



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 20.12.2002
COM(2002) 748 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT
EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU
COMITÉ DES RÉGIONS**

**Mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les documents de
programmation des Fonds structurels 2000-2006**

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

Mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les documents de programmation des Fonds structurels 2000-2006

1. OBJET DE LA COMMUNICATION

La présente communication offre une vue d'ensemble de la façon dont la question de l'intégration de la dimension hommes-femmes a été prise en compte dans la programmation des Fonds structurels 2000-2006. Elle dresse l'inventaire des progrès réalisés et présente un certain nombre de bons exemples, tout en indiquant les domaines dans lesquels les progrès restent lents.

La communication couvre l'ensemble des quatre fonds¹, ainsi que les programmes des objectifs 1, 2 et 3. Les informations ont essentiellement été tirées de la "Revue de la proposition de mise en œuvre du règlement FSE dans l'ensemble de l'Union européenne", de l'étude "Intégration de l'égalité des chances dans les documents de programmation des objectifs 1 et 2 des Fonds structurels", et d'autres documents².

Les conclusions de ces documents ont été confirmées lors de plusieurs conférences, séminaires et ateliers, au cours desquels des praticiens des Fonds structurels et des experts en questions d'égalité hommes-femmes à différents niveaux ont confronté leurs expériences, leurs idées et leurs stratégies. La 3^{ème} conférence européenne sur l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les Fonds structurels de juin 2002 à Santander, en Espagne³, des manifestations nationales ou régionales telles que la "Conférence sur l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les Fonds structurels en Irlande et au Royaume-Uni" qui s'est tenue en mai 2002 au Pays de Galles, la conférence sur l'égalité des chances, l'emploi et les Fonds structurels en Grèce fin février 2002, et un atelier associant un expert externe et des gestionnaires des Fonds structurels de la Commission, ont montré que, au-delà de la grande variété des thèmes, la plupart des questions clés posées étaient les mêmes.

L'objet du présent document est d'apporter une contribution à la révision à mi-parcours des Fonds structurels, moment auquel sera décidée l'allocation de la réserve de performance, ainsi que toute modification concernant les allocations de fonds, les objectifs, les priorités et les mesures.

¹ Le Fonds social européen (FSE); le Fonds européen de développement régional (FEDER); le fonds européen d'orientation et de garantie agricole (FEOGA); l'Instrument financier d'orientation de la pêche (IFOP)

² voir <http://europa.eu.int/comm/regional-policy/sources/docgener>

³ Les documents seront disponibles sur le site Internet, voir note 1.

2. CONTEXTE

Les Fonds structurels sont les principaux instruments financiers visant à réduire les disparités de développement et à promouvoir la cohésion économique et sociale dans l'Union européenne. Le budget total pour la période 2000-2006 s'élève à 195 milliards d'euros, dont 69,7% vont à l'objectif 1, 11,5% à l'objectif 2 et 12,3% à l'objectif 3.

Les Fonds structurels constituent un catalyseur important pour les politiques communautaires et nationales en matière d'égalité hommes-femmes. Le règlement général des Fonds structurels⁴ (2000-2006) fait de l'égalité hommes-femmes un objectif clé et prévoit que cette dimension doit être intégrée dans les activités cofinancées par le Fonds. La question de l'égalité hommes-femmes est explicitement mentionnée dans 10 des 56 articles. Le règlement reflète les obligations du traité d'Amsterdam, qui a officiellement ancré au niveau communautaire la double approche consistant à combiner intégration de la dimension hommes-femmes et actions spécifiques. Cette double approche est également reprise dans le règlement du FSE⁵.

Le règlement du FEDER⁶ et le règlement du FEOGA⁷ comportent également des références à l'égalité hommes-femmes, qui figure aussi parmi les objectifs de chacune des quatre initiatives communautaires 2000-2006 EQUAL, INTERREG III, URBAN II et LEADER+.

Les Fonds structurels, et en particulier le FSE, sont les principaux instruments financiers qui étayaient la stratégie européenne pour l'emploi (SEE). La SEE a intégré la dimension hommes-femmes comme une priorité horizontale dans l'ensemble de ses piliers, en plus de posséder un pilier spécifiquement consacré à l'égalité des chances, qui contient des lignes directrices pour l'emploi spécifiquement axées sur les questions d'égalité hommes-femmes.

L'engagement des Fonds structurels en faveur de l'égalité hommes-femmes n'est pas une nouveauté. Le règlement régissant la période 1994-1999 considérait déjà l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail comme un objectif pour la Communauté et une tâche prioritaire pour le FSE. En 1996, le Conseil des ministres avait adopté une résolution sur l'intégration de la dimension de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le cadre des Fonds structurels.⁸

Cependant, jusqu'à présent, les Fonds ont principalement soutenu des mesures spécifiques en faveur des femmes ou des projets pilotes. Ceux-ci sont importants mais ne peuvent remédier aux inégalités structurelles. En outre, l'égalité hommes-femmes a été considérée comme une tâche relevant essentiellement du FSE, bien que les conclusions des évaluations finales du FSE pour la période 1994-1999⁹, fondées sur des résultats spécifiques par pays, aient suggéré

⁴ Règlement (CE) n° 1260/1999 du Conseil du 21 juin 1999 portant dispositions générales sur les Fonds structurels

⁵ Règlement (CE) n° 1784/1999 du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 1999 relatif au Fonds social européen, article 2, paragraphe 1, point e) et paragraphe 2, point c)

⁶ Règlement (CE) n° 1783/1999 du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 1999 relatif au Fonds européen de développement régional, article 2, paragraphe 2, point f)

⁷ Règlement (CE) n° 1257/1999 du Conseil du 17 mai 1999 concernant le soutien au développement rural par le Fonds européen d'orientation et de garantie agricole (FEOGA) et modifiant et abrogeant certains règlements, article 2

⁸ Résolution du Conseil du 2 décembre 1996 concernant l'intégration de la dimension de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le cadre des Fonds structurels européens (96/C 386/01)

⁹ "Conclusions des évaluations finales du FSE", Commission européenne, octobre 2001

que les mesures, de même que les emplois obtenus au terme de ces mesures, avaient tendance à traduire une ségrégation professionnelle et des stéréotypes sexistes.

L'initiative NOW (*New Opportunities for Women*), menée dans le cadre de l'initiative communautaire EMPLOI, a constitué à la fois un tournant et le signe précurseur de mesures destinées à réduire la ségrégation verticale et horizontale. Les succès en matière de création d'entreprise par les femmes et dans le domaine des actions visant à réduire la ségrégation sur le marché du travail représentent une assise importante pour les activités actuelles du Fonds.

Sur la base de cette expérience, la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes a été intégrée dans les documents de travail méthodologiques destinés à préparer la période de programmation 2000-2006 et couvrant la programmation, l'évaluation *ex-ante*, le contrôle et l'évaluation.¹⁰ La Commission a par ailleurs rédigé un document technique présentant des lignes directrices pratiques pour l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les activités cofinancées par les Fonds structurels, et formulé une définition de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les Fonds structurels:¹¹

"L'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes" a pour but de veiller à ce qu'il soit ouvertement et activement tenu compte – lors de la programmation, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de toutes les mesures et interventions à caractère général – des effets de ces dernières sur la situation respective des femmes et des hommes. Cette notion couvre aussi l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation complémentaires de mesures et interventions spécifiques destinées à promouvoir l'égalité et à aider les femmes à y participer et à en tirer profit.

