

# Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les nouveaux programmes du FSE (2007-2013)

Un cadre pour la programmation



*Rapport d'un groupe de travail ad hoc d'États membres sur l'égalité  
entre les femmes et les hommes et l'intégration de la dimension de genre*

Autorités de gestion EQUAL  
Autriche, Belgique (Fr), Belgique (NI), Estonie, Finlande et Espagne

Juin 2006

## Avant-propos

Le **groupe de travail** ad hoc des représentants des États membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes a été constitué en vue d'échanger les expériences et d'élaborer des options visant à trouver des stratégies efficaces pour incorporer les principes d'égalité entre les femmes et les hommes et d'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes opérationnels de 2007-2013.

Le groupe de travail était composé de représentants de l'Autriche, de la Finlande, de l'Espagne, de la Belgique (Régions flamande et wallonne) et de l'Estonie. La responsabilité du développement et de la gestion des programmes des fonds structurels, et donc de l'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans la conception, les structures et procédures de mise en oeuvre, le suivi et le système d'évaluation des programmes opérationnels du FSE appartient principalement aux États membres. Ceux-ci, cependant, peuvent tirer des leçons les uns des autres. Le groupe de travail a organisé une plate-forme afin de diffuser les leçons tirées de la période actuelle, ainsi que les idées et projets visant à assurer l'intégration effective de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes avec le soutien du FSE. C'est dans ce cadre que le groupe de travail :

- a organisé un **séminaire de travail** sur l'incorporation de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la dimension de genre dans les nouveaux programmes FSE, séminaire qui a réuni plus de 100 représentants des États membres prenant part à la planification de ces nouveaux programmes du FSE ; et
- a rédigé le présent **document de réflexion** qui analyse la pertinence de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la dimension de genre, les avantages présentés par l'intégration, identifie les options de mise en oeuvre au niveau du programme opérationnel et souligne les dispositions de mise en oeuvre indispensables à son succès.

## Statut et objectif du présent rapport

Le cadre a été élaboré par un groupe de travail des États membres et reflète l'opinion de ce groupe de travail. Il cherche à définir une batterie cohérente de bonnes pratiques dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes, et de proposer des lignes directrices pratiques permettant de respecter les obligations légales et réglementaires ainsi que les exigences d'une gestion saine. Le groupe de travail a considéré que l'application de ces bonnes pratiques était nécessaire pour assurer l'intégration effective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les nouveaux programmes du FSE.

Si la première partie du document se focalise sur la pertinence légale, politique et économique de l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes et intéresse donc en particulier les décideurs responsables dans les États membres de la conception et de la mise en oeuvre des fonds structurels européens et de leur cohérence avec le processus révisé de Lisbonne et les priorités des orientations stratégiques communautaires sur la cohésion, la deuxième partie et l'annexe se penchent sur les besoins des personnes qui ont la responsabilité de rédiger les documents de programmation et d'assurer ensuite la bonne gouvernance des programmes sur le plan de leur mise en oeuvre, de leur suivi et de leur évaluation.

Nous remercions la Commission pour le soutien qu'elle a apporté à nos travaux.

## *Membres du groupe de travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes*

PAYS	MEMBRE	adresse électronique
Autriche	Mme Elke Schmidt Mme Ulrike Rebhandl	elke.schmidt@equal-esf.at ulrike.rebhandl@bmwa.gv.at
Belgique Flandre	Mme Caroline Meyers	caroline.meyers@esf-agentschap.be
Belgique (Fr & All)	Mme Jenny Charlier	jenny.charlier@fse.be

Espagne	Mme Susana Climent	sclimentd@mtas.es
Estonie	Mme Merlin Orgla	merlin.orgla@sm.ee
Finlande	Mme Riitta Kangasharju M. Janne Pennanen	riitta.kangasharju@mol.fi janne.pennanen@mol.fi

### *Expert externe*

Mme Suzanne Seeland	seeland@aol.com
---------------------	-----------------

## **1. PERTINENCE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de la Communauté et, conformément à l'**article 2** du Traité, est l'une des tâches qui **doit être activement promue par la Communauté**. L'**article 3** établit le principe d'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes en disposant que dans toutes ses activités la Communauté visera à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. En outre, l'**article 13** prévoit des mesures préventive visant à combattre **la discrimination fondée sur le sexe**, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Enfin, les **articles 137 et 141** font référence à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du marché du travail, imposent une égalité des chances et une égalité de traitement au travail, et disposent que chaque État membre doit garantir le principe de salaire égal pour les femmes et les hommes, pour un travail identique ou de même valeur.

La Communauté a adopté une stratégie double pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, en combinant des actions positives soutenant le sexe sous-représenté avec une intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines d'action. L'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes de la stratégie européenne pour l'emploi est un outil permettant de mieux découvrir et comprendre les causes des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de nos sociétés, et de concevoir des stratégies afin d'y remédier. Il s'agit de l'intégration de la dimension de genre dans chaque étape des processus décisionnel – conception, mise en oeuvre, suivi et évaluation – en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'application systématique de cet outil permet de mettre en relief les différences entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une certaine politique, sur le plan des droits, de l'accès aux ressources ou de la représentation dans les instances de décision par exemple.

La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) reflète cette double approche en combinant des objectifs spécifiques aux femmes (par ex. taux d'emploi de 60%, réduction des différences entre les femmes et les hommes au niveau de l'emploi, du chômage et du salaire) avec le besoin d'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les actions entreprises. Dans le cadre de la SEE révisée et de son intégration dans le nouveau programme communautaire de Lisbonne, les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2007-2008)<sup>1</sup>, ainsi que la communication de la Commission sur les orientations stratégiques communautaires 2007-2013<sup>2</sup>, soulignent que l'égalité des chances, la lutte contre la discrimination et la promotion de l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes sont des éléments essentiels si l'on veut atteindre le plein emploi et réduire le chômage et l'inactivité.

En dépit de ce cadre d'ensemble, des inégalités persistent et font obstacle à l'égalité de la participation des femmes et des hommes dans tous les aspects de la société, ce qui en symbolise le niveau de maturité politique. Cependant, cet objectif ambitieux est loin d'être devenu réalité. Le marché du travail favorise toujours les hommes par rapport aux femmes, reflétant et renforçant ainsi la perception des rôles de la femme et de l'homme dans le ménage en polarisant les divisions existantes ; il apparaît cependant clairement que le style de vie de la plupart des

<sup>1</sup> COM(2005)141.

<sup>2</sup> COM(2005)299.

femmes et de nombreux hommes ne correspond plus à une compartimentation aussi étroite<sup>3</sup>. Il est clair que les différences en matière d'éducation, de formation et d'emploi, combinés au manque de services d'aide qui permettraient une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale, empêchent ou au moins ralentissent l'avancement vers les objectifs de la SEE et de Lisbonne.

#### **Quelques faits et chiffres illustrant la situation<sup>4</sup> :**

##### **Emploi et rémunération**

- La différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes est de 15% dans l'UE ; la différence de salaire est également de 15%.
- Les taux d'emploi des femmes a augmenté plus que celui des hommes, mais il est peu probable que tous les États membres atteignent l'objectif de 60% pour la participation des femmes au marché du travail en 2010. Si l'on ne relève pas le taux d'emploi des femmes, il sera impossible d'atteindre l'objectif de 70% d'emploi global, défini par les dirigeants de l'UE comme l'un des objectifs économiques et sociaux de l'Union dans le cadre du processus de Lisbonne.

---

3 Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2006, Commission européenne, COM(2006) 71 final

4 Voir annexe au Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2006, et le Guide EQUAL sur l'intégration de la dimension de genre

## Quelques faits et chiffres illustrant la situation<sup>5</sup>:

### Emploi et rémunération (suite)

- La ségrégation professionnelle et sectorielle entre les femmes et les hommes est élevée dans l'UE, et tend à augmenter (sectorielle : 25,4% ; professionnelle 18,1%)<sup>6</sup>. Les femmes sont nettement moins nombreuses à exercer des fonctions de supervision que les hommes. Dans les entreprises, les femmes ne représentent que 32% des cadres. En outre, elles sont largement sous-représentées dans des fonctions d'autorité et de responsabilité : seulement 10% des membres des conseils d'administration et 3% des directeurs généraux des grandes sociétés de l'UE sont des femmes.

### Chômage

- Au sein de nombreux États membres, le taux de chômage reste plus élevé pour les femmes que pour les hommes. La différence entre les femmes et les hommes en termes de chômage est de 2,1 pp.

### Travail à temps partiel

- Les femmes sont sur-représentées dans le travail à temps partiel (32,4%, contre 7% pour les hommes) et ont un prix à payer : les employés à temps partiel ont moins de possibilités de formation et de progression de carrière, des niveaux de salaire inférieurs et un accès plus limité à des paiements supplémentaires et aux prestations sociales.

### Travail, famille et vie privée

- Les femmes se chargent toujours de la majeure partie des responsabilités familiales et du travail (non rémunéré) ménager. Des enquêtes sur l'emploi du temps<sup>7</sup> comparant le nombre d'heures consacré par les femmes et les hommes aux activités liées au travail, aux responsabilités familiales et aux loisirs révèlent que si l'on considère en moyenne le temps total de travail rémunéré et de tâches domestiques, les femmes travaillent plus que les hommes<sup>8</sup>. Les différences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'utilisation de leur temps sont plus grandes lorsque le ménage inclut de jeunes enfants. Tout ceci influence les schémas professionnels des femmes et limite leurs chances d'avoir des occupations comparables à celles de la moyenne des hommes. Les mères de famille consacrent en moyenne chaque semaine 11 heures de moins à une activité rémunérée que les pères. Les mêmes mères consacrent chaque jour entre 5h30 et 7h30 à des tâches parentales et domestiques.

### Éducation

- Les femmes aujourd'hui reçoivent une éducation plus complète que les hommes et représentent la majorité des diplômés de l'UE. Bien que l'on note une tendance croissante des femmes à s'aventurer dans des domaines masculins tels que les mathématiques, les sciences et l'ingénierie civile, leur choix d'études reflète toujours les stéréotypes traditionnels des sexes et négligent souvent les possibilités offertes par des études d'avenir telles que la science ou les technologies de l'information.

### Esprit d'entreprise

- Seuls 30% des entrepreneurs de l'UE sont des femmes.

Face à la persistance de ces inégalités, la Commission a adopté une « Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes »<sup>9</sup> qui souligne les domaines prioritaires de l'action communautaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au cours de la période 2006-2010. La feuille de route vise entre autres à aborder un certain nombre d'inégalités telles

<sup>5</sup> Voir l'annexe du Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2006, et le Guide EQUAL sur l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes

<sup>6</sup> Une moyenne est calculée sur la base des parts nationales dans l'emploi des femmes et des hommes. Cette moyenne représente le nombre de femmes et d'hommes qui travailleraient dans une certaine fonction ou un certain secteur si l'emploi était réparti de manière égale. En additionnant les résultats de l'ensemble de l'économie, on fait apparaître la proportion totale des personnes qui sont employées au-delà du point d'équilibre, c'est-à-dire le déséquilibre entre les femmes et les hommes. Ce déséquilibre, présenté comme une proportion de l'emploi total, est un indicateur de ségrégation.

<sup>7</sup> Eurostat: Statistiques en bref : À quoi les femmes et les hommes utilisent leur temps, résultats de 13 pays européens, 2004

<sup>8</sup> A l'exception du Danemark, de la Finlande, de la Suède et du Royaume-Uni, où il est à peu près équivalent.

<sup>9</sup> Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions : [une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes – 2006-2010](#) (Com(2006) 92 final).

que les différences entre les femmes et les hommes en termes de dépendance économique, notamment la différence de rémunération, les tensions persistantes dans la conciliation de la vie professionnelle et privée, ou l'égalité de la représentation des femmes et des hommes dans les prises de décision.

