



L'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale



Boîte à outils pour programmer et suivre les politiques et les pratiques

Projet pilote pour le développement d'indicateurs visant à mesurer le degré de mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Date de publication – Octobre 2015



*Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver
des réponses aux questions que vous vous posez
sur l'Union européenne.*

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

() Les informations sont fournies à titre gracieux
et les appels sont généralement gratuits
(sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).*

Pour plus d'information
Email : contact@charter-equality.eu
Site web : www.charter-equality.eu
Twitter : @CEMR_Equality

Plus d'information sur l'Union Européenne est disponible sur <http://europa.eu>.

Ce document a été préparé pour la Commission européenne par
Johanna Törnström, Durmish Guri et Dr Angelika Poth-Mögele (CCRE);
et Dr Katerina Mantouvalou, Magali Gay-Berthomieu et Petra van Nierop (ICF);
dans le cadre du projet pilote pour le développement d'indicateurs pour mesurer la mise en
œuvre de la Charte européenne des femmes et des hommes dans la vie locale.
Les avis exprimés n'engagent que l'auteur (les auteurs) et ne sauraient être considérés comme
constituant une prise de position officielle de la Commission européenne. Ni la Commission
européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission n'est responsable de l'usage
qui pourrait être fait des informations données ci-après.

L'illustration de la page couverture : © CEMR

PDF ISBN 978-92-79-51611-5 doi:10.2838/463171 DS-01-15-652-FR-N

© Union Européenne, 2015
La reproduction est autorisée à condition que la source soit mentionnée.

Imprimé en Belgique

Introduction

L'égalité des femmes et des hommes constitue une valeur fondamentale de l'Union européenne (UE), soulignée dans ses traités et au sein de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'UE joue un rôle essentiel pour garantir le respect et la promotion de ces principes aussi bien au niveau de l'Union que sur les plans national, régional et local. Dans ce contexte, le « Projet pilote pour le développement d'indicateurs visant à mesurer le degré de mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale », financé par l'Union européenne, aide les autorités locales de ses États membres à adopter ou à renforcer leurs propres politiques en matière d'égalité de genre. Dans le cadre de ce projet, mis en œuvre par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), en partenariat avec l'ICF GHK et l'Université du Pays Basque (UBC), un ensemble d'indicateurs a été développé, afin d'assurer le suivi de l'application de la Charte au fil du temps et au niveau de chacun de ses signataires, ainsi que la présente boîte à outils, en tant qu'outil de support principal pour permettre à ces derniers de mettre en œuvre leurs activités et en assurer le suivi.

Introduction à la Charte européenne pour l'égalité

La *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale* est un document élaboré par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), en collaboration avec ses associations membres, dans le but de promouvoir la mise en œuvre de politiques d'égalité de genre sur les plans local et régional. Les autorités locales et régionales sont ainsi invitées à signer la Charte, afin de s'engager publiquement en faveur de l'égalité et de mener les actions prévues dans la Charte. Depuis son lancement en 2006, la Charte s'est diffusée graduellement dans toute l'Europe, et compte actuellement 1 500 signataires dans 32 pays.

Qu'est-ce que la boîte à outils ?

La Boîte à outils constitue un point de départ permettant aux signataires de la Charte de comprendre les indicateurs, d'évaluer eux-mêmes leurs activités en cours et de renforcer leurs propres politiques en matière d'égalité de genre. Aussi, la Boîte à outils comprend trois volets principaux, lesquels portent sur les domaines suivants :

- **Volet 1)** Il s'agit d'une introduction à la Charte européenne pour l'égalité et aux indicateurs. Pour en savoir plus *en langue anglaise*, veuillez consulter <http://indicators.charter-equality.eu/introduction-to-the-toolkit/>.
- **Volet 2)** Il s'agit d'une présentation du système de suivi et des indicateurs, incluant une explication concernant leur utilisation. Pour en savoir plus *en langue anglaise*, veuillez consulter <http://indicators.charter-equality.eu/guide-to-monitoring-and-presentation-of-the-indicators/>.
- **Volet 3)** Il s'agit d'un module de formation comportant des lignes directrices à l'attention des « *formateurs-trices* », concernant les modalités de transmission des connaissances sur la Charte et son système de suivi, ainsi que son utilisation par les autorités régionales et locales. Pour en savoir plus *en langue anglaise*, veuillez consulter <http://indicators.charter-equality.eu/training-module/>.

Dans cette publication, vous trouverez un résumé du Volet 1 et du Volet 2 de la boîte à outils, avec les fiches techniques présentant les indicateurs. Sous chaque titre, vous trouverez des liens vers les sections correspondantes de la boîte à outils présentée sur le site Internet de l'Observatoire (www.charter-equality.eu)

Les indicateurs de suivi et de mesure de la mise en œuvre de la Charte

Les indicateurs définis dans le cadre du présent projet ont été élaborés sur la base d'une approche consultative auprès des parties prenantes qui travaillent dans le domaine de l'égalité de genre aux niveaux local, régional, national et européen¹.