En règle générale, les plans et les programmes doivent contribuer à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes et pouvoir démontrer cet effet, avant, pendant et après leur mise en œuvre.

3. INTEGRATION DE LA DIMENSION HOMMES-FEMMES DANS LES DOCUMENTS DE PROGRAMMATION DES OBJECTIFS 1, 2 ET 3

3.1. Priorités thématiques des mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes

L'égalité entre les hommes et les femmes est plus efficacement prise en compte dans les programmes actuels des Fonds structurels qu'au cours de la précédente période de programmation. Toutefois, comme c'était le cas au cours de la période précédente, l'égalité entre hommes et femmes reste concentrée dans le domaine de l'emploi et du développement des ressources humaines, où elle est largement financée par le FSE, mais négligée dans d'autres domaines tels que l'environnement, les transports, le développement rural, la recherche et le développement, etc. La plupart des programmes n'établissent aucun lien entre l'égalité entre les hommes et les femmes et d'autres thèmes horizontaux tels que le développement durable ou le soutien à la société de la connaissance.

¹⁰ Document de travail 2 "L'évaluation ex-ante des interventions des Fonds structurels", annexe IV, Commission européenne; Document de travail 3 "Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: une méthodologie indicative", annexe 2, feuille I, Commission européenne

¹¹ Document technique 3 "Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels", Commission européenne, mars 2000

3.1.1. Point sur les mesures financées par le FSE - développement des ressources humaines

Le FSE joue un rôle important dans la réduction des écarts entre hommes et femmes en matière d'emploi et dans la réalisation des objectifs de la SEE d'ici 2010. Il a un rôle particulier par rapport au but fixé lors du Conseil européen de Lisbonne, qui consiste à accroître le taux de participation des femmes jusqu'à 60%, et par rapport aux objectifs adoptés à Barcelone, qui consistent à prévoir des services de garde d'enfants pour au moins 90% des enfants âgés de trois ans à l'âge scolaire, et pour au moins 33% des enfants de moins de trois ans.

En 2001, le taux d'emploi des femmes a augmenté dans pratiquement tous les États membres. Toutefois, le taux d'emploi des femmes dans l'UE (54,9%) reste inférieur de 18 points au taux des hommes (73%), et se situe 5,1 points en deçà du but fixé lors du Conseil européen de Lisbonne. En outre, les femmes continuent d'être sur-représentées dans le travail à temps partiel. Le taux de chômage moyen des femmes dans l'UE est actuellement supérieur de 2,4 points à celui des hommes. La présence d'enfants a une incidence plus forte sur la situation des femmes au regard de l'emploi que sur celle des hommes. Le taux d'emploi des femmes de 20 à 50 ans sans enfants (68%) est de 12 points supérieur à celui des femmes ayant des enfants de moins de 6 ans (56%).

*Écarts entre hommes et femmes en matière d'emploi*¹²

	<i>ÉCART HOMMES- FEMMES EN MATIÈRE D'EMPLOI</i>	<i>ÉCART HOMMES- FEMMES EN MATIÈRE DE CHÔMAGE</i>	<i>ÉCART HOMMES- FEMMES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION</i>
EU-15	18,0	2,3	16,2
Grèce	29,8	8,6	13,2
Espagne	28,9	8,0	14,3
Italie	27,5	5,6	8,6
Luxembourg	23,9	0,7	non disponible
Irlande	21,4	-0,2	19,8
Belgique	18,7	1,4	7,3
Pays-Bas	17,5	1,1	21,1
Autriche	16,5	1,3	21,1
Portugal	15,8	1,9	5,9

¹² Document de travail à l'usage du personnel de la Commission: Évaluation de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi 2001 - Document de référence pour le rapport conjoint sur l'emploi 2002

France	14,1	3,4	10,8
Allemagne	13,7	0,4	19,4
Royaume-Uni	13,3	-1,1	24,3
Danemark	8,3	1,1	10,4
Finlande	5,5	1,1	non disponible
Suède	2,9	-0,3	non disponible

Dans la plupart des programmes du FSE, les priorités concernant l'égalité hommes-femmes sont axées sur deux principaux objectifs: améliorer l'accès et la participation des femmes à l'emploi, l'éducation et la formation; et améliorer la conciliation du travail et de la vie de famille.

La majorité des mesures concernant la participation des femmes à l'emploi, l'éducation et la formation visent à promouvoir la capacité d'insertion professionnelle des femmes qui sont au chômage ou risquent d'y être, ainsi qu'à surmonter les obstacles liés aux qualifications pour les femmes qui entrent ou reviennent sur le marché du travail. Elles incluent la formation et l'orientation des femmes et des activités de sensibilisation et d'information.

Des efforts limités sont déployés pour accroître la qualité des emplois, l'émancipation et l'évolution de carrière des femmes. Seules quelques mesures visent à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes ou à promouvoir l'accès des femmes à des postes de direction ou à des emplois hautement qualifiés dans lesquels les hommes sont traditionnellement dominants, dans le secteur de l'information et des technologies. La priorité qu'est la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes et le soutien à la création d'entreprise par des femmes n'est également mentionnée que dans quelques programmes.

Les mesures visant à permettre une meilleure conciliation du travail et de la vie de famille recouvrent essentiellement le soutien aux structures de garde d'enfants. Les soins aux personnes âgées et aux autres personnes dépendantes bénéficient de très peu d'attention. Certaines activités visent à promouvoir une plus grande flexibilité du temps de travail mais, bien souvent, les politiques d'accompagnement font défaut.

Le principal problème constaté lors de la précédente période de programmation - à savoir qu'un bon nombre de mesures ne font que renforcer les schémas existants et la ségrégation hommes-femmes - se retrouve dans la période actuelle. Les mesures destinées à promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur traditionnel des services, l'orientation, la qualification et la formation, ou les investissements dans les structures de garde d'enfants sont plus nombreuses que les activités destinées à réduire la ségrégation hommes-femmes sur le marché du travail ou l'écart salarial entre les hommes et les femmes, ou encore à promouvoir l'emploi des femmes à des postes décisionnels.

Le risque de renforcer la ségrégation hommes-femmes apparaît comme particulièrement élevé dans les secteurs en pleine croissance tels que celui des technologies de l'information. La plupart des mesures dans ces domaines ne tiennent aucun compte des inégalités hommes-femmes et ne comportent aucune action visant à promouvoir la participation égale des femmes et des hommes.

Les programmes espagnols sont de bons exemples d'un large éventail d'actions visant à accroître la participation des femmes au marché du travail. Sur 12 interventions dans les régions de l'objectif 1, 8 régions combinent les mesures suivantes: améliorer la capacité d'insertion professionnelle des femmes; promouvoir l'activité de création d'entreprise par des femmes (c'est-à-dire des femmes entrepreneurs); lutter contre la ségrégation verticale et horizontale, ainsi que contre la discrimination salariale; et promouvoir la conciliation de la famille et du travail. Chaque région prévoit toute une série d'actions, à savoir: formation (principalement dans des secteurs dans lesquels les femmes sont sous-représentées); aides financières aux entreprises embauchant des femmes au chômage; création et renforcement des entreprises de femmes (entreprises créées par des femmes / gérées par des femmes / dirigées par des femmes); campagnes d'information et de diffusion; recherche; promotion des femmes à des postes décisionnels, etc.