De plus, le Conseil européen des chefs d'État et de gouvernements a convenu un Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>10</sup> qui matérialise l'engagement de tous les États membres d'éradiquer les différences entre les femmes et les hommes et de combattre les stéréotypes dans le marché du travail, de promouvoir pour tous un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée et de renforcer l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques. En outre, la Commission a proposé le 8 mars 2005 de mettre sur pied un Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>11</sup>, qui devrait devenir un outil important pour la diffusion de l'information, l'échange de bonnes pratiques et le développement d'outils techniques afin de promouvoir l'intégration de la dimension de genre.

Le Pacte et la feuille de route sont parfaitement conformes au [Rapport annuel d'avancement sur la stratégie de Lisbonne 2006](#) et au [Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2006](#) de la Commission, qui soulignent que renforcer la position des femmes sur le marché du travail, en supprimant les différences entre les femmes et les hommes et en permettant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et privée, reste crucial si l'on veut atteindre les objectifs de Lisbonne, à savoir diversifier et améliorer les compétences de la main d'oeuvre européenne et donc contribuer à rendre l'Europe plus dynamique et plus compétitive, et cela d'une manière soutenable et en renforçant l'inclusion sociale.

Il existe en fait, au niveau micro-économique, de plus en plus de preuves de la manière dont les politiques de personnel qui intègrent une dimension d'égalité entre les femmes et les hommes, profitent à la fois aux employés **et** aux employeurs. Lorsqu'une organisation du travail se veut claire, flexible, sensible aux questions familiales et ouverte à l'équilibre entre la vie professionnelle et privée, et propose, outre des arrangements personnalisés des horaires de travail, des services d'aide en matière de gestion des préoccupations familiales, cette organisation contribue à réduire l'absentéisme et à accroître la productivité et la compétitivité des entreprises, des zones locales ou des régions.

Sur le plan macro-économique, maximiser la contribution économique des femmes est indispensable si l'on souhaite mitiger les conséquences des évolutions démographiques qui suscitent une faiblesse de l'offre de main d'oeuvre et des lacunes de compétences dans de nombreux métiers et secteurs économiques. Aider les femmes à développer tout leur potentiel, en particulier dans les secteurs où elles sont sous-représentées, élargit et renforce le parc de talents et de compétences qui est essentiel à la compétitivité européenne sur les marchés internationaux.

## **2. VALEUR AJOUTÉE – L'EXPÉRIENCE DE LA PÉRIODE DE PROGRAMMATION ACTUELLE**

### **2.1. Conception et apport**

L'expérience du FSE, et en particulier celle d'EQUAL<sup>12</sup>, a démontré la valeur ajoutée que peut apporter une approche d'intégration de la dimension de genre à la conception et à la mise en oeuvre de politiques complètes de gestion du marché du travail, ainsi qu'aux défis mentionnés ci-dessus. L'intégration de la dimension de genre, en particulier:

- aide à garantir que **les femmes aussi bien que les hommes soient économiquement actifs**, ce qui permet d'utiliser une plus grande part de la main d'oeuvre et donc contribue à la réduction de la pauvreté et dynamise la croissance économique ;

---

<sup>10</sup> Conseil de l'Union européenne (23/24 avril 2006)7775/06 : [Conclusions de la présidence](#)

<sup>11</sup> COM(2005) 81final du 8.3.2005

<sup>12</sup> Le Groupe d'intégration de la dimension de genre, établi dans le cadre d'EQUAL, a produit en 2004, sur la base de son expérience au titre d'EQUAL, un guide sur l'intégration de la dimension de genre qui, bien que ciblant principalement les entités impliquées dans EQUAL, est également utile dans un contexte plus large

- contribue à susciter des **modifications structurelles dans la société**, car elle ne limite pas les efforts à des mesures spécifiques en faveur des femmes, mais recherche l'égalité<sup>13</sup> en tenant compte de l'impact sur la situation respective des femmes et des hommes ;
- **comble des lacunes des cadres politiques existants** en soutenant le développement d'une nouvelle politique liant l'égalité entre les femmes et les hommes à d'autres domaines politiques tels que le développement économique, le soutien à la création d'entreprises et à l'esprit d'entreprise, l'apprentissage tout au long de la vie ; etc ;
- **aborde des inégalités** qui suscitent ou peuvent susciter des discriminations contre un sexe ou l'autre ;
- représente une étape supplémentaire dans la poursuite de l'égalité des chances et implique en tant que tel une volonté d'assurer un **équilibre dans la distribution des responsabilités** entre les femmes et les hommes, **tant dans la vie familiale que professionnelle** ;
- renforce les stratégies qui donnent **aux immigrants et à d'autres groupes vulnérables** de femmes et d'hommes **une chance équitable** de pouvoir s'intégrer avec efficacité ;
- soutient un **équilibre dans le recrutement et les perspectives de carrière** en démantelant les ségrégations horizontales et verticales existant dans le marché du travail, et en tirant profit au maximum de la diversité des genres ;
- améliore **l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les processus de prise de décision**, ce qui assure de meilleures conditions d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- suscite des **progrès dans la politique existante** et les pratiques, du fait qu'une évaluation de l'impact de genre permet de mieux adapter les stratégies et les mesures à prendre en fonction des groupes cibles, qu'il s'agisse des femmes ou des hommes ;
- offre, grâce à la coopération transnationale, une **vision alternative** sur des questions pertinentes dans chaque État membre, et stimule ainsi de nouvelles idées et solutions par l'élargissement des horizons ; et
- aide à faire **appliquer en pratique les lois et les règlements**, en modifiant la vie quotidienne des individus.

## 2.2. Liens avec d'autres Fonds structurels et principes d'EQUAL

Combiner l'intégration de la dimension de genre avec d'autres principes tels que le partenariat, l'innovation, la transnationalité, le renforcement de pouvoir et l'intégration, crée des effets qui se renforcent les uns les autres. La **coopération transnationale**, par exemple, stimule l'échange d'expériences, le renforcement de pouvoir, contribue à définir des références communes, et crée des synergies dans l'intégration. Il existe de très nombreux exemples de bonnes pratiques qui montrent comment l'échange et le transfert peuvent dynamiser le **progrès de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les organisations et également susciter la diffusion et l'intégration** de résultats qui étaient archivés dans un autre endroit d'Europe, ou développés conjointement par les partenariats transnationaux<sup>14</sup>.

Le **partenariat**<sup>15</sup> est important pour traiter les déséquilibres entre les femmes et les hommes. Tant au niveau du programme que des projets, il sera souvent recommandable d'inclure l'expérience des instances publiques et privées qui s'occupent des questions de genre. Lorsque l'on s'occupe des inégalités entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, il est essentiel

---

<sup>13</sup> Voir : **Deux approches sous le microscope** (Source : Analyse des genres et module de formation à la planification des genres pour le personnel du PNUD <http://www.undp.org/gender/tools.htm>). Une approche **ciblante les femmes** considère que le problème est l'exclusion et le manque de participation des femmes. Le but est un développement plus efficace et efficient, la solution est d'intégrer les femmes dans les structures existantes, et la stratégie consiste à développer des actions spécifiques aux femmes. Une approche **ciblante le genre** se focalise sur les personnes. La focalisation est placée sur la relation (inégaie) entre les femmes et les hommes. Le but est un développement équitable où femmes et hommes se partagent la prise de décision et le pouvoir, les opportunités et les ressources. La solution est de transformer les relations inégales et les structures, et la stratégie consiste à identifier et traiter les besoins pratiques et stratégiques définis par les femmes et les hommes en vue d'améliorer leur condition.

<sup>14</sup> Exemples : PDD portugais "[Agir para a Igualdade](#)" qui a incité des partenaires en Italie et en Hongrie à produire des guides qui aident les entreprises à introduire des plans d'égalité. Ukgb: [PDD JIVE](#) qui a "exporté" en Finlande le concept de Centre de ressources national sur les femmes dans la science, l'ingénierie et la technologie.

<sup>15</sup> Voir un exemple de succès dans l'égalité des rémunérations en [Écosse](#)

d'impliquer à la fois les associations d'employeurs et les syndicats, qui sont les acteurs clés de la politique de main d'oeuvre. Les inégalités entre les femmes et les hommes sont souvent la conséquence des structures de la société, et celles-ci ne peuvent pas être modifiées par une institution agissant toute seule, mais uniquement en obtenant la collaboration de tous les acteurs pertinents (ONG, le futur Institut des genres, pactes territoriaux etc.). Ceci sert en outre à montrer que l'intégration de la dimension de genre n'est pas un outil bureaucratique mais un véritable outil de consultation.

Les principes de **renforcement**<sup>16</sup> de pouvoir et d'intégration de la dimension de genre sont étroitement liés. Tant au niveau du programme que des projets, cela signifie que le principe de renforcement de pouvoir ne se limite pas à inclure des groupes cibles dans la planification et les processus décisionnels, mais également que les femmes et les hommes des groupes cibles ont chacun plus de pouvoir. En pratique, ce fait est trop souvent ignoré, ce qui est un aspect important du fait que des inégalités existent et que les besoins des femmes et des hommes des groupes cibles sont différents aussi.

Pour la même raison, **l'innovation**<sup>17</sup>, et peut-être en particulier ce que l'on appelle l'innovation liée au contexte, est importante lorsque l'on traite les inégalités entre les femmes et les hommes. Il est essentiel de comprendre que l'intégration de la dimension de genre est en soi une innovation orientée processus qui peut susciter des changements substantiels.

### **3. L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES CADRES DE RÉFÉRENCES STRATÉGIQUES NATIONAUX ET LES PROGRAMMES OPÉRATIONNELS QUI EN RÉSULTENT**

Pour la nouvelle période de programmation 2007-2013, les liens entre les Fonds structurels et le cadre politique – la Stratégie européenne pour l'emploi – sont renforcés de manière à ce que les Fonds structurels puissent contribuer plus efficacement aux objectifs et **cibles** d'emploi de la « **Stratégie de Lisbonne** pour la croissance et l'emploi ». Une importance particulière est accordée aux trois objectifs principaux de la stratégie, à savoir le **plein emploi**, **la qualité** et la **productivité du travail**, la **cohésion sociale** et **l'insertion**. Pour atteindre ces objectifs, des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes sont indispensables : le plein emploi exige de stimuler la participation des femmes et des travailleurs plus âgés au marché du travail ; des politiques et des pratiques qui améliorent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sont nécessaires pour améliorer la qualité et la productivité au travail ; et les stratégies de cohésion sociale et d'insertion ne peuvent aboutir si l'on ne tient pas compte des différences entre les femmes et les hommes en matière de conditions d'existence et de besoins.

**L'article 16** du règlement général proposé, qui établit les dispositions générales du [Fonds structurel \(2007-2013\)](#)<sup>18</sup> stipule que les États membres et la Commission assureront que l'égalité entre les femmes et les hommes, la non discrimination et **l'intégration de la dimension de genre** seront promus au cours des différentes étapes de mise en oeuvre des Fonds.

Ceci est également stipulé dans différentes dispositions du [règlement FSE](#) proposé. **L'article 2** fait référence à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. **L'article 3** mentionne une action spécifique visant à renforcer la participation des femmes dans l'emploi et la réduction de la ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, y compris l'analyse des sources de la différence de salaire entre les femmes et les hommes, la conciliation de la vie professionnelle et privée, l'accès aux soins pour les enfants et autres personnes à charge. **L'article 6** demande aux États membres de promouvoir, dans leurs programmes opérationnels, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances, et de décrire la manière dont cela sera organisé tout au long du cycle politique, c'est-à-dire la préparation, la mise en oeuvre, le

---

<sup>16</sup> Exemple innovant aux [Pays-Bas](#) : renforcement de pouvoir pour les hommes et les femmes en vue de partager les soins et le travail non rémunérés de la famille à la maison.

<sup>17</sup> L'innovation a été déclenchée par le PDD français qui a lancé un processus de changement basé sur des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes orientées temps .

<sup>18</sup> COM (2004) 492 final



suivi et l'évaluation. De plus **l'article 10** proposé oblige les États membres à faire rapport sur la mise en oeuvre de l'intégration de la dimension de genre et sur toute action spécifique visant les femmes et les hommes.