Les indicateurs, au nombre de 70, correspondent à 30 articles de la Charte. Chacun de ces indicateurs a été évalué en termes de pertinence, et les différents indicateurs ont été répartis en deux catégories, à savoir : les Indicateurs principaux (*qui mesurent l'existence de politiques ou de processus*) et les Indicateurs facultatifs (*qui mesurent des points spécifiques des politiques ou des processus*). En outre, 6 Indicateurs horizontaux ont été développés dans le but d'aborder des questions transversales pertinentes pour la mise en œuvre de la Charte en général. Par ailleurs, les indicateurs ont été répartis en trois catégories :

- **Indicateurs structurels** : ils reflètent l'existence d'instruments légaux, ainsi que de mécanismes institutionnels et budgétaires de base nécessaires pour faciliter la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes. Ils devraient également couvrir les cadres politiques, les stratégies, les décisions et les plans d'actions plus généraux et pertinents en matière d'égalité de genre.
- **Indicateurs de processus** : ils reflètent les efforts déployés sur les plans national et local/régional en vue de la mise en œuvre de dispositions structurelles. Ils incluent les systèmes de suivi, les programmes d'action, les initiatives de formation, les campagnes et d'autres activités visant l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes.
- **Indicateurs de résultat** : ils reflètent les réalisations individuelles et collectives en ce qui concerne le niveau de concrétisation de l'égalité de genre, ainsi que la mesure dans laquelle les femmes et les hommes ont bénéficié d'interventions et de programmes d'action. Ces indicateurs tendent à être statistiquement quantifiables, mais ils peuvent également être mesurés de manière qualitative, si des données comparables sont ou peuvent être disponibles.

L'ensemble d'indicateurs complet comporte 76 indicateurs, lesquels sont présentés en détail dans le Volet 2.

Instructions d'utilisation des indicateurs

Chacun des indicateurs est présenté au sein d'une « fiche technique », laquelle comporte les informations suivantes :

- **Titre complet de l'indicateur** : Il s'agit du nom complet de l'indicateur.
- **Définition** : Il s'agit d'informations additionnelles sur les modalités d'interprétation de l'indicateur, avec des notions spécifiques.
- **Article(s) pertinent(s) de la Charte** : Il s'agit d'une référence à/aux article(s) pertinent(s) de la Charte européenne pour l'égalité.
- **Type d'indicateur** : Il s'agit d'informations concernant le type d'indicateur concerné, à savoir, de résultat, structurel ou de processus.

¹ Une première enquête a été envoyée aux signataires, afin de collecter des informations concernant les indicateurs existants et leurs expériences en matière d'utilisation de systèmes de suivi. Sur la base des informations collectées par le biais de l'enquête, un premier projet d'indicateurs a été développé et testé auprès d'une sélection de communes et de régions de différents États membres de l'UE, afin de s'assurer de leur pertinence et faisabilité.

- **Contexte politique** : Il s'agit d'informations concernant le contexte politique pertinent pour le développement de l'indicateur spécifique.
- **Exemple intéressant** : Il s'agit d'informations concernant des exemples intéressants issus de différentes communes, départements ou régions européennes.

La valeur ajoutée des indicateurs de suivi et de mesure

Les indicateurs développés dans le cadre de ce projet constituent un instrument additionnel pour contribuer à la mise en œuvre des politiques d'égalité de genre sur les plans local et régional. En fonction du **degré d'implication** dans le travail en faveur de l'égalité de genre, les indicateurs vous aideront à :

- (i) *mesurer la situation actuelle/l'état d'avancement* de l'égalité de genre au sein de votre autorité locale ou régionale ;
- (ii) *suivre la mise en œuvre* de vos politiques et mesurer les développements.

Les résultats du suivi vous aideront à :

- (iii) *fixer des objectifs* pour améliorer la situation actuelle. À ce propos, les indicateurs fonctionnent comme des repères permettant d'identifier de nouveaux domaines d'intervention ;
- (iv) *vous assurer* de l'intégration de l'égalité de genre dans les politiques *mises en œuvre*.

Pour en savoir plus sur les avantages liés aux indicateurs de suivi et de mesure, veuillez consulter le lien suivant: <http://indicators.charter-equality.eu/guide-to-monitoring-and-presentation-of-the-indicators/>.

Le suivi et l'évaluation

Pour en savoir plus sur les modalités de la définition d'un cadre de suivi ou de la collecte et l'analyse des données, veuillez consulter le lien suivant <http://indicators.charter-equality.eu/guide-to-monitoring-and-presentation-of-the-indicators/>.