Dans le programme de l'objectif 1 portugais "Emploi, formation et développement social", la mesure "Promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes" couvre des acteurs et des actions potentiels au sens large. Elle est structurée en trois groupes de projets:

1) Mesures structurelles, y compris études et statistiques, sensibilisation et formation, prix de prestige pour entreprises et services publics, création d'un observatoire de l'intégration de la dimension hommes-femmes

2) Soutien à des interventions en faveur de l'égalité hommes-femmes, par exemple à des employeurs créant de nouveaux schémas de travail, promotion de l'accès des femmes à la formation aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et aux professions dominées par les hommes

3) Soutien aux ONG chargées de l'égalité hommes-femmes (renforcement des capacités)

3.1.2. Mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes financées par le FEDER

Peu de programmes financés par le FEDER comportent des actions spécifiques destinées à promouvoir l'égalité hommes-femmes. Ils couvrent essentiellement les régions de l'objectif 1, notamment en Italie, au Royaume-Uni et en Finlande, et concernent le développement local et urbain, ainsi que l'innovation et la R&D.

Parmi les projets subventionnés dans le cadre de ces programmes, un groupe vise à soutenir les services, notamment à développer de nouvelles structures de services, ou à expérimenter des services sociaux qui améliorent la participation au marché du travail.

Certaines actions sont directement en rapport avec le secteur de la santé, comme les mesures de sensibilisation sanitaire, notamment les campagnes qui s'attaquent aux grossesses précoces, à la toxicomanie et à l'abus d'alcool.

Un certain nombre de projets visent à améliorer les conditions de vie et d'environnement dans les localités et les zones urbaines. Il s'agit notamment de projets qui développent de nouveaux modes de participation ou incitent / encouragent les habitants à améliorer leur environnement ou encore promeuvent le bien-être des enfants et des jeunes. D'autres incluent des stratégies de conception et de gestion immobilière par les collectivités, en particulier celles qui cherchent à s'attaquer aux questions de mobilité, d'accès aux services et de sécurité conditionnées par le sexe, un handicap ou l'âge.

Un autre groupe d'actions concerne le domaine de l'innovation et de la société de l'information. Ces actions comportent des initiatives visant à promouvoir la participation des femmes à l'innovation et la R&D, ou à intégrer une perspective hommes-femmes dans le soutien au développement et à la gestion des parcs scientifiques, des centres d'innovation, et des centres technologiques et de nouveaux médias.

Un certain nombre d'actions soutiennent des projets et structures de garde d'enfants et offrent des possibilités de réconcilier famille et travail. Dans le domaine de la garde des enfants en particulier, on observe davantage d'interventions et de coopération entre les Fonds que lors de la précédente période de programmation, notamment en Irlande, en Grèce et en Italie, où les services de garde d'enfants sont soutenus à la fois par le FSE et le FEDER.

Le programme au titre de l'objectif 1 pour l'est de la Finlande constitue un bon exemple. La mesure "Développer les structures de la vie quotidienne" du complément de programmation vise à développer de nouveaux types de participation ainsi que des structures et activités de services innovantes. Son objectif est de tirer parti de la société civile et de développer de nouvelles interactions entre différents groupes de personnes ainsi qu'entre la vie professionnelle et les loisirs. En ce qui concerne l'impact sur l'égalité hommes-femmes, les activités sont en particulier supposées créer de nouveaux emplois pour les femmes. L'intégration des TI dans la vie quotidienne développera l'intérêt des femmes pour la technologie, ainsi que la demande du marché en femmes qualifiées dans le secteur des TI.

Le complément de programmation du programme de l'objectif 1 italien pour le Mezzogiorno est destiné, dans le cadre de la promotion de centres de compétence, à encourager particulièrement les initiatives de femmes entrepreneurs dans le domaine de la protection de l'environnement.

3.1.3. Mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes financées par le FEOGA et l'IFOP

La dimension hommes-femmes est moins visible dans la majorité des mesures du FEOGA et de l'IFOP que dans les programmes du FSE.

La mise en œuvre du règlement du FEOGA¹³ a vu émerger certains obstacles qui rendent difficile l'intégration du principe de l'égalité hommes-femmes. La majorité des financements concernent le secteur de l'agriculture, dans lequel les femmes sont sous-représentées. Les actions sont essentiellement axées sur les exploitations, et les bénéficiaires en sont les propriétaires de ces exploitations. Le fait que seul un propriétaire sur cinq soit une femme réduit la possibilité pour les femmes de bénéficier directement de ces projets. Les femmes des exploitants et les salariées des exploitations sont ignorées par ce type de financement.

On constate dans la plupart des programmes un manque de statistiques ventilées par sexe, d'analyses des inégalités hommes-femmes dans les zones rurales et dans le secteur de l'agriculture et de la pêche, et d'évaluation des incidences sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Quelques programmes identifient clairement les désavantages dont souffrent les femmes, mais sans leur consacrer de mesures destinées à garantir une participation et un bénéfice égal des actions pour les femmes. Les déséquilibres hommes-femmes pourraient même s'aggraver lorsque, par exemple, comme il est indiqué dans une mesure destinée à encourager les jeunes agriculteurs à reprendre ou à moderniser des exploitations, il est explicitement prévu que moins de 6% des bénéficiaires seront des femmes. Dans des cas

¹³ Voir note 7

exceptionnels seulement, des sommes sont allouées à la promotion des femmes au moyen de quotas. Certaines régions (par exemple la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, en France) ont pris l'initiative d'inclure l'égalité hommes-femmes dans leurs critères de sélection des projets.

Les actions portant sur des secteurs dans lesquels les femmes sont davantage représentées concernent un pourcentage relativement faible des programmes. Les mesures qui pourraient avoir une incidence positive sur l'égalité hommes-femmes couvrent principalement des domaines tels que la diversification, la formation, les nouvelles perspectives d'emploi et la création de petites entreprises dans le tourisme rural, la production et la vente de produits régionaux, la garde d'enfants.

Un certain nombre de Plans de développement rural (PDR) mentionnent le principe de l'égalité hommes-femmes, mais en se référant à d'autres Fonds, notamment le FSE, qui intervient dans les zones rurales dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi, et le FEDER, pour les aspects relatifs à l'équipement, les services, les petites et moyennes entreprises. Alors que toutes les régions pourraient bénéficier du financement du FSE, seules les régions classées comme faisant partie de l'objectif 1 ou 2 peuvent bénéficier du FEDER.

Dans le cadre de l'initiative communautaire LEADER+ financée par le FEOGA, certains États membres prévoient un quota de femmes pour les partenariats dans les groupes d'action locale (GAL): 40% en Suède, l'objectif étant d'atteindre 50%; 20% aux Pays-Bas. Les programmes présentés dans LEADER + prennent en compte les besoins des femmes dans les zones rurales. Cependant, ces programmes venant juste de commencer, il est trop tôt pour juger dans quelle mesure les femmes des zones rurales bénéficieront de l'introduction de cette priorité.