**L'engagement du Traité envers l'égalité entre les femmes et les hommes**, ainsi que les stipulations claires du règlement FSE proposé sont des **obligations**, qui exigent une réponse matérielle et non pas symbolique dans les documents de programmation FSE, et ne peuvent en aucun cas être considérés comme un « extra en option ».

### 3.1. Défis et options de mise en oeuvre

Un nombre croissant de recherches montre qu'**il n'existe en réalité aucune neutralité de genre**. En faisant référence à la période de financement FSE actuelle (2000-2006), la Commission<sup>19</sup> a souligné que des décisions politiques qui paraissent neutres au niveau du genre (...) peuvent avoir des impacts différents sur les femmes et les hommes, même si ces différences ne sont pas volontaires. Dire que des priorités sont *neutres sur le plan du genre* serait clairement ignorer l'orientation politique actuelle, si on mentionnait la chose dans les Cadres de références stratégiques nationaux (CRSN) ou dans les programmes opérationnels (PO). S'il est nécessaire de définir l'égalité entre les femmes et les hommes comme l'un des objectifs horizontaux des documents de programmation, il faut en outre intégrer la dimension de genre pour assurer qu'elle soit incorporée dans tous les axes de priorité. En fonction de la pertinence, de la taille et de l'importance de l'inégalité entre les genres telles qu'elles sont rapportées dans le programme de réforme national ou identifiées par des évaluations prévisionnelles, les États membres auront une marge de manoeuvre pour appliquer le principe d'intégration de la dimension de genre au niveau des projets ou des bénéficiaires.

Comme l'intégration de la dimension de genre est obligatoire et exige l'incorporation de la perspective hommes-femmes dans toute étape des processus politiques, elle doit être appliquée en tant que principe transversal et horizontal.

- L'expérience passée montre qu'une priorité spécifique distincte est perçue comme le traditionnel « coin des femmes », où sont traitées toutes les exigences d'égalité. Cette solution tend à réduire la pression de l'intégration de la dimension de genre sur les autres priorités et suscite le risque de ne développer principalement que des activités orientées vers l'action positive, ce qui empêchera par conséquent l'émergence de l'approche structurelle requise.
- Cependant, considérer exclusivement l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe transversal risque de faire perdre de vue le besoin d'actions positives. Prendre au sérieux l'intégration de la dimension de genre suggère donc d'adopter une **combinaison des deux**. Pour assurer que les différentes situations de vie, les besoins et les intérêts des femmes et des hommes soient pris en compte dans tous les programmes, il est nécessaire d'effectuer une évaluation de l'impact de genre, en vue d'identifier l'incidence possible des priorités et des mesures prévues sur les femmes et de la comparer à l'incidence sur les hommes. Les résultats de cette évaluation pourraient faire apparaître des différences immenses dont la résolution – comme déjà mentionné – est exigée par le règlement FSE proposé, la SEE et le Processus révisé de Lisbonne. Il est donc essentiel et logique d'établir également un cadre d'actions positives ciblant les femmes, et dans certains cas aussi les hommes.

Il est clair que cette approche double a un plus grand potentiel d'intégration, comme le prouvent les bonnes pratiques d'EQUAL, tant au niveau du programme que du projet (cf. annexe : Dossier des fiches de bonnes pratiques). Les leçons retirées suggèrent qu'un certain nombre d'exigences

---

<sup>19</sup> Commission européenne : Nouvelle période de programmation 2000-2006 : Document technique 3 : Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels, 2000

doivent être satisfaites pour obtenir un changement durable. Il s'agit notamment des règles suivantes :

- Une approche de haut vers le bas;
- La disponibilité de connaissances et d'expertise ;
- La formulation d'objectifs viables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Des stratégies impliquant dans les décisions des personnes de tous les niveaux hiérarchiques (du bas vers le haut) ;
- Un suivi et une évaluation ;
- L'intégration de la dimension de genre comme partie intégrante dans les systèmes de gestion et de contrôle des organisations ou institutions s'occupant de la mise en œuvre de l'approche.
- Rédiger et diffuser des études de cas prouvant le succès de l'intégration de la dimension de genre non seulement pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité, mais également pour dynamiser l'économie européenne.

Il semble qu'une bonne pratique serait – comme le proposent les autorités FSE belges (Flandre) d'élaborer **un Plan stratégique et d'action pour l'intégration de la dimension de genre**, plan qui soit **clair** et implique une **obligation** correspondante pour tous les organismes d'exécution. La définition d'indicateurs de performance etc. est un bon outil qui permet la gestion de ces exigences et assure la transparence. Au cours de la programmation il est recommandable d'identifier des problèmes de genre possibles liés à chaque priorité distincte et d'assurer que le budget couvre le financement nécessaire, plutôt que d'insérer une clause standard et reporter la décision à la phase de mise en œuvre. S'il est appliqué avec succès, le FSE pourrait servir de catalyseur à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques et actions nationales.

#### **4. APPLIQUER L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CYCLE POLITIQUE DU FSE**

Le récent séminaire du FSE à Bruxelles a identifié certains obstacles qui pourraient rendre difficile et ardue l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes futurs du FSE. Le manque de volonté politique, de connaissances et d'expertise figurent en tête de cette liste de problèmes, mais la complexité de l'intégration de la dimension de genre en tant qu'outil, ainsi que la persistance des stéréotypes concernés sont également responsables de la lenteur des progrès.

Pour mettre fin à ces obstacles, il est essentiel d'envisager l'ensemble du processus de programmation et de mise en œuvre, et de considérer à chaque étape de ce processus une série d'éléments qui seraient capables d'assurer l'intégration de la dimension de genre. Ces étapes peuvent être décrites comme suit :

- **Programmation**  
La programmation consiste en trois éléments principaux, qui sont les pierres angulaires des documents de programmation : analyses socio-économiques, définition d'objectifs et planification de la mise en œuvre.
- **Mise en œuvre**  
La mise en œuvre signifie une traduction des documents de programmation en des actions réelles. Ceci implique un processus qui transformera les objectifs précédemment définis en activités qui seront financées en fonction des priorités et des mesures choisies. Il est clair que la procédure d'évaluation et d'approbation des projets fait partie de ce volet de l'exercice.
- **Diriger et gérer les programmes du FSE en y intégrant une dimension de genre**  
Il s'agit ici d'une étape qui ne suit pas chronologiquement les deux étapes précédemment décrites, mais qui doit faire partie de toutes les étapes. Intégrer la dimension de genre dans les fonctions de direction et de gestion est extrêmement important, non seulement lors de la désignation des gestionnaires de programmes et l'établissement des comités de suivi, mais également tout au long de la durée des programmes.

- **Suivi et évaluation**

Idéalement, cette étape collecte les résultats quantitatifs et qualitatifs à différents niveaux de l'action. L'évaluation doit être conçue de manière à intégrer la dimension de genre à tous les domaines et à tous les niveaux d'action, et non comme un élément supplémentaire qui peut aisément être marginalisé.

La Gestion du cycle de projet (GCP) est un instrument qui peut aider à gérer de manière efficace les quatre étapes décrites ci-dessus. Dans le cadre d'EQUAL, deux outils basés sur la GCP ont été développés et peuvent être utilisés tant au niveau du programme qu'à celui du projet : un guide pas-à-pas qui fait partie du Guide EQUAL sur l'intégration de la dimension de genre<sup>20</sup> et une boîte à outils qui contient un guide de planification, de suivi et d'évaluation<sup>21</sup>.

## 4.1. Programmation

### 4.1.1. L'analyse socio-économique

Dans le cadre d'un document de programmation tel que les CRSN, l'analyse socio-économique compile des données, des statistiques et des résultats de recherches pertinents en vue de construire des représentations valides des problèmes économiques et de main d'oeuvre qui devront être gérés, ainsi que la situation de départ. Dans les programmes passés, la situation des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes constituait un chapitre à part dans l'analyse. Dans ce nouveau programme, qui a une perspective claire d'intégration de la dimension de genre, cette dernière sera incluse dans chaque chapitre et analysera pour chaque problème qu'aborde le FSE les différences d'impact sur les femmes et les hommes, ainsi que sur leurs réalités existentielles.

Ceci exige ce qui suit :

- Les **données utilisées seront toujours désagrégées au niveau du genre** ; elles illustreront en particulier les taux d'activité et d'inactivité, le chômage à court terme et long terme, la ségrégation verticale et horizontale du marché du travail, la création d'entreprises et la croissance.
- Il convient de décrire la **situation** de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes abordant le marché du travail, la formation professionnelle et les qualifications, ainsi que les niveaux actuels de services fournis pertinents à l'égalité des chances (soins aux enfants et aux personnes âgées, transport etc.).
- Les groupes cibles du FSE doivent toujours être ventilés par genre. Mentionner comme cibles « jeunes, travailleurs âgés, immigrants et femmes » est inacceptable. **Ni les femmes ni les hommes ne peuvent être considérés comme un groupe cible.** Dans chaque groupe cible les femmes et les hommes sont – quantitativement – représentés d'une manière différente. Négliger ces différences reproduira les décalages de genre existant sur le marché du travail.
- **Il ne faut pas perpétuer des différences de genre qui ne sont plus pertinentes ou ne répondent plus à certains besoins des femmes ou des hommes.** Par exemple, il ne faut plus supposer que l'emploi et la formation à mi-temps sont appropriés pour les femmes, alors que l'emploi et la formation à plein temps conviennent aux hommes.

---

<sup>20</sup> Commission européenne : [Guide EQUAL sur l'intégration de la dimension de genre](#), note de briefing 10, p. 24 ;

<sup>21</sup> Commission européenne : [Boîte à outils EQUAL de développement de partenariat](#).

- Non seulement il faut identifier les différences entre les femmes et les hommes, mais il faut en outre découvrir leurs **sources sous-jacentes** et les causes de discrimination et d'inégalité, ceci constituant une condition préalable à tout changement.

En vue d'assurer que l'analyse soit une base correcte et utile à la programmation, il faut veiller à ce qui suit :

- les « concepteurs » des documents de programmation doivent disposer d'une expertise en matière de genre ou consulter des experts en la matière ; ou bien
- dans le cas où les analyses sont commandées à des instituts de recherche, ceux-ci doivent avoir les compétences nécessaires en matière de genre.

#### 4.2. Définir des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes

Sur la base des résultats de l'analyse, les objectifs stratégiques généraux des nouveaux programmes FSE seront formulés et – conformément à l'approche d'intégration de la dimension de genre – contiendront chacun une dimension de genre.

Les Cadres de références stratégiques nationaux feront preuve d'une approche crédible d'intégration de la dimension de genre s'ils contiennent des **objectifs clairs**, et de préférence quantitatifs et qualitatifs, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Il faudra **comprendre clairement** comment les interventions du FSE peuvent contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents domaines politiques.

- Les **principaux défis liés à l'égalité entre les femmes et les hommes doivent se refléter dans les objectifs** ; par exemple, la sous-représentation des femmes (et dans une moindre mesure celle des hommes) dans certains secteurs économiques et dans certaines fonctions ; le manque de mesures de conciliation entre la vie professionnelle et privée ; la sous-représentation des hommes dans les activités ménagères non rémunérées ; etc.
- Certains conflits apparaîtront inévitablement avec les objectifs d'autres domaines politiques, et il appartiendra aux décideurs politiques d'établir des priorités. C'est ici que sera mise à l'épreuve la volonté politique de développer réellement une intégration de la dimension de genre, c'est-à-dire que **les acteurs clés doivent porter une attention suffisante** aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et d'égalité des chances, et s'y engager.
- L'importance accordée à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble final des objectifs doit être assurée par des déclarations formelles, des conditions préalables et des mécanismes de suivi qui permettent de **contrôler** les progrès et de découvrir les éventuelles déviations par rapport aux objectifs fixés.

#### 4.3. Rendre les objectifs opérationnels

Après la définition des objectifs, l'étape suivante est de les **planifier** et de les **rendre opérationnels** en termes de **budgetisation et d'allocation de ressources**. Il faut également formuler les responsabilités et les tâches des instances de direction et de contrôle, et définir les indicateurs qui permettront de contrôler et d'évaluer le programme.

En ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre, ceci est probablement la période cruciale dans le processus de programmation, puisque c'est à cette étape que les CRSN et les PO suivants indiqueront clairement que les analyses équitables de genre et les objectifs préalablement définis sont bien incorporés dans le programme, qu'ils lient les administrations concernées, les instances de gestion et les futurs promoteurs de projets, et qu'en plus ils répondent bien aux besoins des bénéficiaires finaux. À cet effet :

- Tout PO du FSE devra inclure une description de la manière dont la promotion et l'intégration de **l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'égalité des chances** seront assurées (art. 6 du règlement FSE). La manière la plus efficace d'y parvenir est d'inclure une stratégie **concrète** pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents domaines politiques ;
- L'évaluation des résultats de la période de programmation actuelle, et en particulier de ceux de l'Initiative EQUAL, se prêtera aisément à établir des cadres conceptuels et des fondations pour la mise en oeuvre de l'intégration de la dimension de genre (études, outils spécialisés pour des domaines politiques spécifiques, etc.) ;
- La conception et le développement futur des critères d'évaluation et de **séries d'indicateurs** doivent constituer une activité permanente dans les documents de programmation ;
- Il faut réserver un **budget financier approprié** pour le développement et la mise en oeuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

**L'Espagne** est un bon exemple pour montrer comment une stratégie concrète visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes est traduite en engagements financiers. Étant donné l'immense différence entre les femmes et les hommes en termes de chômage (c'est-à-dire que malgré les grands progrès réalisés dans l'éducation des femmes, leur taux de chômage était toujours deux fois plus élevé que celui des hommes), l'autorité de gestion du FSE a défini un objectif clair concernant la participation des femmes au marché du travail et a approuvé une série de mesures en vue de lutter contre la ségrégation du marché du travail et à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et privée. Ces objectifs se reflétaient dans une allocation budgétaire de plus de 30% du niveau de financement EQUAL volets 1 et 2.

Les bonnes pratiques développées au cours de la période actuelle mettent en relief un certain nombre de **facteurs de succès** qui sont essentiels à l'intégration de la dimension de genre et doivent donc être envisagés, et en particulier :

- Des structures spécifiques au sein de l'administration du FSE, qui sont responsables du suivi de l'intégration de la dimension de genre et de l'évaluation des résultats ;
- Des Comités de suivi qui ont un équilibre hommes-femmes parmi leurs membres et acquièrent des compétences en matière de genre ;
- Les organisations féminines et d'autres ONG qui se sont engagées à l'égalité entre les femmes et les hommes sont proactivement impliquées dans les Comités de suivi ;
- L'Autorité de gestion et le Comité de suivi sont tous deux guidés et soutenus par des groupes de travail ou des comités formels impliqués dans l'égalité des chances. Les organismes et individus pertinents à impliquer peuvent être des instances d'égalité gouvernementales au niveau national ou régional ; des organisations féminines de la société civile au niveau national ou régional ; des comités féminins ou d'égalité dans des organisations pertinentes de partenaires sociaux (syndicats, associations sectorielles ou professionnelles) ; réseaux ou associations de femmes représentant des intérêts spécifiques (ex. femmes rurales, entrepreneurs ou immigrants, et femmes appartenant à des minorités ethniques) ; instituts de recherche et universités spécialisés en questions de genre ; experts en statistiques sur l'égalité.
- Le discours sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la mise en oeuvre de l'intégration de la dimension de genre sont des « sujets permanents » à l'ordre du jour des Comités de suivi.

Au cours de la période de programmation actuelle, le **Portugal** a établi un groupe de travail thématique sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dont le but était de trouver

et promouvoir des manières d'inclure l'égalité entre les femmes et les hommes (EFH) en tant qu'objectif transversal dans tous les programmes des Fonds structurels. Toute une série de propositions et de recommandations ont été générées par les travaux de ce groupe, et incluent notamment :

- Des plans d'action intégrant la dimension EFH dans toutes les phases du cycle de gestion ;
- L'inclusion d'un point lié à l'EFH dans les formulaires de demande ;
- L'inclusion, dans les structures de soutien technique des responsables, d'une expertise spécifique en matière d'EFH ;
- L'inclusion, dans le contrat de cofinancement du FSE, d'une clause obligatoire de promotion de l'EFH.

Au titre d'EQUAL, la **Finlande** a établi un mécanisme spécifique pour appliquer l'intégration de la dimension de genre au niveau du programme, assurant ainsi que cet outil soit mis en oeuvre tout au long du cycle de vie de tous les projets EQUAL. Cette approche finlandaise implique une « acquisition d'expertise sur le genre » en passant un contrat avec des experts pour la durée du programme. Leur tâche est d'évaluer les parties pertinentes des demandes de projets en termes d'intégration de la dimension de genre, c'est-à-dire de vérifier si l'approche avait bien été prise en compte dans les actions prévues d'un projet EQUAL. Simultanément, une formation avait été prévue pour le personnel du NSS (Structure nationale d'appui), dont la tâche était d'évaluer toutes les demandes. À ce stade, l'intégration de la dimension de genre n'était pas un critère d'exclusion. Un plan d'intégration de la dimension de genre était une condition préalable à confirmer pour l'Action 2 ou 3. Plus tard, l'Autorité de gestion a fait appel aux mêmes experts pour assurer des formations pour tous les projets EQUAL sélectionnés.

**La création d'une infrastructure est probablement la meilleure solution pour assurer l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tout le cycle politique des Fonds structurels et un impact durable au niveau du programme et des projets.**

Un institut indépendant ou une unité spécifique d'un ministère concerné peuvent être responsable de soutenir tous les acteurs pertinents en faisant de l'intégration de la dimension de genre une partie intégrante de la programmation, de la mise en oeuvre, du suivi et de l'évaluation.

Cofinancée par le programme objectif 3 du FSE, l'Autriche a créé une telle infrastructure, l'Unité de coordination pour l'intégration de la dimension de genre au sein du FSE, pour la période de programmation qui s'achève actuellement. D'autres instituts concernés par le genre apportent leur expertise aux programmes des Fonds structurels, mais en même temps collectent, analysent et diffusent des données provenant de recherches et des informations sur l'égalité entre les femmes et les hommes, données qui sont pertinentes, fiables et comparables, et utiles aux décideurs politiques dans différents domaines d'action. Comparables à l'Institut européen du genre, de tels centres nationaux ou régionaux peuvent stimuler la recherche, organiser des échanges d'expérience entre des décideurs politiques, des experts et d'autres parties prenantes, et accroître la sensibilisation générale aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Un exemple de cette approche plus large est le [Centre d'égalité entre les femmes et les hommes du gouvernement régional d'Andalousie](#), en Espagne, qui développe des outils pour soutenir l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques régionales.

Ce sont des exemples pratiques prouvant que l'on peut appliquer en réalité la directive révisée du Conseil sur la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, et les conditions de travail<sup>22</sup>. En fait, le nouvel article 8a demande aux États membres de « désigner et prévoir les arrangements nécessaires pour établir une ou plusieurs instances chargées de la promotion, l'analyse, le suivi et le soutien de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe (...) ».

<sup>22</sup> Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive du Conseil 76/207/CEE

## 4.4. Mise en oeuvre

### 4.4.1. Préparer le terrain pour une action concrète

Le début de cette étape est marqué par la finalisation des documents de programmation et le lancement d'une série d'activités concrètes. Soutenue par le Comité de suivi, l'administration du FSE va traduire dans la réalité les engagements opérationnels d'appliquer l'intégration de la dimension de genre, ce qui inclut :

- Établir des conditions d'organisation dans l'administration et allouer les ressources humaines permettant d'honorer les engagements pris dans les documents de programmation ;
- Prendre en compte la dimension de genre lors du développement (ou de l'adaptation) des mécanismes de contrôle et le système de suivi ;
- Établir en pratique les groupes de travail spécifiques et/ou les comités consultatifs qui se focalisent sur l'égalité entre les femmes et les hommes, comme prévu dans les documents de programmation ;
- Organiser des formations ciblant les responsables de l'évaluation et de l'approbation des projets, ainsi que les promoteurs de projets, et organiser des activités de relations publiques et des campagnes ;
- Inclure l'obligation d'appliquer l'intégration de la dimension de genre dans la description des tâches de l'Assistance technique et de l'Évaluation, et faire de la compétence en matière de genre un critère de sélection pour les deux.

À ce moment :

- Les procédures d'évaluation, de classement et d'approbation des propositions de projets sont finalisées, elles appliquent l'intégration de la dimension de genre et prévoient des listes de contrôle et d'autres outils en vue de faciliter le processus ;
- Les décideurs responsables du FSE décident et communiquent clairement les conséquences pour les projets qui n'incorporent pas une dimension de genre ;

Dès que les conditions et mécanismes ci-dessus sont établis, l'étape suivante implique une présentation des projets, puis leur évaluation et leur éventuelle approbation. Conformément à l'approche d'intégration de la dimension de genre, les projets doivent contribuer aux objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes définis par les États membres pour les nouveaux programmes du FSE. Identifier ces contributions à l'éradication des inégalités entre les femmes et les hommes et créer une gamme significative d'indicateurs<sup>23</sup>, est une tâche très complexe qui exige non seulement des compétences profondes en éducation, en formation, en systèmes d'emploi et en politiques structurelles de l'Union européenne, mais encore des connaissances et des compétences de haut niveau en matière des différentes formes de discrimination fondées sur le sexe dans le marché du travail, et leurs sources. Pour cela :

- Il est essentiel de prévoir un renforcement de capacité pour les responsables de l'exécution de ces tâches. L'administration et les structures de gestion du FSE ne pourront générer une approche à long terme, durable et qui ait un potentiel d'amélioration future, que si elles développent et renforcent ce genre de connaissances et de compétences.

---

<sup>23</sup> Le groupe expert de l'UE sur le genre, l'inclusion sociale et l'emploi (EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment - EGGIE) a publié un certain nombre d'outils qui peuvent à la fois s'avérer utiles ou servir de modèles pour développer des indicateurs. Jill Rubery, et al. (eds.): [Indicators on gender equality: 2002](#) (Indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes); Janneke Plantenga et al.: [Towards an EU gender equality index](#) (Vers un index d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE) – Étude de faisabilité commandée par et présentée à la Commission européenne, 2003.

- Il conviendrait de lancer une gamme d'activités étroitement liées qui inclurait un soutien et des conseils pour que les promoteurs de projets appliquent l'intégration de la dimension de genre, des lignes directrices, des outils, ainsi qu'un débat public permanent sur les expériences retirées du passé grâce à l'intégration de la dimension de genre.

Des stratégies prévisionnelles sont nécessaires pour préparer les acteurs à faire face à ces défis au niveau du programme et des projets.

Conscient que de tels processus prennent du temps, [l'Agence FSE flamande](#) a organisé deux groupes de travail thématiques qui développent, au cours de la période de programmation actuelle, des méthodes d'intégration de la dimension de genre et des outils à ce propos, et l'Agence pense retirer les fruits de leurs efforts lors de la nouvelle période.

Lors de la sélection des projets, les comités responsables de l'évaluation des demandes auront à considérer deux aspects distincts :

- Les promoteurs de projets, en leur qualité d'institutions gérant des projets du FSE, devront faire de l'intégration de la dimension de genre une partie intégrante du développement de leur organisation. Dans le cadre de la sélection des projets, ceci signifie qu'un certain nombre d'indicateurs devront être analysés, comme par exemple la représentation des femmes et leur nombre moyen aux différents niveaux de la hiérarchie, l'historique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de personnel et la gestion de la qualité, etc.
- La contribution du projet proposé à l'objectif de renforcer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Des listes de contrôle seront utiles pour mesurer lors de cet exercice la contribution potentielle<sup>24</sup> du projet aux objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes définis dans les documents de programmation, et vérifier des questions telles que l'utilisation de données désagrégées sur les sexes, la présentation de la situation de départ avec une dimension hommes-femmes très claire, l'évaluation de l'incidence de l'action proposée, l'impact attendu sur les femmes et les hommes, et un plan détaillé pour appliquer l'intégration de la dimension de genre tout au long de la vie du projet.

