

Gender Budgeting

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

La budgétisation sensible au genre est nécessaire pour atteindre les objectifs de l'Union européenne en matière de croissance, d'emploi et de cohésion sociale. Au niveau de l'UE, il existe à la fois une **base juridique et politique** pour la budgétisation sensible au genre (voir [outil 1](#)). Elle entraîne également des **gains économiques**.

Des études montrent clairement qu'il existe un lien entre une plus grande égalité de genre et une augmentation de la croissance et de l'emploi.

«Les données disponibles confirment que l'amélioration de l'égalité de genre permettrait de créer jusqu'à 10,5 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2050 et que le taux d'emploi de l'UE atteindrait presque 80 %. Le produit intérieur brut (PIB) par habitant de l'UE serait également favorablement influencé et pourrait augmenter jusqu'à près de 10 % d'ici à 2050»^[1] La réduction des inégalités en matière d'activités sur le marché du travail, de rémunération et d'éducation stimulera particulièrement cette croissance et la création d'emplois.

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

- la mise en œuvre des Fonds de l'UE est plus efficace et profite aussi bien aux femmes qu'aux hommes dans toute leur diversité;
- les objectifs des Fonds de l'UE sont atteints plus efficacement, car la budgétisation sensible au genre contribue à améliorer la planification, la mise en œuvre et le suivi, tout en évitant la pérennisation des inégalités;
- nous faisons progresser l'égalité de genre – un droit humain fondamental;
- l'allocation des ressources économiques profite tant aux femmes qu'aux hommes dans

toute leur diversité;

- les projets des Fonds de l'UE sont améliorés grâce à un meilleur ciblage et à une réalisation plus efficace des buts et objectifs généraux.

Comme nous l'avons vu dans cette boîte à outils, l'égalité de genre est un droit fondamental reconnu – une valeur et un objectif fondamentaux de l'UE. L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans le traité fondateur de l'Union européenne. Le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et le socle européen des droits sociaux consacrent tous deux l'égalité entre les femmes et les hommes et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme des éléments clés qui doivent être intégrés dans les Fonds de l'UE. Tous ces engagements sont autant d'éléments qui renforcent les fondements de la budgétisation sensible au genre, tout comme les engagements internationaux clés – de la [déclaration universelle des droits de l'homme au pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#)^[2] et aux objectifs de développement durable (ODD). L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un objectif global en soi (ODD 5) et un élément transversal des 17 ODD; le cadre des ODD comprend également un indicateur spécifique sur la budgétisation sensible au genre (indicateur 5.c.1)^[3].

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

Footnotes

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

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

[3] Outre ces trois accords, il existe d'autres instruments internationaux importants qui ont des incidences sur l'égalité de genre, à savoir la [convention sur l'égalité de rémunération \(no 100\)](#) (1951/1953), la [convention sur les droits politiques de la femme](#) (1952), la [convention concernant la discrimination \(emploi et profession\) \(no 111\)](#) (1958/1960), la [convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales \(no 156\)](#) (1981/1983), la [déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes](#) (1993), la [convention sur la protection de la maternité \(no 183\)](#) (2000/2002), la [résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité](#) (2004) de l'OIT, la [déclaration de Rio du symposium mondial sur l'implication des hommes et des garçons dans la réalisation de l'objectif de l'égalité entre les sexes](#) (2009) et la [résolution sur l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent](#) (2009) de l'OIT.
