
Gender Budgeting

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

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

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

Les autorités urbaines et autres autorités publiques

Les organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des autorités urbaines et des autres autorités publiques comprennent les organismes publics, tels que les conseils consultatifs sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les organes administratifs centraux semi-autonomes et les entités aux niveaux infranational/provincial et municipal ^[1].

Les partenaires concernés par les questions de genre peuvent inclure des points focaux ou des personnes responsables de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes qui jouent un rôle juridique ou administratif ou qui sont dotés de compétences sectorielles spécifiques.

Les partenaires économiques et sociaux

Les partenaires économiques et sociaux spécifiques à chaque pays peuvent inclure des organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et par l'intermédiaire du dialogue social au travail. Il s'agit notamment de syndicats, d'organismes sectoriels et d'agences locales de développement économique.

Les organismes représentant la société civile concernés. les partenaires environnementaux

et les organismes chargés de promouvoir l'inclusion sociale, les droits fondamentaux, les droits des personnes handicapées, l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination

Les organisations pertinentes de la société civile comprennent les centres d'études et de recherche sur les femmes, les organisations féministes, les établissements de formation professionnelle, universitaires et éducatifs, les entreprises de femmes, les autres entreprises sociales, les entreprises du secteur privé, les médias locaux et nationaux et les ONG. Elles englobent en particulier les organisations de femmes, les ONG œuvrant à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, les organisations de la société civile dirigées par des personnes handicapées, les organisations de la société civile représentant des personnes issues de différentes races ou origines ethniques, notamment les associations de femmes immigrées, etc.

La représentation au sein des comités de suivi

Les comités de suivi guident la mise en œuvre des Fonds de l'UE et veillent à ce qu'elle satisfasse aux critères énoncés à l'article 39 du RPDC: efficacité, efficience, pertinence, cohérence et valeur ajoutée européenne. Les inégalités entre les femmes et les hommes ont une incidence sur tous ces critères. Par conséquent, le respect de ces critères exige un haut niveau de compétence en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, sous la forme de conseils de la part de partenaires et d'experts sur les questions de genre. La représentation au sein des comités de suivi devrait tenir compte de différents aspects:

- **la représentation des parties prenantes concernées par les questions de genre:** il s'agit de garantir la représentation des parties prenantes susmentionnées – en particulier les experts des questions de genre – dans les activités de consultation du comité de suivi;
- **la représentation des femmes et des hommes:** il est essentiel d'assurer l'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les membres du groupe (c'est-à-dire une représentation d'au moins 40/60). Cela suppose également d'examiner la représentation des femmes et des hommes en tant que bénéficiaires des politiques et dans les processus décisionnels. Les femmes devraient tirer profit des politiques de l'UE dans la même mesure que les hommes. Pourtant, par rapport aux hommes, elles sont nettement sous-représentées dans les postes de décision. Lorsqu'il existe un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les processus de planification et de prise de décision concernant les actions politiques, cela nuit aux réalisations, avec de graves conséquences pour les femmes et les hommes. Les politiques tirent parti de perspectives diverses. Une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes apporte des expériences différentes qui peuvent améliorer les

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

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

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

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

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

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

Footnotes

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