Le Groupe de travail thématique portugais, déjà mentionné, a prévu toute une gamme d'étapes très concrètes qu'il vaut la peine d'intégrer, du fait qu'elles aident à améliorer les performances des projets du FSE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, comme par exemple :

- Dans le processus de sélection des demandes de financement, outre le score minimum en dessous duquel un soumissionnaire n'est pas sélectionné, un score minimum a été établi pour la composante égalité entre les femmes et les hommes, et est applicable aux demandes dans lesquelles cette dimension est particulièrement significative ;
- Les entreprises de projets promus par des femmes reçoivent une priorité d'accès à l'investissement ;
- Les coûts de toute publication et ressource technique et pédagogique contenant des images sexistes ou un contenu discriminatoire n'ont pas été considérés comme éligibles ;
- La diffusion et la promotion entre les opérateurs d'informations concernant l'éligibilité de dépenses résultant de transport ou de soins accordés à des personnes à charge, de manière à ce qu'ils soient plus largement utilisés ;
- La promotion du recrutement d'experts en vue de faciliter et dynamiser tous les aspects de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités du projet.

<sup>24</sup> Voir : Commission européenne : Nouvelle période de programmation 2000 – 2006 : Document technique 3 : Intégrer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans les programmes et les projets du Fonds structurel, 2000



#### 4.4.2. *Diriger et gérer les programmes du FSE avec une dimension hommes-femmes intégrée*

Diriger et gérer les programmes du FSE est une tâche à double facette. D'un côté il y a les fonctions de gestion elles-mêmes, dans lesquelles sont impliquées les Autorités de gestion et les Comités de suivi, conformément aux exigences de partenariat. Et d'autre part, bien que le suivi fasse partie des responsabilités de ces acteurs clés, il est effectué par une instance (indépendante) engagée sous contrat dans ce but spécifique. L'Assistance technique est un autre acteur ayant un rôle à jouer dans la gestion et le suivi du programme.

Implanter l'intégration de la dimension de genre dans le processus de direction et de gestion implique donc d'assurer son application dans les différentes structures et instances (comme expliqué ci-dessus) dans lesquelles sont représentés des acteurs ayant différents intérêts, tout en l'incorporant dans les outils de contrôle (collecte de données, bases de données etc.) utilisés.

Des stratégies possibles pour surveiller, et éventuellement guider ou réorienter, les performances des Autorités de gestion, des Comités de suivi, l'Assistance technique, voire même l'évaluation, pourraient inclure :

- Impliquer à intervalles réguliers les groupes de travail ou comités déjà mentionnés et concernés par l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Établir des procédures visant à assurer que les informations collectées lors de récentes recherches sur les hommes et les femmes et l'intégration de la dimension de genre, soient communiquées à ces groupes, ainsi qu'au Comité de suivi ;
- Engager des scientifiques, des chercheurs ou des centres compétents en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour renforcer la gestion du programme et le suivre en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Créer une fonction ayant la responsabilité de l'intégration de la dimension de genre, de manière à éviter le problème fréquent de « tout le monde est responsable, mais personne n'agit ».

### 4.5. Suivi et évaluation

#### 4.5.1. *Indicateurs d'égalité entre les femmes et les hommes*

Tant pour le suivi que l'évaluation (**pour toutes les étapes de l'évaluation**), les indicateurs ont une importance extrême. Les indicateurs d'égalité ont une importance stratégique du fait qu'ils concernent un domaine de priorité spécifique des politiques de l'Union européenne. Ils revêtent également une importance opérationnelle, en ce sens que le suivi des progrès vis-à-vis des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes est une exigence des règlements des Fonds structurels, et peut donc être un des éléments à inclure dans la liste des indicateurs utilisés pour évaluer ses performances et allouer la réserve de performance. Des informations tant quantitatives que qualitatives seront nécessaires à cet effet, et l'on ne pourra se contenter de données brutes sur la participation des femmes et des hommes à la formation ou à des plans d'aide à la création d'entreprise, ou sur des domaines du marché du travail où règne une ségrégation. Les indicateurs doivent en outre faire référence aux résultats et aux impacts.

#### 4.5.2. *Systèmes de suivi et de rapport*

Les systèmes de suivi et de rapport doivent contenir des informations et des données sur le développement et l'avancement des programmes, sur lesquelles pourront se fonder des évaluations (par exemple, des rapports de suivi annuels). Outre leur intérêt pour ces rapports d'évaluation, les informations de ces systèmes ont une importance cruciale pour les décideurs (représentés dans l'Autorité de gestion et le Comité de suivi) dans le cas où ils souhaitent, ou doivent, réajuster les programmes.

En ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes, des questions clés liées au suivi sont par exemple :

- La capacité des systèmes de suivi de collecter et illustrer les informations pertinentes à la mise en oeuvre et aux effets émergeants de l'intégration de la dimension de genre ;
- Des informations détaillées permettant d'évaluer l'existence ou la non existence de la dimension de genre dans les différentes priorités et mesures ;
- La nécessité de développer des outils spécifiques et/ou d'effectuer des recherches et des études en vue de démontrer des déséquilibres entre les femmes et les hommes et de mesurer les progrès obtenus ou des retours de manivelle.

Un bon exemple sur la manière de suivre et de contrôler les progrès par des niveaux de référence est le [Gender Radar](#) développé par un [PDD autrichien](#). Il n'est pas seulement un bon outil pour présenter les niveaux d'égalité entre les femmes et les hommes obtenus dans des domaines cruciaux tels que l'éducation et la formation, l'emploi, le chômage et la prise de décision politique, mais est également un stimulant de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce système permet des comparaisons entre tous les districts d'une région et entre tous les domaines politiques. En comparant les indicateurs sur plusieurs années il est possible d'identifier et de démontrer les progrès réalisés dans des domaines de politique spécifiques, ainsi que les performances générales dans différentes zones géographiques.

### 4.5.3. *Évaluation*

En ce qui concerne la préparation des plans et les documents de programmation, il convient d'effectuer une évaluation prévisionnelle qui prenne en compte l'égalité entre les femmes et les hommes. Ceci inclura une réflexion sur les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau national, régional et local, ainsi que sur les objectifs du règlement proposé, à savoir : les opportunités sur le marché du travail et le traitement sur le lieu de travail, y compris les contraintes spécifiques imposées à chaque groupe. L'évaluation prévisionnelle devra en outre inclure une estimation de l'incidence attendue de la stratégie et du soutien apporté par les programmes du FSE sur l'intégration des femmes et des hommes dans le marché du travail, l'éducation et la formation professionnelle, la création d'entreprises par les femmes, la réduction de la ségrégation horizontale et verticale et la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Dans une logique d'intégration de la dimension de genre, l'évaluation doit intégrer celle-ci à toutes les étapes et dans chacune de ses composantes (évaluation de l'analyse socio-économique et adaptation de la stratégie aux besoins identifiés ; évaluation des raisons de la stratégie et de sa cohérence ; évaluation de la cohérence de la stratégie avec les politiques régionales et nationales et les orientations stratégiques communautaires ; évaluation des résultats et impacts attendus ; évaluation des systèmes de mise en oeuvre proposés) au lieu de rédiger un chapitre à part sur l'égalité entre les femmes et les hommes, comme il en fut le cas précédemment.

## 5. ANNEXE I : LISTES DE CONTRÔLE D'ÉVALUATION PERSONNELLE

Les listes de contrôle ci-dessous ont été conçues pour évaluer comment l'intégration de la dimension de genre – tant en ce qui concerne les exigences légales que les bonnes pratiques – a été intégrée dans le nouveau FSE. Après la procédure de programmation et l'exigence d'établir des documents de programmation cohérents, deux listes de contrôle sont fournies : la première pour le Cadre de référence stratégique national, et la seconde pour les programmes opérationnels.

Dans ces deux listes de contrôle d'évaluation personnelle, les points notés en **gras et en italique** sont considérés par le groupe de travail ad hoc comme étant les exigences minimales, les autres points étant recommandés. Ces listes ne peuvent cependant être considérées comme exhaustives, l'analyse de chaque situation spécifique pouvant impliquer l'introduction de nouveaux points.

Les listes de contrôle ont été élaborées par un groupe de travail des États membres et reflètent l'opinion de ce groupe de travail. Là où elles dépassent les exigences réglementaires, le groupe de travail a tenu compte des normes de bonnes pratiques et considère dès lors leur application nécessaire pour assurer l'efficacité de l'intégration du concept d'égalité entre les femmes et les hommes dans les nouveaux programmes du FSE.

**Deux points doivent être pris en compte à toutes les étapes (rédaction du CRSN, programmation, mise en oeuvre) :**

- **Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Comités**
- **Impliquer des instances et/ou des experts qualifiés en égalité entre les femmes et les hommes pour aider la programmation et la mise en oeuvre**

<b>Liste de contrôle sur l'intégration de la dimension de genre dans le Cadre de référence stratégique national</b>
---

Conformément à l'article 27 des dispositions générales du règlement des Fonds structurels, le Cadre de référence stratégique national (CRSN) constitue un instrument de référence pour préparer la programmation des Fonds structurels.

La liste de contrôle ci-dessous se réfère à différents articles relatifs au **CRSN** dans les dispositions générales du règlement des Fonds structurels.

<b>Thèmes clés</b>	<b>Intégration de la dimension de genre et égalité des chances</b>
<b>Cohérence</b> (Art. 27)	<b>Cohérence</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Avec la feuille de route de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010</li><li>▪ Avec les orientations stratégiques communautaires 2007-2013</li><li>▪ Avec la SEE et les lignes directrices pour l'emploi 2005-2008</li><li>▪ Avec les priorités nationales et régionales</li><li>▪ Avec les plans nationaux d'égalité entre les femmes et les hommes ou des documents similaires sur l'égalité entre les femmes et les hommes</li></ul> <p><b><i>1. Présence d'une référence à la feuille de route, aux orientations stratégiques, à la SEE et aux lignes directrices pour l'emploi, ainsi qu'aux priorités nationales/régionales pour l'égalité 2006-2010 ?</i></b></p> <p>2. Les six domaines prioritaires de l'action communautaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes, définis dans la feuille de route, sont-ils pris en compte dans le CRSN ?</p>

	<p><b>3. Présence d'indicateurs de genre utilisés pour analyser la situation actuelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dans l'utilisation et les besoins de services et d'infrastructures (au titre de l'objectif de convergence), et</li> <li>– dans la recherche, l'innovation, l'accessibilité et la création d'emploi (au titre de la compétitivité régionale et de l'objectif d'emploi) ?</li> </ul> <p><b>4. Présence de taux d'emploi nationaux définis pour les femmes qui sont cohérents avec les objectifs de Lisbonne, et présence d'une proposition d'action pour réduire les taux d'inactivité ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proposition d'une action pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?</li> <li>▪ Présence d'objectifs en matière de services de garde d'enfants et d'autres services de soins pour les personnes à charge, cohérents avec la stratégie de Lisbonne ?</li> <li>▪ Proposition d'une action facilitant l'organisation du travail en respectant la vie familiale ?</li> <li>▪ Proposition d'une action de renforcement des institutions du marché du travail en intégrant la dimension de genre ?</li> <li>▪ Proposition d'une action visant à réduire le travail non officiel, et en particulier dans les secteurs à où il y a ségrégation des femmes?</li> <li>▪ Proposition d'une action visant à reconnaître les compétences informelles, en particulier celles acquises en dehors du marché du travail ?</li> </ul>
Stratégie et mise en oeuvre (Art. 27)	<p><b>5. Le CRSN inclut-il une stratégie et un plan d'action d'intégration de la dimension de genre ?</b></p> <p>6. Référence à un renforcement de capacité en ce qui concerne les questions de genre pour les acteurs impliqués dans le cycle politique du FSE ?</p> <p><b>7. Exigence d'une demande d'expertise en matière de genre pour développer des projets avec les Fonds structurels ?</b></p>
Section stratégique (Art. 27)	<p><b>8. La perspective hommes/femmes est-elle utilisée dans l'analyse des disparités de développement, des faiblesses et des potentialités, et y a-t-il une analyse d'impact sur les femmes et les hommes des priorités thématiques et territoriales ?</b></p> <p>9. Présence de priorités thématiques et territoriales cohérentes avec les inégalités hommes/femmes détectées dans l'analyse ?</p> <p>10. Les priorités sont-elles assorties d'indicateurs d'incidence prenant en compte les effets des activités proposées sur les hommes et les femmes ?</p> <p>11. La formation sur le genre et l'intégration de la dimension de genre fait-elle partie des actions prévues pour renforcer l'efficacité administrative ?</p> <p>12. Le plan d'évaluation décrit-il une analyse du degré d'intégration du principe d'égalité des chances ?</p> <p><b>13. Le plan d'évaluation inclut-il les effets sur les femmes et les hommes des activités développées, ainsi qu'une estimation de la contribution à diminuer les inégalités entre les femmes et les hommes détectées dans l'analyse ?</b></p>
Contenu (Art. 27)	<p><b>14. Un mécanisme ou une responsabilité institutionnelle sont-ils prévus pour coordonner la mise en oeuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes opérationnels ?</b></p> <p>15. La coordination de l'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes est-elle assumée par des experts en la matière ?</p>