Le défaut d'intégration de la perspective hommes-femmes a été abordé lors du conseil Agriculture en mai 2002. Dans ses conclusions, le Conseil a appelé à la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à l'échelle européenne et à son intégration dans l'ensemble des programmes subventionnés par les Fonds structurels. Ces engagements doivent à présent être traduits en objectifs, activités et mesures spécifiques.¹⁴

La programmation 2000-2006 pour la politique commune de la pêche tient compte de l'intégration de la dimension hommes-femmes, des conditions et des besoins des femmes dans le secteur de la pêche en se fondant sur les recommandations formulées dans l'étude sur "Le rôle des femmes dans le secteur de la pêche dans les 15 États membres" ainsi que sur des initiatives nationales et régionales. Le règlement n° 2792/1999¹⁵ a pris en considération l'intégration de la dimension hommes-femmes:

- À l'article 11, les activités des familles de pêcheurs, la requalification professionnelle, la formation, l'amélioration des conditions sanitaires et des conditions de travail dans la petite pêche côtière sont intégrées dans les activités de l'IFOP, sur la base de l'expérience acquise au cours du programme précédent.
- À l'article 15, le règlement prend en compte les actions d'intérêt collectif au sens large, dans lesquelles les femmes jouent un grand rôle. Il prévoit notamment le financement d'activités de formation à terre, la constitution de pépinières

¹⁴ 2428ème réunion du Conseil - AGRICULTURE - Bruxelles, le 27 mai 2002, 8959/02 (Presse 148)

¹⁵ Règlement (CE) n° 2792/1999 du Conseil du 17 décembre 1999 définissant les modalités et conditions des actions structurelles de la Communauté dans le secteur de la pêche, voir note 2

d'entreprises (les femmes pourraient s'employer à d'autres activités commerciales à terre).

Toutefois, des exemples positifs de mise en œuvre effective de la perspective d'égalité hommes-femmes sont rarement visibles. Afin d'améliorer la perspective hommes-femmes, une conférence sur le rôle des femmes dans le secteur de la pêche sera organisée par la Commission à Bruxelles en janvier 2003 en vue d'échanger les expériences, les bonnes pratiques, et de repérer des initiatives permettant d'établir des références et méritant d'être promues.

3.2. La stratégie pour parvenir à l'égalité hommes-femmes

Le cadre législatif pour 2000-2006 a contribué à mettre en évidence l'égalité hommes-femmes dans les documents de programmation. Les États membres ont accepté de s'engager en faveur de l'égalité hommes-femmes, bien que bon nombre de programmes manquent de précision. La plupart des programmes accusent un décalage considérable entre l'analyse et la stratégie de programmation. Seuls quelques plans et programmes font apparaître une analyse des différences de conditions socio-économiques entre les femmes et les hommes permettant de définir clairement les obstacles à surmonter. En outre, même lorsque l'analyse fait clairement émerger certains écarts entre hommes et femmes, la stratégie destinée à réduire ces écarts et à parvenir à l'égalité ne correspond pas toujours à l'analyse. Par exemple, certaines faiblesses ou inégalités importantes concernant la situation des femmes sur le marché du travail et dans la vie économique, bien qu'identifiées dans les données, sont souvent absentes de la stratégie, de ses priorités et de ses mesures. L'analyse conduite dans les programmes ne mène pas toujours à la définition d'objectifs stratégiques concernant l'égalité entre les hommes et les femmes ou à des mesures concrètes dans les compléments de programmation.

3.2.1. Visibilité de la double stratégie: intégration de la dimension hommes-femmes et action spécifique

Les cadres communautaires d'appui (CCA) et les documents uniques de programmation (DOCUP) ont souvent pour objectif une intégration horizontale de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les actions et priorités des programmes, ainsi que des mesures spécifiques pour réduire les écarts entre les hommes et les femmes. Comme lors des périodes de programmation précédentes, le FSE est le Fonds dans lequel cette double approche est la plus visible.

Bon nombre des interventions au titre des objectifs 1 et 2 comportent des actions spécifiques en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cependant, bien que des actions spécifiques aient été promues dans le cadre des programmes et initiatives des Fonds structurels depuis plus de dix ans, - et soient clairement identifiées comme faisant partie de la stratégie d'intégration de la dimension hommes-femmes -, près de deux tiers des programmes ne font aucune mention d'actions spécifiques.

Des instruments ou procédures visant à assurer l'égalité hommes-femmes dans les mesures ou priorités générales existent jusqu'à un certain point dans 70% des interventions au titre de l'objectif 2, mais seulement dans une minorité d'interventions au titre de l'objectif 1.¹⁶

¹⁶ Les chiffres concernant les programmes des objectifs 1 et 2 du chapitre III ont été tirés de l'étude "Intégration de l'égalité des chances dans les documents de programmation des objectifs 1 et 2 des Fonds structurels"

Si l'intention existe souvent de traiter la dimension hommes-femmes comme un thème transversal, celle-ci est absente de la description des priorités et mesures, notamment dans les compléments de programmation. Ce n'est que dans quelques programmes qu'une véritable approche transversale est visible. Ces programmes contiennent une évaluation systématique de l'impact sur l'égalité hommes-femmes ainsi que des outils et instruments destinés à veiller à ce que l'égalité hommes-femmes soit un des critères de la sélection, du suivi et de l'évaluation des projets. De bons exemples proviennent d'Allemagne: programmes de l'objectif 2 pour la Bavière, la Rhénanie du Nord-Westphalie et la Basse-Saxe, et programmes de l'objectif 1 pour Berlin, le Brandebourg et la Saxe-Anhalt; du Royaume-Uni: programmes de l'objectif 2 pour le nord-ouest de l'Angleterre et le Yorkshire & Humber, et programmes de l'objectif 1 pour le Sud-Yorkshire et pour l'ouest du Pays de Galles et la région des vallées; et de Finlande: programme de l'objectif 1 pour l'est du pays.

Le programme au titre de l'objectif 2 pour le nord-ouest de l'Angleterre présente une stratégie détaillée et complète pour l'intégration de la dimension hommes-femmes comme thème transversal. Des objectifs spécifiques en matière d'égalité des chances ont été développés pour les trois priorités verticales, axés en particulier sur la création et le maintien de nombreux emplois, l'aide aux jeunes entreprises et aux PME, et la garantie de résultats positifs en termes d'éducation, d'emploi, d'emploi non salarié et de création de micro-entreprises. La stratégie en faveur de l'égalité des chances associe trois mécanismes: des critères de notation et d'évaluation pour les projets, un groupe consultatif sur l'égalité des chances, le soutien et l'orientation des porteurs de projets.

– Recommandation / Action nécessaire

Les responsables de programmes à tous niveaux doivent montrer leur engagement en faveur de l'intégration de la dimension hommes-femmes comme priorité transversale dans tous les Fonds et objectifs.

3.2.2. Objectifs, données et indicateurs

Les objectifs consistant spécifiquement à réduire les inégalités hommes-femmes (par exemple la diminution de la ségrégation verticale ou horizontale sur le marché du travail, la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes) et à promouvoir l'égalité (par exemple l'augmentation des taux d'activité des femmes ou du nombre de femmes créant une entreprise) sont rares. Des objectifs clairement quantifiés sont proposés dans une minorité d'interventions sur l'ensemble des objectifs, comme dans les programmes au titre de l'objectif 1 concernant le Burgenland (Autriche), la Thuringe (Allemagne), le nord de la Finlande, le programme de formation professionnelle et d'intégration sociale du Portugal, et le Sud-Yorkshire (RU).

Le programme consacré à la Guadeloupe (France) comporte un certain nombre d'objectifs quantifiés: réduction de 25% du chômage des femmes d'ici 2006; formation de 60500 femmes (= 55%); formation de 125 femmes entrepreneurs (= 50%); formation de 1947 femmes illettrées (= 59%).

