

# Gender Budgeting

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

Lors de la sélection et de la formulation des activités proposées pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par le recours au FSE+ et au FEDER, il est conseillé aux représentants des autorités de gestion des États membres de se référer à l'étape 3. Ce faisant, elles devraient tenir compte des résultats escomptés, ainsi que des indicateurs connexes de progrès et de changement, afin d'assurer le suivi des résultats obtenus. L'exemple ci-dessous illustre la manière dont, en utilisant un processus par étapes, les parties prenantes peuvent prendre en considération l'objectif fondamental, les mesures pour atteindre cet objectif et les indicateurs<sup>[1]</sup> en vue d'étayer les actions, le suivi et l'évaluation.

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

Veillez noter que ces indicateurs<sup>[2]</sup> ne sont que des exemples.

#### Indicateurs de réalisation

- Renforcement de l'offre de services financés par les fonds publics, flexibles et de haute qualité en matière de garde d'enfants
- Renforcement de l'offre de services flexibles, abordables et de haute qualité en matière de soins aux personnes âgées, y compris les technologies numériques, les soins partagés et les services de soins intergénérationnels
- Renforcement de l'offre de services financés par les fonds publics, flexibles et de haute qualité au bénéfice des personnes handicapées, y compris les enfants
- Augmentation de la part des dépenses allouées au développement de la main-d'œuvre dans le domaine des soins sociaux, des soins aux personnes âgées et de la garde d'enfants

- Amélioration de l'accès aux structures et services de soins pour soutenir la participation au marché du travail
- Amélioration des pratiques des employeurs/entreprises visant à soutenir le travail flexible et les modes de travail alternatifs
- Renforcement de l'autonomie des employés pour déterminer les modalités de leur temps de travail
- Renforcement de la participation des hommes dans les professions liées aux soins et amélioration des conditions de travail des femmes et des hommes dans l'ensemble du secteur des soins

### Indicateurs de résultat

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

### Indicateurs d'impact

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

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

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

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

L'absence de services publics de garde d'enfants et le manque de solutions de rechange abordables découragent les femmes d'accéder au marché du travail. Les données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montrent que, parmi tous les États membres de l'UE, la Tchéquie affiche le taux d'emploi le plus faible pour les mères ayant des enfants de moins de 12 ans et les taux d'emploi les plus bas pour les femmes ayant des enfants âgés de moins de 3 ans<sup>[3]</sup>. Une série d'actions ont été lancées pour relever ces défis en combinant les fonds publics et les ressources des Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI). Ainsi, un réseau de services de garde d'enfants abordables et disponibles localement est en cours de développement dans le cadre du programme opérationnel de Prague. Ceux-ci visent à permettre aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée en comblant les lacunes qui existent actuellement dans les services. Le nouveau dispositif comprend des programmes d'éducation destinés aux enseignants du préscolaire et aux entrepreneurs du préscolaire, nouveaux ou existants. Le congé de paternité a été introduit en tant que mesure législative pour permettre aux hommes de participer à la garde des enfants<sup>[4]</sup>; Il est accessible aux pères ou à toute personne qui a adopté ou pris en charge un enfant de moins de 7 ans.

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

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

---

## Footnotes

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

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

[3] Accord de partenariat pour la période de programmation 2014-2020.

[4] L'amendement à la loi no 187/2006 Coll. sur l'assurance maladie, en vigueur depuis le 1er janvier 2009, a été approuvé par le Sénat de Tchéquie en 2017.

---