Boîte à outils pour le suivi de la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Volet 2 : Présentation technique des indicateurs

	Nombre d'indicateurs par article							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Indicateurs horizontaux	Indicateur horizontal 1	Indicateur horizontal 2	Indicateur horizontal 3	Indicateur horizontal 4	Indicateur horizontal 5	Indicateur horizontal 6		
Article 1 – Responsabilité démocratique	Indicateur 1.1 (Principal)	Indicateur 1.2 (Principal)	Indicateur 1.3 (Principal)	Indicateur 1.4 (Facultatif)				
Article 2 – Le rôle politique	Indicateur 2.1 (Principal)	Indicateur 2.2 (Principal)	Indicateur 2.3 (Principal)	Indicateur 2.4 (Principal)				
Article 3 – Participation à la vie politique et civique	Indicateur 3.1 (Facultatif)	Indicateur 3.2 (Facultatif)						
Article 4 – L'engagement public pour l'égalité	Indicateur 4.1 (Principal)	Indicateur 4.2 (Principal)	Indicateur 4.3 (Facultatif)					
Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité	Indicateur 5.1 (Principal)	Indicateur 5.2 (Principal)	Indicateur 5.3 (Facultatif)					
Article 6 – Contrer les stéréotypes	Indicateur 6.1 (Principal)	Indicateur 6.2 (Principal)						
Article 7 – Bonne administration et consultation	Indicateur 7.1 (Principal)	Indicateur 7.2 (Facultatif)						
Article 8 – Engagement général	Indicateur 8.1 (Principal)							
Article 9 – Analyse sexuée	Indicateur 9.1 (Principal)	Indicateur 9.2 (Principal)	Indicateur 9.3 (Principal)					
Article 10 – Discriminations multiples ou obstacles	Indicateur 10.1 (Principal)	Indicateur 10.2 (Principal)						
Article 11 – Le rôle de l'employeur	Indicateur 11.1 (Principal)	Indicateur 11.2 (Principal)	Indicateur 11.3 (Principal)	Indicateur 11.4 (Principal)	Indicateur 11.5 (Principal)	Indicateur 11.6 (Principal)	Indicateur 11.7 (Facultatif)	Indicateur 11.8 (Facultatif)
Article 12 – Fourniture de biens et de services	Indicateur 12.1 (Principal)							
Article 13 – Le rôle de prestataire de services	Indicateur 13.1 (Facultatif)							

Article 14 – La santé	Indicateur 14.1 (Facultatif)							
Article 15 – Soins et services sociaux	Indicateur 15.1 (Facultatif)							
Article 16 – La garde des enfants	Indicateur 16.1 (Principal)	Indicateur 16.2 (Facultatif)	Indicateur 16.3 (Facultatif)					
Article 17 – Soins aux autres personnes à charge	Indicateur 17.1 (Facultatif)	Indicateur 17.2 (Facultatif)	Indicateur 17.3 (Facultatif)					
Article 18 – L'inclusion sociale	Indicateur 18.1 (Principal)	Indicateur 18.2 (Facultatif)						
Article 19 – Le logement	Indicateur 19.1 (Facultatif)							
Article 20 – Culture, sports et loisirs	Indicateur 20.1 (Principal)	Indicateur 20.2 (Facultatif)	Indicateur 20.3 (Facultatif)					
Article 21 – Sécurité et Sûreté	Indicateur 21.1 (Facultatif)	Indicateur 21.2 (Facultatif)	Indicateur 21.3 (Facultatif)					
Article 22 – La violence sexué	Indicateur 22.1 (Principal)	Indicateur 22.2 (Principal)	Indicateur 22.3 (Facultatif)	Indicateur 22.4 (Facultatif)	Indicateur 22.5 (Facultatif)			
Article 23 – Le trafic des êtres humains	Indicateur 23.1 (Facultatif)							
Article 24 – Développement durable	Indicateur 24.1 (Facultatif)							
Article 25 – Planification urbaine et locale	Indicateur 25.1 (Facultatif)							
Article 26 – Mobilité et Transport	Indicateur 26.1 (Facultatif)							
Article 27 – Développement économique	Indicateur 27.1 (Principal)	Indicateur 27.2 (Facultatif)	Indicateur 27.3 (Facultatif)	Indicateur 27.4 (Facultatif)				
Article 28 – L'environnement	Indicateur 28.1 (Facultatif)							
Article 29 – Le rôle de régulateur	Indicateur 29.1 (Facultatif)							
Article 30 – Jumelage et coopération internationale	Indicateur 30.1 (Facultatif)	Indicateur 30.2 (Facultatif)						

Remarque : Un grand nombre de ces indicateurs ont trait aux compétences des autorités locales et régionales. Vous trouverez ci-dessous une définition du terme *compétence*.