Conformément à l'exigence de l'article 36, paragraphe 2 du règlement général, la grande majorité des interventions au titre des trois objectifs incluent au moins quelques données de base ventilées par sexe dans leur diagnostic de la situation. De nombreux programmes présentent même des statistiques systématiques et complètes désagrégées par sexe.

Les données ventilées par sexe sont nécessaires au développement d'indicateurs concernant les questions d'égalité hommes-femmes, c'est-à-dire à la surveillance des écarts entre hommes et femmes et à la mesure des progrès réalisés en matière d'égalité.

En fait, près de 50% des interventions effectuées au titre de l'objectif 1 et près de 30% de celles de l'objectif 2 ne prévoient aucun indicateur tenant compte de la dimension ou de l'égalité hommes-femmes. Seule une petite minorité d'interventions en présente systématiquement, par exemple en Allemagne, en Espagne, en Finlande, au Portugal et au Royaume-Uni.

En Irlande, la sous-mesure de recherche sylvicole du RDTI¹⁷ (complément de programmation de l'objectif 1) contient les indicateurs suivants permettant de mesurer l'égalité hommes-femmes:

- Répartition hommes-femmes des personnes effectuant des missions de recherche de courte durée (objectif 2006: 45%)
- Équilibre hommes-femmes du personnel du COFORD¹⁸ (objectif 2006: 40-50%)

- Recommandation / Action nécessaire

La fourniture et l'utilisation systématique de données ventilées par sexe et d'indicateurs et objectifs quantifiés sont nécessaires pour mesurer l'efficacité des activités des Fonds structurels en matière d'égalité hommes-femmes, en particulier en vue de la révision à mi-parcours. Pour l'évaluation à mi-parcours - qui est un élément clé de la révision à mi-parcours -, il importe de disposer d'indicateurs d'égalité appropriés qui, au lieu d'un décompte numérique, mesurent la diminution des disparités ou l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de résultats et d'impact.

3.3 Instruments d'intégration de la dimension hommes-femmes dans la programmation et la mise en œuvre

L'intégration de la dimension hommes-femmes est un domaine de compétence relativement nouveau, dont la mise en œuvre dans les politiques et programmes nationaux n'est pas facile. Il est par conséquent essentiel d'apporter toutes les ressources et toutes les compétences disponibles. En ce qui concerne les Fonds structurels, ceci peut être fait à plusieurs stades, comme l'évaluation ex-ante, le partenariat, les comités de suivi, la formation, l'allocation de ressources, les critères de sélection des projets, l'information et la publicité.

Évaluation ex-ante concernant la dimension hommes-femmes

Malgré l'exigence clairement formulée à l'article 41, paragraphe 2, point c) du règlement général, une part importante des programmes ne comportent pas d'évaluation ex-ante de la situation en termes d'égalité hommes-femmes.

¹⁷ Recherche, développement technologique et innovation

¹⁸ Irish National Council for Forest Research and Development

Un bon exemple est fourni par l'évaluation ex-ante du programme au titre de l'objectif 1 consacré à l'Andalousie. L'évaluation est précédée d'une analyse / un diagnostic complet de la situation des femmes sur le marché du travail - par secteur, âge, salaire -, dans l'éducation et la formation professionnelle, dans les entreprises, les zones rurales, en ce qui concerne la conciliation avec la vie de famille, etc., à partir de données actualisées ventilées par sexe. Une telle analyse met en évidence les facteurs à l'origine des déséquilibres hommes-femmes auxquels il faut s'attaquer. L'évaluation ex-ante résume les conclusions dans une matrice établissant le degré de cohérence de chaque priorité et mesure du programme avec les priorités de l'UE dans le domaine de l'égalité des chances. Elle note leur impact comme suit: "fort impact; impact moyen; faible impact, ou impossible à évaluer." En outre, elle quantifie les résultats escomptés en termes de nombre de femmes bénéficiaires des mesures. Pour garantir la réalisation des résultats quantifiés, elle propose certaines mesures et certains indicateurs à inclure dans le complément de programmation, ainsi que la création d'un observatoire. Malheureusement, le diagnostic, l'évaluation et les recommandations n'ont pas été totalement traduits dans le complément de programmation.

Partenariats pour l'égalité

L'article 8, paragraphe 1 du règlement général indique explicitement qu'il convient de tenir compte de la nécessité de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en désignant les partenaires. Les connaissances et compétences appropriées en matière d'égalité hommes-femmes, aux bons moments et aux bons niveaux, sont essentielles pour le succès des projets et programmes.

En fait, la majorité des documents de programmation relatifs aux objectifs 2 et 3 mentionnent la consultation d'organismes spécialisés dans les questions d'égalité au cours de la préparation des programmes. Mais, dans la plupart des cas, celle-ci s'est limitée à une consultation formelle, routinière d'organismes ou de services nationaux ou régionaux chargés de l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans une minorité de cas seulement, des organisations s'occupant de l'égalité hommes-femmes, notamment des ONG, ont été systématiquement associées, comme par exemple dans les programmes mis en œuvre au titre de l'objectif 2 en Autriche, Allemagne et Espagne, alors que près de quatre programmes sur cinq concernant l'objectif 1 ne mentionnent aucune consultation d'un organisme en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Dans les régions dans lesquelles des partenariats avec des organisations défendant l'égalité hommes-femmes existaient déjà lors de la période de programmation précédente, ces structures jouent un rôle important et sont également associées à toutes les étapes du processus dans la période en cours; il s'agit par exemple des bureaux régionaux "Femmes et emploi" en Rhénanie du Nord-Westphalie (Allemagne) et du groupe de travail "Femmes et économie" à Berlin. Depuis la fin de l'an 2000, un "comité pour l'égalité entre les hommes et les femmes" a été créé à Berlin sous la responsabilité du ministère compétent pour mener une action de suivi et d'orientation en rapport avec la poursuite de la mise en œuvre de l'approche d'intégration de la dimension hommes-femmes dans toutes les interventions des Fonds structurels.

– Recommandation / Action nécessaire

Les autorités de gestion, les comités de suivi, les gestionnaires de programmes et les promoteurs de projets locaux sont tenus d'établir et de maintenir un partenariat avec des experts en égalité hommes-femmes à tous les niveaux et tous les stades du processus de mise

en œuvre, au moyen, par exemple, de réunions ou de consultations régulières, de réunions ad hoc concernant des questions spécifiques, de groupes de travail, etc.

Comités de suivi

Équilibre hommes-femmes

Un certain nombre d'États membres ont émis l'intention de promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes aux comités de suivi, conformément à l'article 35, paragraphe 1 du règlement général. Cependant, cette déclaration semble souvent tenir davantage de la recommandation que de l'engagement. Seuls 16% des programmes au titre de l'objectif 2, et 14% de ceux de l'objectif 1 indiquent clairement leur intention de promouvoir ou d'assurer l'équilibre hommes-femmes au sein des comités de suivi. Les moins bons élèves, avec quasiment aucune référence dans leurs programmes d'objectif 1 ou 2, sont la Belgique, l'Espagne, la France, l'Italie, le Portugal et les Pays-Bas.