<b>Liste de contrôle pour l'intégration de la dimension de genre dans la programmation (évaluation prévisionnelle et programmes opérationnels)</b>
--

Les articles 2.2 et 6 du nouveau règlement du FSE stipule que le FSE a pour tâche de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la non-discrimination, et spécifie que les programmes opérationnels doivent inclure une description de la manière dont l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances sont promus dans la préparation, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation. L'article 6 souligne également la promotion d'un équilibre dans la participation des femmes et des hommes dans la gestion et la mise en oeuvre des programmes opérationnels. L'article 10a stipule que les rapports annuels et finaux feront référence à la mise en oeuvre de l'intégration de la dimension de genre ainsi qu'à toute action spécifiquement orientée vers les femmes et les hommes.

La liste de contrôle ci-dessous fait référence à différents articles des titres III (programmation) et IV (efficacité) des dispositions générales du règlement des Fonds structurels.

Thèmes clés	Égalité entre les femmes et les hommes et intégration de la dimension de genre
Évaluation prévisionnelle : analyse socio-économique (Art. 48.2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Présence d'une analyse spécifique (quantitative et qualitative) de la discrimination entre les femmes et les hommes, de données désagrégées au niveau du genre et des inégalités, et les causes des inégalités détectées entre les femmes et les hommes sont-elles décrites ?</b></li> <li>2. L'analyse spécifie-t-elle les principaux domaines où subsistent les plus fortes inégalités entre les femmes et les hommes (en vue de définir les objectifs de l'intervention) ?</li> <li>3. <b>La situation des groupes cibles a-t-elle été décrite et analysée dans une perspective hommes/femmes ? Note : les « femmes » ne sont pas un groupe cible en soi.</b></li> <li>4. A-t-on pris en compte les résultats des programmes 2000-2006 (EQUAL et intégration FSE) en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les leçons qui en ont été retirées ?</li> <li>5. L'analyse utilise-t-elle des sources secondaires sensibles au genre ?</li> </ol>
Programmes opérationnels : définition des objectifs (Art. 37.1.a, b, c and Art. 37.3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. <b>Présence d'objectifs clairs relatifs aux domaines dans lesquels les plus fortes inégalités entre les femmes et les hommes ont été détectées ?</b></li> <li>7. Présence d'objectifs <b>quantitatifs et qualitatifs</b> relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes ?</li> <li>8. Des priorités spécifiques ont-elles été définies pour les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes ?</li> <li>9. Les priorités incluent-elles l'impact attendu sur les femmes et les hommes ?</li> <li>10. Les priorités mentionnent-elles comment elles contribueront à l'égalité entre les femmes et les hommes ?</li> <li>11. Des indicateurs ont-ils été définis pour l'égalité entre les femmes et les hommes ?</li> <li>12. Les objectifs et les priorités choisis sont-ils cohérents avec les objectifs de Lisbonne concernant le taux d'emploi des femmes et la fourniture de services de soins ?</li> </ol>
Programmes opérationnels : rendre les objectifs opérationnels (Art. 37.1.e and g)	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Présence de références à la manière dont le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a été mis en oeuvre au cours de la période de programmation 2000-2006, ses forces et ses faiblesses ?</li> <li>14. <b>Présence d'un plan d'action d'intégration de la dimension de genre pour mettre en oeuvre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long du programme opérationnel ?</b></li> <li>15. Est-il possible de distinguer les <b>allocations financières</b> relatives aux objectifs prévus en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?</li> <li>16. L'allocation financière relative aux objectifs prévus en matière d'égalité</li> </ol>

	<p>entre les femmes et les hommes est-elle suffisante?</p> <p>17. Présence d'une allocation financière pour la stratégie d'intégration de la dimension de genre ou la mise en oeuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long du programme opérationnel (ex. via une assistance technique) ?</p> <p>18. Des structures spécifiques (au sein de l'administration du FSE ou en dehors) sont-elles responsables du suivi et de l'évaluation de l'intégration de la dimension de genre ?</p> <p>19. Des actions sont-elles envisagées pour <b>renforcer la capacité</b> des structures administratives du FSE en vue de mettre en oeuvre l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long du programme opérationnel ?</p> <p>20. Une infrastructure administrative est-elle prévue pour aider les promoteurs à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets financés par les Fonds structurels, pour valider, diffuser et échanger les bonnes pratiques, et pour transférer les résultats dans d'autres domaines et arènes politiques ?</p>
--	---

## 6. ANNEXE 2 : EXPÉRIENCE D'EQUAL ET EXEMPLES ILLUSTRATIFS

Une partie importante des bonnes pratiques relatives à l'intégration de la dimension de genre développées au titre d'EQUAL ont été validées et figurent dans un [Guide d'intégration de la dimension de genre](#). Ce guide contient un système d'aide pas à pas qui peut aider à intégrer et renforcer les résultats en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tant au niveau du programme que des projets. Une large gamme d'exemples démontre les succès remportés par les projets EQUAL grâce à l'outil qu'est l'intégration de la dimension de genre.

### 6.1. Au niveau programme

#### 6.1.1. *Comment la Finlande assure l'intégration de la dimension de genre dans tous les PDD EQUAL*

## GÉNÉRER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PAR UNE APPROCHE DE HAUT VERS LE BAS

### INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE AU NIVEAU PROGRAMME ET PROJET

En **Finlande**, l'Autorité de gestion EQUAL a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité transversale et a assuré l'intégration de la dimension de genre tout au long du cycle de vie des Partenariats de développement (PDD). L'égalité entre les femmes et les hommes et une approche d'intégration de la dimension de genre étaient des critères de sélection. Le Ministère a utilisé un évaluateur externe aux PDD pour évaluer les volets des propositions de projet relatifs à l'intégration de la dimension de genre, c'est-à-dire pour vérifier si l'approche était prise en compte dans les actions prévues par le PDD. Une formation a été organisée simultanément pour le personnel du NSS qui était responsable de l'évaluation des propositions de projet. À ce stade l'intégration de la dimension de genre n'était pas un critère indispensable. Cependant le Ministère a demandé à tous les PDD qu'un plan d'intégration de la dimension de genre soit développé lors de la première étape de l'Action 1. L'approbation d'un plan d'intégration de la dimension de genre était une condition préalable à la confirmation des PDD pour les Actions 2 et 3.

À un stade ultérieur, l'Autorité de gestion a utilisé ce même expert pour donner une formation à tous les PDD sélectionnés. La liste de contrôle utilisée lors de la phase de sélection a également été distribuée à tous les PDD.

Au cours du deuxième volet d'EQUAL, cet expert extérieur joue un rôle encore plus actif : il/elle devra donner des lignes directrices et assurer un coaching tout au long du partenariat, ainsi qu'assurer une formation au personnel et aux groupes de direction des PDD. Ceci est considéré comme essentiel par le Ministère pour garantir que l'approche d'intégration de la dimension de genre devienne réellement une partie intégrante de toutes les activités des PDD, et ne reste pas lettre morte. Les promoteurs de projet et les membres des groupes de direction comprendront bien que l'approche de genre est vraiment une partie importante du projet, qu'elle apporte une valeur ajoutée, et ne doit donc pas être considérée comme un fardeau en raison de la complexité supplémentaire qu'elle apporte à la mise en oeuvre et au suivi des actions des PDD.

Pour assurer que ce principe horizontal de l'Initiative communautaire EQUAL soit incorporé dans la mise en oeuvre des projets, le Ministère leur demande de suivre les progrès de manière régulière. Les promoteurs de projet doivent évaluer l'incidence de leurs activités sur les femmes et les hommes. Le Ministère a également développé une liste de contrôle de l'intégration de la dimension de genre, que les projets peuvent utiliser pour mesurer et évaluer la manière dont les questions d'intégration sont abordées par leur PDD.

En outre, les questions de genre sont un élément clé des évaluations au niveau du programme et du projet. L'évaluation permet une saine réflexion, et l'Autorité de gestion peut ainsi s'assurer de la bonne mise en oeuvre du principe d'intégration de la dimension de genre. L'évaluation fournit en plus des informations de valeur sur la mise en oeuvre des principes d'EQUAL et permet donc d'intervenir dans la mise en oeuvre du programme au cas où les principes auraient été mis en oeuvre de manière insuffisante.

### **QUI ÉTAIT IMPLIQUÉ, ET COMMENT**

Comme précédemment mentionné, l'étroite coopération entre l'expert en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le personnel du NSS, a été essentielle dans la conception et l'apport de lignes directrices et de formation aux PDD. L'unité d'égalité du Ministère des affaires sociales et de la santé a été impliquée dans le processus de sélection des PDD et a présidé le groupe de travail sur l'égalité du Ministère du travail.

Un membre du Parlement national, qui représente les organisations politiques féminines, est un membre suppléant du Comité de suivi d'EQUAL.

En ce qui concerne le deuxième volet, il est prévu d'impliquer des experts en égalité entre les femmes et les hommes dans tous les Groupes thématiques nationaux (GTN). L'Unité Egalité du Ministère des affaires sociales et de la santé souhaite apporter sa contribution. L'expert choisi pour organiser la formation et le coaching individuel des PDD du deuxième volet devra également organiser une formation sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes pour les groupes thématiques.

### **PRINCIPAUX FACTEURS DE SUCCÈS ET OBSTACLES**

Selon le NSS finlandais, il semble que le coaching personnalisé et le soutien apporté aux projets spécifiques grâce aux efforts conjugués de l'expert et du NSS ont été les facteurs décisifs pour assurer l'intégration de la dimension de genre dans les PDD d'EQUAL.

### **RÉSULTATS**

Il est encore trop tôt pour parler des résultats réels auxquels ces efforts ont abouti. Il semble cependant qu'en général le premier volet de l'intégration de la dimension de genre laisse beaucoup à désirer. Toutefois, le deuxième volet prévoit un plus grand nombre de « tremplins »



de meilleure qualité ainsi qu'un soutien continu. Cette fois, un bien plus grand nombre de PDD ont pris en compte l'égalité entre les femmes et les hommes en tant qu'objectif en soi, et l'intégration de la dimension de genre en tant qu'outil pour y parvenir. On s'attend donc à ce qu'au cours du volet 2 de meilleurs résultats soient atteints en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Finlande grâce à EQUAL, et qu'ils ne soient pas liés uniquement aux thèmes de conciliation et de déségrégation, mais soient fondés sur l'intégration de la dimension de genre en tant que principe transversal fermement ancré dans tous les autres thèmes.

