

Gender Budgeting

Étape 4 — Tirer des conclusions

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

- Quelles conséquences l'intervention aura-t-elle sur le groupe cible, le marché du travail ou le projet?
- Comment les différences entre les femmes et les hommes peuvent-elles affecter les chances d'atteindre les objectifs des Fonds de l'UE dans le cadre de l'intervention?

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

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

- La répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes va-t-elle changer à la suite de l'intervention proposée? Dans l'affirmative, quels types de changements cela va-t-il provoquer? L'écart entre les femmes et les hommes sera-t-il réduit? Cela va-t-il accroître l'engagement des hommes dans le travail de soins non rémunéré?
- La représentation des femmes dans les organes de décision va-t-elle changer à la suite de l'intervention proposée? Dans l'affirmative, quels changements se produiront?

- La répartition inégale des revenus entre les femmes et les hommes va-t-elle changer? Dans l'affirmative, quels changements se produiront?
- Le nombre de femmes employées à temps plein augmentera-t-il? Dans l'affirmative, quels changements se produiront?
- La ségrégation de genre sur le marché du travail sera-t-elle réduite? Dans l'affirmative, quels changements se produiront?
- Les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux ressources seront-elles réduites? Dans l'affirmative, de quelles manières?

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

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

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

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

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

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

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

- recense les différences entre les femmes et les hommes et leurs causes sous-jacentes;
- décrit les questions de genre dans différents domaines d'intervention, structures et processus, tels que les questions budgétaires et la prise de décisions;
- intègre l'égalité de genre dans toutes les phases de l'analyse plutôt que dans une section distincte;
- veille à ce que l'analyse socio-économique préliminaire évalue les différences entre les femmes et les hommes dans chaque sphère de la vie;
- s'intéresse aux conditions économiques et sociales des femmes et des hommes (par exemple, les effets de la crise économique sur les femmes, leur influence sur l'accès aux ressources, la répartition du travail rémunéré et non rémunéré);
- examine dans quelle mesure les objectifs de l'UE et les objectifs nationaux en matière d'égalité ont été atteints, ainsi que les obstacles qui subsistent pour les atteindre pleinement;
- fixe des objectifs précis pour s'attaquer spécifiquement aux inégalités recensées dans l'analyse socio-économique;
- s'assure que tous les objectifs revêtent une dimension d'égalité en répondant aux questions suivantes:

- 1 | quelles dimensions de l'égalité de genre doivent être prises en considération? (Le rappel des objectifs peut se révéler inefficace ou contre-productif si nous supposons qu'ils sont neutres du point de vue du genre);
- 2 | les objectifs renforcent-ils les inégalités? Par exemple, si les efforts visant à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée se concentrent uniquement sur les femmes, cela peut-il renforcer les stéréotypes et enraciner les rôles de genre?

- met à disposition des indicateurs mesurables de l'égalité de genre pour suivre l'évolution de la réalisation de ces objectifs;
- associe des partenaires chargés de promouvoir l'égalité de genre et la non-discrimination, aux côtés d'organisations de la société civile qui œuvrent pour l'égalité;
- inclut au sein du comité de suivi des acteurs responsables de la promotion de l'égalité et de la non-discrimination, aux côtés des organisations de la société civile qui œuvrent pour l'égalité;
- veille à ce qu'il existe un plan de développement des compétences en faveur de l'égalité de genre à l'intention de la direction et des autres membres du personnel;
- établit une structure de soutien pour contribuer à la mise en œuvre du principe de l'égalité horizontale;
- inclut des informations sur les efforts particuliers visant à promouvoir l'égalité de genre et l'intégration de la dimension de genre dans les rapports et évaluations annuels et autres;
- exige que les procédures de passation de marchés pour les évaluations ex ante, les évaluations de l'apprentissage et les évaluations ex post soient fondées sur des compétences en matière d'égalité de genre.

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