Équilibre hommes-femmes dans les comités de suivi selon la plupart des documents de programmation relatifs aux objectifs 1 et 2

<i>Équilibre hommes-femmes dans les comités de suivi</i>	<i>substantiel</i>	<i>Partiel</i>	<i>inexistant</i>
Allemagne		X	
Autriche		X	
Belgique			X
Danemark	X		
Espagne			X
Finlande		X	
France			X
Grèce		X	
Irlande		X	
Italie			X
Pays-Bas			X
Portugal			X
Royaume-Uni		X	
Suède	X		

Participation d'experts en égalité hommes-femmes

Dans la majorité des interventions au titre des objectifs 1 et 3, des organisations ou organismes nationaux ou régionaux chargés de l'égalité hommes-femmes sont officiellement représentés dans les comités de suivi. Par contraste, près de 60% des interventions au titre de l'objectif 2 ne mentionnent aucune participation de telles organisations. Quelques exceptions notables existent; c'est le cas de certains programmes régionaux des objectifs 1 et 2 en Allemagne et au Royaume-Uni, qui y font référence de façon très précise.

Le programme mis en œuvre en Bavière (Allemagne) au titre de l'objectif 2 énumère les représentants des organismes en faveur de l'égalité hommes-femmes qui doivent participer au comité de suivi: pouvoirs publics compétents, ONG consacrées aux femmes, autorité chargée des affaires familiales, et un certain nombre de représentants locaux.

Le programme de l'objectif 2 du Yorkshire & Humber (RU) mentionne explicitement la participation du conseil pour l'égalité des chances et du réseau pour la formation des femmes.

Groupes de travail chargés de l'égalité hommes-femmes

Dans la grande majorité - près de trois quarts - des interventions au titre des objectifs 1 et 2, aucune mention n'est faite de la création de groupes de travail chargés des questions d'égalité hommes-femmes. Seule une petite minorité d'interventions mentionne explicitement la mise en place de tels groupes.

Le groupe de travail chargé des questions d'égalité hommes-femmes au sein du comité de suivi du programme d'objectif 3 en Suède observe les aspects de cette égalité dans l'ensemble du programme et peut suggérer des modifications si nécessaire; il formule des propositions pour l'utilisation de fonds spéciaux consacrés à l'égalité hommes-femmes. Le groupe de travail a organisé une conférence nationale sur l'égalité hommes-femmes pour tous les acteurs du programme d'objectif 3 (sauf lorsque le programme d'objectif 3 est consacré à des aspects de l'égalité hommes-femmes) et produit - en collaboration avec le bureau de médiation national pour l'égalité entre les hommes et les femmes - un matériel didactique sur la façon d'aborder les questions d'égalité hommes-femmes, particulièrement destiné aux structures de moins de 10 salariés.

– Recommandation / Action nécessaire

Les comités de suivi sont les acteurs clés pour surveiller la mise en œuvre des programmes et la réalisation des objectifs. La connaissance des objectifs en matière d'égalité hommes-femmes et des outils d'intégration de cette dimension est donc essentielle et doit être garantie via la mise en œuvre de groupes de travail spéciaux, la participation d'experts en questions d'égalité et l'équilibre hommes-femmes au sein des comités.

Formation à l'intégration de la dimension hommes-femmes

Mettre en œuvre de façon systématique l'intégration de la dimension hommes-femmes n'est pas une tâche facile et nécessite une formation quant à la façon d'utiliser les différents outils. Toutefois, 85% environ des interventions ne comportent aucune mesure de sensibilisation ou de formation aux questions d'égalité pour le personnel des autorités de gestion des Fonds structurels ou les membres des comités de suivi. Seuls quelques programmes fournissent de bons exemples, par exemple en Allemagne, au Royaume-Uni et en Irlande.

En Irlande, une formation à l'intégration de la dimension hommes-femmes est offerte aux membres du comité de suivi ainsi qu'à toutes les personnes chargées de mettre en œuvre le FSE au quotidien. "L'unité Égalité hommes-femmes dans le PDN" du ministère de la justice, de l'égalité et des réformes législatives organise des formations pour les décideurs politiques et les agences de mise en œuvre, par exemple sur l'intégration de la dimension hommes-femmes dans le domaine du développement urbain.

– Recommandation / Action nécessaire

Exception faite des experts de l'égalité hommes-femmes associés à la programmation et à la mise en œuvre, les personnes qui ont une influence sur la mise en œuvre des programmes doivent recevoir une formation - sur les bénéfices qu'apporte l'intégration de la dimension hommes-femmes, ainsi que sur les outils clés d'une intégration efficace de cette dimension. Une telle formation doit être dispensée aux membres des comités de suivi, aux autorités de gestion et de paiement, aux évaluateurs de projets, aux secrétariats des programmes, aux candidats et aux porteurs de projets.

Allocation de ressources à des actions spécifiques de promotion de l'égalité hommes-femmes

L'allocation financière prévue pour des actions spécifiques en faveur de l'égalité hommes-femmes varie selon les États membres et selon les programmes.

Dans le cadre du FSE, le domaine politique E (accès et participation des femmes au marché du travail) ne reçoit que 6% de l'aide totale, ce qui représente la part la plus petite par rapport aux autres domaines: le domaine A (politiques actives du marché du travail) perçoit 24%, soit le financement le plus important, suivi par les domaine D (adaptabilité de la main-d'œuvre): 24%, C (formation tout au long de la vie): 21%, et B (intégration sociale): 15%. Le tableau ci-dessous montre le financement par le FSE du domaine politique E en euros, ainsi que le pourcentage des dépenses totales dans les États membres¹⁹:

	<i>Dépenses totales en euros</i>	<i>%</i>
Autriche	76 782 000	10,5 %
Italie	837 469 241	10,0 %
Allemagne	1 099 335 311	9,5 %
Luxembourg	3 380 600	4,6 %
Royaume-Uni	355 121 072	4,6 %
Grèce	193 761 925	4,5 %
Espagne	521 899 539	4,4 %
Irlande	46 631 000	4,3 %

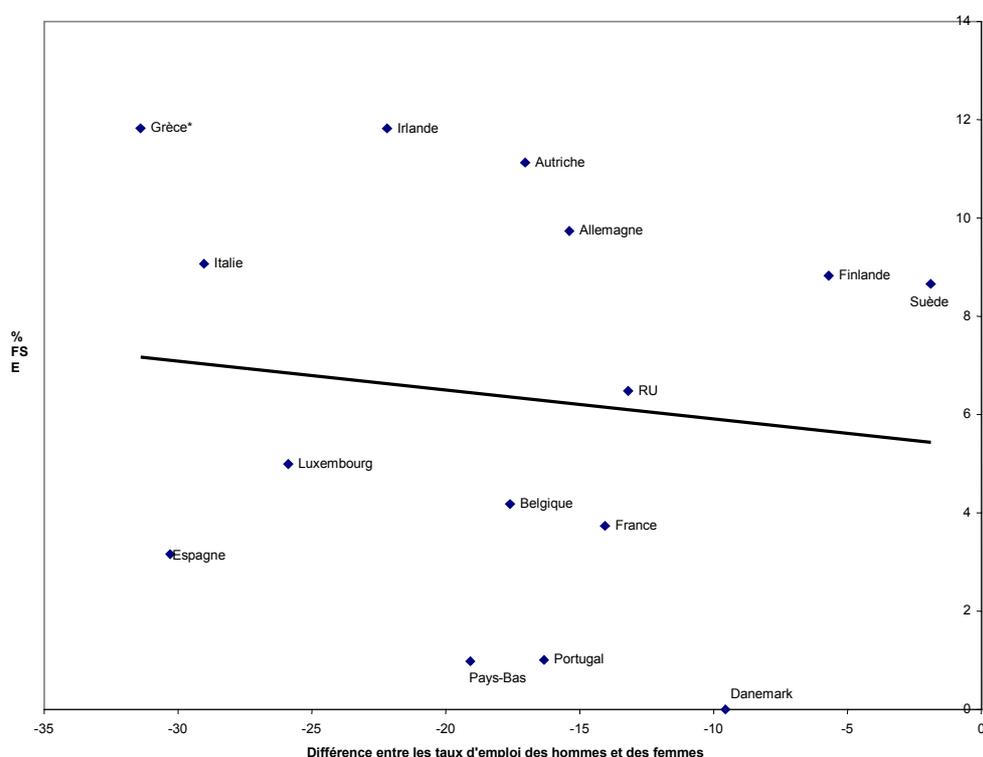
	<i>Dépenses totales en euros</i>	<i>%</i>
France	257 352 700	3,8 %
Belgique	38 252 364	3,5 %
Danemark	10 498 333	2,3 %
Pays-Bas	43 139 000	2,2 %
Suède	8 102 800	0,8 %
Finlande	6 723 000	0,8 %
Portugal	17 240 700	0,4 %
UE	3 515 689 585	6,0 %