### **6.1.2. Intégration de la dimension de genre dans l'Agence FSE en Flandre**

## **INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS L'AGENCE FSE EN FLANDRE**

### **PRÉPARER LE TERRAIN POUR LA PROCHAINE PÉRIODE DE PROGRAMMATION**

Lorsque l'on travaille sur le thème de l'égalité des chances au sein du marché du travail pour les femmes et les hommes, il convient de prendre en compte les concepts tant de culture que de structure. Il est impossible de modifier une situation si la culture (la manière dont les personnes envisagent les choses) d'une organisation ou d'une entreprise n'inclut pas l'ouverture et la volonté de changer (même si la structure de cette organisation est à même de proposer une égalité des chances). L'opposé est vrai aussi, en ce sens que même s'il existe une volonté de changement, mais pas de structure apte à la recevoir, le changement ne sera pas possible non plus.

Il convient de prendre en compte ces concepts dans l'application de l'intégration de la dimension de genre. Pour convaincre les acteurs clés de la pertinence et de la valeur de l'intégration de la dimension de genre dans les futurs programmes et projets du FSE, il est important de leur fournir des lignes directrices qui ciblent à la fois le niveau culturel et le niveau structurel.

À cet effet l'Agence FSE Flandre a lancé deux groupes de travail thématiques.

- Le premier groupe se focalise sur l'intégration de certains des instruments et outils développés par les promoteurs de projets d'égalité des chances. Avec le soutien d'une équipe d'experts, l'Agence FSE analysera tous les produits et instruments, puis développera une boîte à outils contenant les meilleurs d'entre eux, et en particulier ceux qui concernent le développement des ressources humaines. Après discussion, le groupe de travail a décidé de réécrire les instruments pour les rendre plus utiles à un public plus large. La raison de cette décision réside dans la persistance d'une connotation « négative » du concept hommes/femmes dans les entreprises et dans certaines organisations, qui tendent en fait à considérer tous les concepts relatifs au genre comme des instruments destinés aux femmes, et donc ni intéressants ni pertinents. Le groupe de travail est convaincu que présenter ces produits sous forme d'outils de gestion des ressources humaines peut pousser de nombreuses entreprises à les apprécier et à commencer à les utiliser.
- Un deuxième groupe thématique se concentrera sur les stéréotypes liés au sexe. L'idée est ici de développer des stratégies susceptibles d'aider les promoteurs à sensibiliser leurs groupes cibles et à trouver quels instruments se sont avérés efficaces pour démanteler les stéréotypes de genre dans les écoles, les entreprises etc.

## QUI EST IMPLIQUÉ ET COMMENT

À côté des membres de l'équipe de l'Agence FSE et des experts, cette initiative implique différentes catégories d'acteurs clés tels que décideurs politiques, partenaires sociaux, promoteurs de projet, organisations féminines, experts etc. En parallèle aux deux groupes de travail, l'Agence FSE organisera des déjeuners au cours desquels la parole sera donnée à d'autres promoteurs qui ont développé des produits et outils intéressants. Avec les décideurs politiques, qui hébergeront ces réunions, seront invités des organisations intéressées, des membres du Parlement etc.

## PRINCIPAUX FACTEURS DE SUCCÈS ET OBSTACLES

Une préparation soignée est nécessaire pour des groupes de travail thématiques visant à développer des outils conjointement avec les promoteurs (sur la base des produits développés par les promoteurs). Les aspects ci-dessous ont été considérés comme des facteurs de succès importants pour les groupes thématiques mentionnés :

- Les promoteurs ont besoin de lignes directrices avant qu'ils ne prennent conscience des types d'outils et de produits à développer. Pour cette raison, l'Agence FSE leur fournit un coaching important, non seulement avant qu'ils soumettent une proposition de projet, mais également au cours de la durée du projet.
- L'Agence FSE a déjà fait des expériences en proposant une Gestion de cycle de projet aux promoteurs qui en ont réellement besoin. Cette méthode les aide à bien définir leurs objectifs et à travailler sur un outil utile en matière de genre. Cette méthode a donné des résultats tellement satisfaisants qu'il a été décidé de proposer régulièrement une Gestion de cycle de projet dans l'avenir.
- Au cours des visites de suivi, les promoteurs reçoivent des conseils de la part de l'Agence FSE, qui suit de près le développement de leur outil et la mise en oeuvre de l'intégration de la dimension de genre dans leur projet.
- L'expérience des personnes qui, au sein de l'Agence FSE, s'occupent de l'égalité entre les femmes et les hommes est un facteur très important, et il est crucial de conserver de bonnes relations avec un réseau d'organisations féminines et de décideurs.
- La grande expérience de l'Agence FSE dans le développement de projets européens relatifs aux questions de genre s'est révélé être un atout précieux. L'échange transnational de bonnes pratiques a donné l'occasion de développer de nouvelles idées en Flandre.

Cependant, le lancement et la tenue des groupes de travail thématiques a impliqué une charge de travail immense pour l'équipe qui s'occupe de l'intégration de la dimension de genre. Un autre défi de cette méthode de travail est de maintenir la motivation des promoteurs à collaborer, parce que leur aide et leurs idées sont essentielles au travail thématique.

## RÉSULTATS ATTENDUS

On s'attend à ce qu'en 2007 l'Agence FSE dispose de toute une gamme d'outils prêts à être diffusés, ce qui aidera à mobiliser les promoteurs à prendre en compte les questions de genre (également dans le nouveau programme).

Les résultats seront présentés lors d'une conférence et les outils seront largement diffusés (ils ne seront donc pas diffusés uniquement aux promoteurs).

### 6.1.3. *Intégration de la dimension de genre dans la région espagnole d'Andalousie*

## INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE EN ANDALOUSIE

### L'UNITÉ DE GENRE ET D'ÉGALITÉ, OU INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LE GOUVERNEMENT RÉGIONAL D'ANDALOUSIE, EN ESPAGNE

L'**Unité genre et égalité** est un projet d'assistance technique qui vise à tester la stratégie d'intégration de la dimension de genre dans le gouvernement régional d'Andalousie. Il est cofinancé par le gouvernement régional et les Fonds structurels, et administré conjointement par la Direction générale des Fonds européens (du Ministère régional de l'économie et des finances) et l'Institut Andalou de la Femme (=Instituto andaluz de la mujer) (du Ministère régional de l'égalité et de la sécurité sociale).

L'Unité a entamé ses travaux en 2002 et offre depuis lors à l'administration régionale une structure de soutien stable, des conseils et de l'assistance technique, en vue de lancer et consolider le processus d'intégration de la dimension de genre dans le gouvernement régional et dans toutes ses administrations publiques.

Les activités de l'Unité consistent à appliquer en pratique un modèle d'intervention publique qui favorise l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis son début, l'Unité s'est fixé les objectifs suivants :

- Identifier les besoins et les possibilités des différentes directions générales de l'administration publique régionale en ce qui concerne l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.
- Offrir à ces instances administratives une assistance spécialisée sur le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Parrainer la formation sur l'égalité et le genre nécessaire au personnel de ces centres.
- Valider un modèle d'introduction de la stratégie d'intégration de la dimension de genre dans le gouvernement régional.

La définition, les fonctions et les tâches de l'Unité de genre et d'égalité ont été reformulées sous forme d'un modèle prévoyant une introduction progressive en quatre étapes :

#### Étape 1 : sensibilisation, diagnostic et formation

Le but de cette étape est de déterminer le degré d'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans le gouvernement régional et de sensibiliser le personnel au besoin d'interventions visant à atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Ceci signifie que le personnel peut s'inscrire à des programmes de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la dimension de genre. En coopération avec l'Unité, des plans de travail individuels seront développés avec le personnel en vue d'appliquer l'intégration de la dimension de genre dans leur travail quotidien.

#### Étape 2 : motivation et organisation

Cette étape cherche à identifier les résistances et les barrières au changement, parfois inconscientes, au niveau des décideurs, ainsi qu'à établir un groupe de personnes dans les différents départements du gouvernement régional qui agiront en qualité de promoteurs de l'intégration de la dimension de genre. L'idée sous-jacente est de stimuler et renforcer l'engagement de tous les niveaux de décision, et en particulier celui des directeurs généraux, avec lesquels on convient de programmes spéciaux de formation et de plans de travail adaptés aux spécificités de leur direction générale. À ce stade donc, et en comparaison avec l'étape

précédente, l'engagement passe d'un niveau individuel à un niveau hiérarchique, en vue de progresser vers un changement structurel.

Étape 3 : mise en oeuvre (prévue pour 2006)

Une fois que l'Unité et les directeurs généraux auront convenu de programmes de formation et de plans de travail pour leurs départements, l'étape de mise en oeuvre pourra commencer. Cette étape vise également à diffuser et transférer vers les autres directions générales les procédures qui ont été testées et couronnées de succès, ainsi que les leçons qui en ont été retirées.

Étape 4 : généralisation

Cette dernière étape consiste en la généralisation de la mise en oeuvre de la stratégie d'intégration de la dimension de genre, qui sera appliquée de façon systématique et permanente dans toutes les politiques publiques.

#### **QUI EST IMPLIQUÉ ET COMMENT**

L'Unité a été lancée par l'Institut andalou de la femme et la Direction générale des Fonds européens de la région d'Andalousie. Cependant, la stratégie d'intégration de la dimension de genre exige la participation active des organisations qui doivent les appliquer. Quatorze ministères régionaux sont donc impliqués via 84 de leurs directions générales. Au sein de ces 84 directions, 145 unités administratives ont participé aux activités promues par l'Unité.

#### **PRINCIPAUX FACTEURS DE SUCCÈS ET OBSTACLES**

À ce jour, tous les ministères régionaux participent au projet, avec différents degrés d'implication, et l'intégration de la dimension de genre dans les activités de 73 directions générales du gouvernement régional est en cours d'analyse. Il est remarquable de constater qu'au sein du Ministère régional de la santé toutes les directions générales et leurs départements sont impliqués.

Le principal facteur de succès est que le modèle d'intervention a été conçu de telle manière qu'une fois les 3 premières étapes achevées, le modèle fonctionne de lui-même et peut être étendu à toutes les activités du gouvernement régional.

Au cours de la mise en oeuvre du modèle, les barrières ont fréquemment changé. Lors de la première étape, l'Unité n'était pas connue, et l'obligation d'introduire le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans le travail quotidien rendait très difficile le fait de convaincre les gens de participer au processus de diagnostic et à la formation. Durant cette étape, et du fait que le gouvernement régional avait convenu que la participation devait être volontaire et individuelle, un autre obstacle est apparu : le manque de soutien et de reconnaissance de ceux qui sont activement impliqués dans l'introduction de la perspective de genre dans leurs tâches. Au cours de la deuxième étape, lorsque des compromis ont été atteints à des niveaux plus élevés et plus structurels, un autre genre d'obstacle a pu être observé. Malgré les accords obtenus à des niveaux de décision élevés et intermédiaires, une résistance passive s'est organisée. Il semble que les changements dans les procédures augmentent la charge de travail existante, mais qu'ils diffèrent tellement des autres tâches qu'on manque de temps pour les mettre en oeuvre. Un autre problème important réside dans le manque de procédures formelles pour concevoir le programme de formation et les plans de travail pour les directions générales. Au lieu de faire confiance à la bonne volonté des décideurs, il serait nécessaire d'introduire des protocoles destinés à régler la collaboration entre l'Unité et les différentes directions générales.

#### **RÉSULTATS**

Comme précédemment mentionné, l'intégration de la dimension de genre est en cours d'analyse au sein des activités de 73 directions générales du gouvernement régional. 352 membres du personnel ont été formés aux bases de l'intégration de la dimension de genre et à des questions

spécifiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que la pertinence du genre, le genre et la santé et la budgétisation du genre.

Des changements partiels mais significatifs ont déjà été réalisés, dont notamment :

- l'utilisation de données désagrégées au niveau du genre;
- l'emploi d'un langage non sexiste ;
- une révision des critères d'attribution d'allocations, qui introduit une perspective de genre ;
- la formation de personnel technique et l'inclusion du thème d'égalité des chances dans les programmes de formation internes ;
- une révision des systèmes d'information (Internet, bases de données, formulaires etc.)
- l'élaboration d'indicateurs relatifs au genre.

