre), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

EIGE (n.d.), «Gender mainstreaming in the EU Member States» (L'intégration de la dimension de genre dans les États membres de l'UE), disponible

à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

EIGE (n.d.), «Gender mainstreaming toolkits» (Boîtes à outils pour l'intégration de la dimension de genre), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>

EIGE (n.d.), «Gender statistics database» (Base de données statistiques sur le genre), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa>

EIGE (n.d.), «Reconciliation of work and private life» (Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/italy/work-life-balance-measures-help-reconcile-work-private-and-family-life>

EIGE (n.d.), «Relevance of gender in the policy area of economic and financial affairs» (Pertinence du genre dans le domaine politique des affaires économiques et financières), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs>

EIGE (n.d.), «Stakeholder consultations and practical approaches» (Consultations des parties prenantes et approches pratiques), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation>

EIGE (n.d.), «What is gender mainstreaming: Representation in gender mainstreaming» (Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre? Représentation dans l'intégration de la dimension de genre), disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

Europäischer Sozialfonds für Deutschland (n.d.), «Monitoring und Evaluierung 2014-2020», Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, disponible à l'adresse suivante: <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Monitoring/inhalt.html> (en allemand).

GenderCoP, disponible à l'adresse suivante: <http://standard.gendercop.com/efs-thematics/index.html>

Includegender.org (n.d.), «4R Method» (Méthode 4R), disponible à l'adresse suivante: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/4r-method/>

Includegender.org (n.d.), «SWOT», disponible à l'adresse suivante: <https://www.includegender.org/toolbox/plan-and-prepare/swot/>

ONU Femmes (2015), «ODD 5: Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles», ONU Femmes, New York, disponible à l'adresse suivante: <http://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

Parlement européen (2018), «Fiches thématiques sur l'Union européenne: L'égalité entre les hommes et les femmes», Parlement européen, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/59/equality-between-men-and-women>

Parlement européen (2018), «Fiches thématiques sur l'Union européenne: Le traité de Lisbonne», Parlement européen, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

Réseau espagnol sur les politiques d'égalité (n.d.), «¿Qué es la Red de Políticas de Igualdad?», disponible à l'adresse suivante: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/> (en espagnol)

Secrétariat suédois pour la recherche sur le genre, «Gender-equal communication» (communication sur l'égalité entre les femmes et les hommes), disponible à l'adresse suivante: <https://www.samband.is/media/jafnrettismal/Gender-equal-communication-pdf.pdf>

Site de soutien du FSE suédois, disponible à l'adresse suivante: <https://esfsupport.esf.se/> (en suédois)

Union européenne (2000), «Charte des droits fondamentaux de l'UE», UE, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_fr

Union européenne (2007), «Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne», UE, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Union européenne (2007), «Traité sur l'Union européenne», UE, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

Union européenne (n.d.), «Traités européens», UE, Bruxelles, disponible à l'adresse suivante: https://europa.eu/european-union/law/treaties_fr

Women's Budget Group (Royaume-Uni), disponible à l'adresse suivante: <https://wbg.org.uk/>

Fonds de l'UE — règlements pour 2021-2027 (juin 2018)

Règlement relatif au FEDER et au Fonds de cohésion [COM(2018) 372 final], disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN>

Règlement portant dispositions communes [COM(2018) 375 final], disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM%3A2018%3A375%3AFIN>

Règlement relatif au FSE+ [COM(2018) 382 final], disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM%3A2018%3A382%3AFIN>

[europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0382](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0382)

Règlement relatif au FEAMP [COM(2018) 390 final], disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=COM:2018:390:FIN>

Règlement relatif à la PAC, au FEAGA et au Feader [COM(2018) 392 final], disponible à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM%3A2018%3A392%3AFIN>

Vidéos

Association suédoise des autorités locales et régionales (2014), «Sustainable gender equality — A film about gender mainstreaming in practice» (Égalité durable entre les femmes et les hommes — Un film sur l'intégration de la dimension de genre dans la pratique), SKL Jämställdhet, Stockholm, disponible à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

EIGE (2017), «Economic benefits of gender equality — Labour market activity and equal pay» (Avantages économiques de l'égalité de genre — Activité sur le marché du travail et égalité de rémunération), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE

EIGE (2017), «Economic benefits of gender equality — STEM» (Avantages économiques de l'égalité de genre — STEM), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM>

EIGE (2019), «Education and economy» (Éducation et économie), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=LwldSLe4waQ>

EIGE (2019), «What is gender budgeting?» (Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre?), EIGE, Vilnius, disponible à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

OIT (2016), «Decent work and the care economy» (Le travail décent et l'économie des soins), disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/dw-and-care-economy/lang-en/index.htm>

ONU Femmes (2017), «What is gender responsive budgeting?» (Qu'est-ce que la budgétisation tenant compte de la question du genre?), ONU Femmes, New York, disponible à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

COMMENT PRENDRE CONTACT AVEC L'UNION EUROPÉENNE?

EN PERSONNE

Dans toute l'Union européenne, des centaines de centres d'information Europe Direct sont à votre disposition. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page suivante:

https://europa.eu/european-union/contact_fr

PAR TÉLÉPHONE OU COURRIER ÉLECTRONIQUE

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne. Vous pouvez prendre contact avec ce service:

— par téléphone:

- via un numéro gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs facturent cependant ces appels),
- au numéro de standard suivant: +32 22999696;

— par courrier électronique via la page https://europa.eu/european-union/contact_fr

COMMENT TROUVER DES INFORMATIONS SUR L'UNION EUROPÉENNE?

EN LIGNE

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles, dans toutes les langues officielles de l'UE, sur le site internet Europa à l'adresse https://europa.eu/european-union/index_fr

PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes à l'adresse <https://op.europa.eu/fr/publications>. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local (https://europa.eu/european-union/contact_fr).

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE ET DOCUMENTS CONNEXES

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1952 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex à l'adresse suivante: <http://eur-lex.europa.eu>

DONNÉES OUVERTES DE L'UNION EUROPÉENNE

Le portail des données ouvertes de l'Union européenne (<http://data.europa.eu/euodp/fr>) donne accès à des ensembles de données provenant de l'UE. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non commerciales.



www.eige.europa.eu



Office des publications
de l'Union européenne