¹⁹ Les chiffres sont tirés de l'étude "Revue de la proposition de mise en œuvre du règlement FSE dans l'ensemble de l'Union européenne"

Seuls trois États membres, l'Autriche, l'Italie et l'Allemagne, consacrent plus que la moyenne de l'UE au domaine politique E. Cependant, il est difficile de comparer les niveaux de financement de ce domaine politique, dans la mesure où un niveau de financement relativement faible d'un État membre dans ce domaine peut ne pas nécessairement refléter un faible intérêt pour les questions d'égalité hommes-femmes, mais indiquer que les activités de promotion de cette égalité sont financées dans le cadre des autres domaines politiques.

La comparaison entre l'écart hommes-femmes en matière d'emploi et les dépenses prévues par le FSE en faveur d'actions spécifiques pour les femmes semble suggérer que certains États membres dans lesquels l'écart en matière d'emploi est important dépendent considérablement moins que d'autres dans lesquels cet écart est beaucoup plus réduit.²⁰

Comparaison entre l'écart hommes-femmes en matière d'emploi et les dépenses prévues au titre du FSE en faveur d'actions spécifiques pour les femmes



Selon le "Document de travail des services la Commission sur les résultats de la programmation des Fonds structurels pour la période 2000-2006 (Objectif 1) - Annexes techniques"²¹, 29,63% du budget sont consacrés au soutien aux ressources humaines. Dans le cadre de ce type de soutien, 4,6% vont à des actions spécifiques destinées à aider les femmes sur le marché du travail.

²⁰ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen et au Comité économique et social concernant le soutien du Fonds social européen à la stratégie européenne pour l'emploi, 23.01.2001, COM (2001) 16 final/2, annexe 5

²¹ SEC(2001) 1140/2, 18 juillet 2001

– Recommandation / Action nécessaire

Dans le cadre de la révision à mi-parcours, il conviendrait de procéder à une évaluation du caractère adéquat des ressources consacrées aux activités de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Des ressources suffisantes sont essentielles pour permettre la double approche - intégration de la dimension hommes-femmes et actions spécifiques.

Critères de sélection de projets concernant l'égalité hommes-femmes

Dans moins de 25% des programmes, une approche systématique est adoptée pour inclure l'égalité hommes-femmes dans les critères de sélection des projets pour l'ensemble du programme ou dans la plupart des priorités et mesures. Un certain nombre de programmes présentent des méthodes de notation pour la sélection des projets. De bons exemples peuvent être trouvés dans plusieurs programmes, par exemple en Allemagne, en Espagne, en Grèce, en Finlande, au Portugal et au Royaume-Uni.

Dans le programme d'objectif 1 consacré à la Campanie (Italie), l'impact sur l'égalité hommes-femmes constitue un critère de sélection prioritaire dans plusieurs mesures. Exemples:

- Aide au développement de micro-entreprises dans les parcs nationaux et régionaux;*
- Soutien aux installations destinées à produire des énergies renouvelables et à améliorer la distribution d'électricité dans les zones industrielles;*
- Aide au développement de compétences humaines et de l'esprit d'entreprise dans le secteur de la culture et des loisirs.*

– Recommandation / Action nécessaire

Il importe que des critères de sélection de projets clairs concernant l'égalité hommes-femmes soient définis par les autorités de gestion. Les évaluateurs de projets devraient rejeter les propositions qui n'accordent pas une attention adéquate à ces critères. Mais, outre la mise au point de critère pour la sélection de projets, il est également important d'examiner les projets finalement sélectionnés. Les rapports de mise en œuvre devraient comporter des informations telles que le nombre de projets visant l'égalité hommes-femmes, le montant qui leur est consacré, les domaines spécifiques qu'ils couvrent, etc.

Information et publicité concernant l'égalité hommes-femmes

Malgré la référence claire de l'article 46, paragraphe 2, point a) du règlement général, la majorité des programmes ne mentionnent aucune mesure d'information et de publicité à l'attention des femmes ou des organisations consacrées aux femmes. Seul un faible pourcentage - programmes régionaux en Autriche, Espagne, Allemagne, au Royaume-Uni - fournit une description de la marche à suivre pour informer les organisations et organismes engagés en faveur des femmes et de l'égalité.

Les chiffres sont encore pires en ce qui concerne les mesures d'assistance technique, qui comprennent notamment, en vertu de l'article 23 du règlement général, des échanges d'expérience et d'information destinés aux partenaires, aux bénéficiaires finals et au public. Moins de 8% des programmes au titre des objectifs 1 et 2 prévoient une assistance technique destinée aux organisations en faveur des femmes ou de l'égalité, comme c'est le cas en

Autriche, en Allemagne et au Royaume-Uni. Bien qu'elle ne soit pas requise explicitement par le règlement, la fourniture d'un soutien technique aux organisations en faveur de l'égalité peut être considérée comme un indicateur de l'effort consenti par les programmes pour associer les femmes et utiliser les compétences et l'expérience de ces organisations.

En Autriche, une "unité de coordination pour l'intégration de la dimension hommes-femmes dans le FSE" a été mise en place pour informer et soutenir l'ensemble des acteurs du FSE dans la mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes en mettant en place des réseaux (tables rondes réunissant tous les Länder, contacts internationaux), en apportant des conseils, et en fournissant et diffusant des informations à un public plus large (site Internet, base de données, etc).²²

– Recommandation / Action nécessaire

Il est vital, pour une intégration efficace de la dimension hommes-femmes, de diffuser et de partager les informations et en particulier les meilleures pratiques, y compris celles de précédentes périodes de programmation. Il serait souhaitable que la Commission et les autorités nationales coopèrent pour développer des mécanismes de collecte et de diffusion systématiques d'informations et de meilleures pratiques, par exemple via des guides ou manuels de bonnes pratiques. Par ailleurs, la mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans la programmation des Fonds structurels nécessite d'introduire la perspective hommes-femmes dans l'assistance technique et les mesures générales d'information, ainsi que de financer des activités d'information spécifiques destinées aux femmes.