## **6.2. Au niveau projet**

### ***6.2.1. Intégration de la dimension de genre en Autriche***

#### **INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS UNE RÉGION AUTRICHIENNE FICHE 3 D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE**

#### **UN NOUVEAU MODÈLE INTÈGRE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA FORMATION ET LES POLITIQUES D'EMPLOI**

Le PDD **autrichien** Just GeM est parvenu avec succès à convaincre les instances responsables de la formation et de l'emploi de la région de Styrie d'adopter des stratégies prenant en compte la diversité de leurs « publics » masculin et féminin, au lieu de les pousser à s'adapter aux procédures des organisations et à leurs cultures. Quelque 30 organisations ont accepté de mettre en oeuvre des projets pilotes d'intégration de la dimension de genre et de désigner dans leur organisation un responsable de haut niveau pour participer à une formation destinée aux « agents de genre ». Tant le programme de formation que les projets pilotes démontrent d'ores et déjà les effets positifs de l'intégration horizontale sur les politiques et pratiques d'emploi régionales.

Le PDD a développé une base théorique et une gamme de méthodes et d'outils, parmi lesquels :

- Un modèle en six étapes a été conçu, qui permet aux acteurs clés d'examiner à chaque étape, de la conception à l'évaluation, la bonne intégration de la dimension de genre. Le modèle débute par une évaluation d'incidence du genre visant à découvrir comment les hommes et les femmes sont représentés dans les processus de décision et à quel point ils bénéficient des politiques et pratiques de formation et d'emploi. Les résultats de cette première phase ont permis de fixer des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de développer un plan d'action viable pour les atteindre. Au cours de la mise en oeuvre du plan d'action, la dimension de genre a été intégrée dans les systèmes de gestion et de contrôle de chaque organisation impliquée. Enfin, on a établi des mécanismes de suivi et d'évaluation en vue de mesurer les progrès accomplis par rapport à la situation de départ et aux objectifs convenus.
- Des séminaires de sensibilisation destinés aux décideurs de haut niveau et aux cadres supérieurs des organisations impliquées dans les politiques d'emploi ;
- La formation des cadres supérieurs de différentes organisations telles que les municipalités, les agences locales de développement et les agences pour l'emploi, les syndicats et les

entreprises, pour en faire des « agents de genre » responsables de lancer et gérer le processus d'intégration de la dimension de genre au sein de leurs organisations.

- Un deuxième volet de la formation visait les organisations qui mettent en oeuvre les politiques du marché du travail et travaillent sous contrat pour le compte des autorités. Les responsables du développement et de la qualité des produits (cours de gestion, formation professionnelle, conseils etc.) ont acquis le savoir-faire nécessaire pour intégrer la dimension de genre dans la planification, le développement et la mise en oeuvre, et progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous leurs produits.
- Des critères pour des projets pilotes financés dans le cadre du PDD ;
- Des indicateurs d'égalité entre les femmes et les hommes utilisés dans un système de suivi et de positionnement comparatif intitulé Gender Radar.

### QUI ÉTAIT IMPLIQUÉ ET COMMENT

Selon le PDD, l'approche de partenariat EQUAL a été le facteur de succès le plus important pour progresser vers l'intégration de la dimension de genre. Just GeM a forgé une coalition de tous les décideurs politiques capables de réaliser ses ambitieux objectifs. Il a réuni pour cela le Ministère régional de l'économie, l'Office régional pour l'emploi, les organisations des partenaires sociaux, les chambres de commerce, la municipalité de Graz (capitale de la Styrie), plusieurs collectivités territoriales, l'association des Centres d'innovation de Styrie ainsi que la plus grande association caritative de la région. Au niveau de la mise en pratique, le PDD a uni ses forces avec six pactes pour l'emploi sous-régionaux, des fournisseurs de formation et d'éducation, des instituts de recherche, des instances vouées à l'égalité entre les femmes et les hommes et des ONG féminines de toute la région.

Le PDD était très conscient que même une alliance d'une telle puissance n'aurait aucun effet sans une approche du haut vers le bas au sein des organisations qu'il cherchait à influencer. Pour cette raison, il a consacré énormément d'énergie et de temps à prendre contact avec les décideurs politiques de haut niveau pour les convaincre de s'engager à intégrer la dimension de genre dans leurs organisations. Ce parrainage de la haute direction a assuré l'implication des cadres supérieurs et moyens dans les activités du PDD et s'est avéré crucial pour le développement du réseau d'agents de genre opérant en Styrie et ailleurs.

### PRINCIPAUX FACTEURS DE SUCCÈS ET OBSTACLES

Le PDD a identifié plusieurs facteurs clés de son succès. L'approche de partenariat décrite ci-dessus était évidemment essentielle pour toutes les activités du PDD, sans oublier les efforts de diffusion et d'intégration de Just GeM envers les organisations qui n'avaient pas été impliquées, et également envers d'autres régions.

Un deuxième facteur de succès est attribuable aux projets pilotes qui ont permis aux organisations participantes de faire l'expérience de l'intégration de la dimension de genre et de découvrir les avantages apportés par cette approche. Le fait que le financement des projets pilotes n'était pas automatique, mais dépendait de la présentation par les organisations d'un plan détaillé et dûment justifié, a suscité entre elles une concurrence et a renforcé l'engagement et les performances de ces organisations. Les propositions étaient évaluées par un jury de haut niveau, et les « gagnants » ont visiblement tiré le plus grand parti de leurs expériences.

Les caractéristiques spécifiques du programme de formation pour les agents de genre ont clairement été un autre facteur de succès. Le programme était modulaire et très orienté vers la pratique, du fait que, tout en acquérant les connaissances et compétences pertinentes, les participants développaient et mettaient en oeuvre également leurs propres projets pilotes.

En outre, l'Office régional pour l'emploi a édicté une règle stricte stipulant que l'intégration de la dimension de genre doit être adoptée par tous ses sous-traitants, ce qui a déclenché un

engouement important pour le programme de formation de la part de ces organisations et a suscité un changement visible.

- Les difficultés et barrières rencontrées étaient liées au fait que des changements structurels exigent de « bousculer » d'anciens schémas et habitudes profondément ancrés dans les organisations. Parfois, les décideurs de ces systèmes tendaient à reléguer les initiatives d'intégration de la dimension de genre à un niveau de « sensibilisation » et refusaient d'entreprendre les changements structurels requis. Une autre difficulté a été la manière dont la direction plaçait les « agents de genre » dans la hiérarchie. Dans certains cas en effet, leur rôle est confiné à celui d'un conseiller interne qui peut être utilisé à volonté mais ne dispose d'aucun pouvoir, ce qui fait de l'intégration de la dimension de genre une quête plus ou moins personnelle des agents de genre.

## RÉSULTATS

- 11 projets pilotes lancés en Styrie grâce à EQUAL sont la preuve vivante d'un changement. Ils ont généré des résultats durables qui continuent à se développer dans les différentes organisations. Les résultats sont notamment :
- Les analyses d'impact de genre des services de la municipalité de Graz, capitale de la région qui s'est lancée dans l'intégration de la dimension de genre dans la procédure budgétaire (gender budgeting) pour assurer une distribution plus équitable des financements et/ou des subsides dans certains domaines politiques spécifiques. Le gouvernement de la ville de Graz a par exemple développé des outils et des lignes directrices pour l'intégration de la dimension de genre dans les politiques sportives et familiales. Des outils et lignes directrices sont également disponibles pour d'autres municipalités.
- Une analyse de l'impact de genre d'un certain nombre d'accords collectifs conclus par la filiale régionale de la fédération des syndicats autrichiens, ainsi qu'un programme de formation destiné à aider les comités d'entreprise à identifier et éliminer la discrimination entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.
- La toute première approche inter-agence initiée par le Sozialhilfeverband de Styrie, une institution du secteur public responsable des politiques sociales, y compris des soins et du soutien aux citoyens âgés et aux handicapés. Le concept réunit des associations caritatives, des entreprises privées, des médecins et des hôpitaux qui fournissent ces services et prend en compte la dimension de genre dans les besoins des personnes qui assurent ces services et de celles qui en bénéficient.
- Le système de positionnement comparatif intitulé *Gender Radar* n'est pas uniquement un outil utile pour présenter les niveaux d'égalité entre les femmes et les hommes qui ont été atteints dans des domaines essentiels comme l'éducation et la formation, l'emploi, le chômage et la prise de décision politique dans les différents districts de Styrie, mais est également un stimulant de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce système permet de faire des comparaisons entre tous les districts et tous les différents domaines politiques. En comparant les indicateurs sur plusieurs années, il est possible d'identifier et de démontrer les progrès réalisés dans des domaines politiques spécifiques, ainsi que dans les performances générales au sein de différentes zones géographiques.

Le système Gender Radar a clairement aidé à créer et à renforcer un climat favorable à l'intégration de la dimension de genre. La visibilité de leurs performances en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a poussé les décideurs des districts régionaux et des localités à être plus conscients de leurs propres politiques et pratiques et à faire plus attention aux disparités entre les femmes et les hommes qu'ils doivent encore résoudre. La conséquence générale est que le modèle en six étapes développé par Just GeM et le programme de formation pour les agents de genre sont actuellement très demandés dans toute l'Autriche.

Un deuxième volet PDD EQUAL est à présent dédié à la poursuite du processus d'intégration. Toutes les autorités et agences du marché du travail, qui ont bénéficié des activités de Just GeM, adoptent un rôle nettement plus proactif. Sur la base de leurs

expériences en intégration de la dimension de genre, elles octroient de la formation et apportent leur soutien à d'autres acteurs qui prendront le relais à leur tour. Par exemple, les municipalités soutiennent leurs homologues dans d'autres régions d'Autriche, et la filiale de Styrie de la fédération des syndicats autrichiens fait équipe avec d'autres filiales régionales et également avec le siège central à Vienne. De plus, un certain nombre d'entreprises, dont des leaders du marché, ont reconnu la valeur ajoutée de l'intégration de la dimension de genre. Face à des disparités de compétences dues aux évolutions démographiques, ils mettent en oeuvre à présent des plans d'action visant à utiliser le potentiel sous-exploité des femmes, et sont bien conscients que cette approche exige une gamme complète de politiques d'équilibre entre la vie familiale et professionnelle, tant pour les femmes que pour les hommes.



## 7. ANNEXE 3 : LITTÉRATURE PERTINENTE, DOCUMENTS ET LIENS :

Guide EQUAL sur l'intégration de la dimension de genre, Commission européenne 2004,  
<http://europa.eu.int/comm/equal>

Un certain nombre d'États membres ont produit des guides et des outils qui peuvent s'avérer utiles, même s'ils ont été conçus pour la période de programmation passée :

### France :

- Une édition spéciale du magazine Racine sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le FSE français (voir <http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/390-BUL.67VF.pdf>)
- Un guide sur l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets du FSE français (voir [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire\(2\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire(2).pdf))
- Un guide d'auto-évaluation pour l'égalité entre les femmes et les hommes (voir [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest\(3\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest(3).pdf))

### Autriche :

- Un guide de mise en oeuvre de l'intégration de la dimension de genre dans l'administration publique  
[www.popupgem.at/downloads/docs/4211\\_Praxisleitfaden.pdf](http://www.popupgem.at/downloads/docs/4211_Praxisleitfaden.pdf)
- Trucs et astuces pour l'intégration de la dimension de genre  
[www.popupgem.at/downloads/docs/4209\\_ag-gender.pdf](http://www.popupgem.at/downloads/docs/4209_ag-gender.pdf)
- Une boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre  
[www.gem.or.at/de/downloads](http://www.gem.or.at/de/downloads)

### Espagne :

- Un guide d'intégration de la dimension de genre dans les activités des Fonds structurels (voir <http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guaincorporacion.doc>)
- Un guide méthodologique pour évaluer le principe d'égalité des chances dans les activités financées par les Fonds structurels (voir <http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guiguial.doc>)
- Recommandations sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la nouvelle période de programmation du FSE 2007-2013 (voir <http://www.mtas.es/UAFSE/es/Igualdad2007-2013.pdf>)