4. CONCLUSIONS / RECOMMANDATIONS

L'égalité hommes-femmes est un élément essentiel de la cohésion économique et sociale. Depuis la quatrième conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995, l'UE a adopté une double approche destinée à promouvoir efficacement l'égalité entre les hommes et les femmes: une combinaison équilibrée de mesures spécifiques en faveur du sexe sous-représenté et de mesures "d'intégration de l'égalité hommes-femmes", c'est-à-dire l'introduction de la dimension hommes-femmes dans l'ensemble des politiques communautaires. Cette approche s'applique également aux activités en faveur de l'égalité hommes-femmes menées dans le cadre des Fonds structurels.

Intégrer l'égalité hommes-femmes dans les Fonds structurels suppose de veiller à ce que toutes les mesures et interventions générales tiennent compte ouvertement et activement – aux stades de la programmation, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation – de leurs effets sur les situations respectives des femmes et des hommes. Cela suppose également, en complément, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de mesures et d'activités spécifiques destinées à promouvoir l'égalité et à aider les femmes à participer et profiter autant que les hommes des Fonds structurels et, plus généralement, de la cohésion économique et sociale.

L'expérience montre que l'égalité hommes-femmes est un domaine politique complexe, et que de nombreux obstacles entravent le succès de la mise en œuvre d'une double approche associant mesures spécifiques et intégration.

22

www.gem.or.at

Les recommandations ci-dessous sont destinées à s'attaquer à ces obstacles de façon immédiate:

Actions immédiates

1. Des mesures spécifiques axées sur le sexe sous-représenté sont essentielles dans un premier temps, et il importe que des financements leur soient consacrés de façon visible. Les États membres et leurs autorités de gestion sont invités à mettre en place des incitations visant à accroître la perception et l'importance de la dimension hommes-femmes dans l'ensemble des programmes des Fonds structurels. Cela pourrait notamment passer par l'attribution, dès le départ, dans les critères de sélection, de points supplémentaires aux projets qui contribuent à l'égalité hommes-femmes, c'est-à-dire dans lesquels la participation des hommes et des femmes est équilibrée.
2. Certains États membres ont essentiellement mis l'accent sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes, ce qui risque de rendre leur effort de financement réel difficile à cerner et à suivre. Les États membres sont par conséquent invités à identifier clairement, d'une part, le financement alloué à des actions spécifiques en faveur de l'égalité hommes-femmes, et, d'autre part, les programmes et projets qui contribuent à cette égalité (intégration de la dimension hommes-femmes). Les États membres devront rendre compte de ces chiffres à l'aide d'indicateurs clairs dans le cadre de la révision à mi-parcours des Fonds structurels à partir de 2003.
3. L'intégration réelle de l'égalité hommes-femmes est difficile et nécessite des compétences spécifiques. Ce domaine étant relativement nouveau, notamment dans les Fonds structurels:
 - a) Les États membres sont invités à encourager, par l'intermédiaire des autorités de gestion, des comités de suivi, des responsables locaux de programmes et de projets, en particulier à court terme, le recours à **l'expertise en matière d'égalité hommes-femmes**, et à veiller à la présence de représentants des organismes œuvrant en faveur de l'égalité et des instituts de recherche au sein des comités de suivi des Fonds structurels;
 - b) Les États membres sont invités à instaurer **des mesures de sensibilisation et des formations** en intégration de l'égalité hommes-femmes pour les autorités de gestion, les membres des comités de suivi, les responsables de programmes et de projets et leurs partenaires.
4. Toutes les politiques tirent profit d'une évaluation ex-ante et d'une évaluation de leur impact. Dans le contexte de l'intégration de la dimension hommes-femmes, l'évaluation ex-ante repose sur la disponibilité d'analyses utilisant des statistiques ventilées par sexe. L'évaluation de l'impact sur l'égalité hommes-femmes nécessite des indicateurs qualitatifs et quantitatifs clairs de l'égalité hommes-femmes permettant de contrôler et d'évaluer rendement et résultats. Les États membres sont vivement incités à veiller à ce que, notamment via leurs autorités de gestion, les statistiques désagrégées par sexe et l'évaluation de l'impact sur l'égalité hommes-femmes deviennent partie intégrante des interventions au titre des Fonds structurels, y compris dans des domaines "non-traditionnels" de l'égalité hommes-femmes, comme les infrastructures, les transports ou l'environnement.

5. Chaque État membre est invité à désigner un représentant de haut niveau chargé de coordonner la stratégie nationale en faveur de l'égalité hommes-femmes, de contribuer à la coordination de la stratégie communautaire, et de participer à un groupe de haut niveau destiné à soutenir la mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les interventions des Fonds structurels.

Révision à mi-parcours

La révision à mi-parcours sera l'occasion de repérer les réorientations de la programmation qui pourraient s'avérer nécessaires à la réalisation des objectifs initiaux qui consistent à soutenir l'égalité hommes-femmes. L'évaluation à mi-parcours qui sera disponible à compter du deuxième semestre 2003 constituera une base importante pour la révision à mi-parcours, et un outil précieux qui fera apparaître les succès et les obstacles rencontrés lors de l'introduction de l'égalité hommes-femmes dans la mise en œuvre des programmes, et permettra de repérer les bonnes pratiques²³.

La révision à mi-parcours des Fonds structurels s'appuiera sur les conclusions et les recommandations présentées dans la présente communication afin d'améliorer la perspective d'égalité hommes-femmes dans la mise en œuvre des programmes au cours de l'actuelle période de programmation, et elle jettera les bases des actions à venir

Dans le courant du premier semestre 2003, la Commission élaborera des lignes directrices pour la mise en œuvre de la révision à mi-parcours, qui tiendront compte des recommandations de la présente communication.

Considérations concernant l'avenir

Les conclusions et recommandations issues de l'actuelle période de programmation des Fonds structurels concernent des problèmes profonds qui ne peuvent être traités que sur le long terme; elles resteront donc également valables, en substance, pour de futures interventions des Fonds structurels. En particulier, l'allocation de fonds à des activités en faveur de l'égalité hommes-femmes doit être maintenue et même augmentée dans la plupart des programmes.

En ce qui concerne l'avenir de la promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'Union, un certain nombre d'aspects méritent d'être examinés plus avant. La Commission considère les suivants comme les plus importants:

- L'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit rester une priorité et la double approche - intégration de la dimension hommes-femmes et actions spécifiques -, qui a prouvé son efficacité, doit être poursuivie.
- L'investissement dans le capital humain et social dans la société de la connaissance formera la base d'une croissance à long terme en Europe. Par conséquent, les futures interventions devraient se concentrer sur la prévention de l'exclusion des femmes de ces domaines en veillant particulièrement à favoriser une formation et des emplois de grande qualité dans le secteur des TIC et de la R&D, de même que sur un engagement plus vaste en faveur de la promotion de la création d'entreprises par des

²³ Les lignes directrices de la Commission pour l'évaluation des activités des FONDS STRUCTURELS "Document de travail n° 8: L'évaluation à mi-parcours des interventions au titre des Fonds structurels" (décembre 2000) soulignent la nécessité d'établir dans quelle mesure la dimension hommes-femmes a été intégrée dans les types d'intervention.

femmes, de l'éducation tout au long de la vie, de la formation, des compétences et qualifications des femmes dans des domaines non-traditionnels.

- Les Fonds structurels devraient jouer un rôle important dans le contexte spécifique du prochain élargissement de l'Union, notamment en combattant les risques potentiels auxquels seront confrontées les femmes, particulièrement exposées dans les nouveaux États membres aux effets négatifs de la restructuration économique et sociale, comme l'augmentation du chômage et la diminution de l'offre en matière de garde d'enfants.