Compétence : ce terme désigne les responsabilités et les pouvoirs officiellement conférés par la loi aux autorités publiques dans chaque domaine d'activité. Les compétences peuvent avoir trait à l'implication d'un niveau particulier d'administration dans la définition des programmes, la formulation des politiques, la prise de décision, la mise en œuvre et l'évaluation, ou toute autre intervention dans le cadre de laquelle des fonctions et des services sont assurés.

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur horizontal 1</p> <p>Existence d'un engagement formel de l'autorité locale à mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines d'action suivants :</p> <table border="1" data-bbox="435 409 1348 974"> <thead> <tr> <th>Domaine d'action</th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Participation égale des femmes et des hommes à la vie politique et civile</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Marchés publics et contrats</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Bonne administration et consultation</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Emploi</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Développement économique</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Éducation</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Santé</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Soins et services sociaux</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Culture, sport et loisirs</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Sûreté et sécurité</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal-e dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p>	Domaine d'action	Oui	Non	Ne sait pas	Participation égale des femmes et des hommes à la vie politique et civile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Marchés publics et contrats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bonne administration et consultation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Développement économique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Éducation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Soins et services sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Culture, sport et loisirs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sûreté et sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Domaine d'action	Oui	Non	Ne sait pas																																										
Participation égale des femmes et des hommes à la vie politique et civile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Marchés publics et contrats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Bonne administration et consultation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Développement économique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Éducation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Soins et services sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Culture, sport et loisirs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Sûreté et sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Définition	Engagement formel : Ceci peut, par exemple, inclure un texte de loi spécifique, une décision formelle, un plan d'action, une politique, etc.																																												
Type d'indicateur	Structurel																																												
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Plusieurs articles de la Charte, dont notamment : article 3 – Participation à la vie politique et civique ; article 4 - L'engagement public pour l'égalité ; article 7 – Bonne administration et consultation ; article 8 – Engagement général ; article 11 – Le rôle de l'employeur ; article 12 – Marchés publics et contrats ; article 14 – La santé ; article 15 – Soins et services sociaux ; article 20 – Culture, sports et loisirs ; Article 21 – Sécurité et sûreté																																												
Contexte politique	Le fait d'être lié par un engagement formel est reconnu par la Déclaration et le Programme d'action de Pékin comme étant une condition essentielle pour mettre en œuvre l'intégration de la dimension du genre, dans la mesure où les représentants élus sont ainsi tenus d'adopter des mesures visant à renforcer l'égalité de genre dans des domaines particuliers ² .																																												

² <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=EN&f=ST%2015905%202013%20ADD%201>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur horizontal 2</p> <p>Actions spécifiques entreprises par l'autorité locale pour garantir que les besoins propres au genre soient intégrés à chaque étape du cycle d'élaboration des politiques.</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal-e dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <p><i>L'intégration d'une perspective de genre dans les différentes étapes du cycle d'élaboration des politiques peut dépendre du domaine d'action concerné. Si tel est le cas, veuillez cocher « oui », mais déterminez au sein de votre autorité locale/régionale si/comment vous pouvez transposer ces expériences dans d'autres domaines politiques/départements.</i></p> <table border="1" data-bbox="432 689 1347 1032"> <thead> <tr> <th>Cycles d'élaboration des politiques</th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Intégration d'une perspective de genre dans la phase d'élaboration</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Intégration d'une perspective de genre dans la phase de planification</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Intégration d'une perspective de genre dans la phase de mise en œuvre/fourniture de services</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Intégration d'une perspective de genre dans la phase de suivi et d'évaluation</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Cycles d'élaboration des politiques	Oui	Non	Ne sait pas	Intégration d'une perspective de genre dans la phase d'élaboration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Intégration d'une perspective de genre dans la phase de planification	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Intégration d'une perspective de genre dans la phase de mise en œuvre/fourniture de services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Intégration d'une perspective de genre dans la phase de suivi et d'évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cycles d'élaboration des politiques	Oui	Non	Ne sait pas																		
Intégration d'une perspective de genre dans la phase d'élaboration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Intégration d'une perspective de genre dans la phase de planification	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Intégration d'une perspective de genre dans la phase de mise en œuvre/fourniture de services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Intégration d'une perspective de genre dans la phase de suivi et d'évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Définition	<p>Besoins propres au genre : Cette expression a trait au fait que, souvent, les femmes et les hommes tendent à afficher des préférences et des besoins différents, lesquels devraient être pris en considération dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et activités. Cela pourrait s'effectuer, par exemple, en utilisant des statistiques ventilées par genre, ou en menant des enquêtes.</p>																				
Type d'indicateur	Processus																				
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 9 – Analyse sexuée																				
Contexte politique	<p>L'intégration des besoins propres au genre au sein de toutes les politiques et de tous les programmes fait partie de la stratégie générale d'intégration d'une perspective de genre.</p> <p>L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (Gender Mainstreaming) constitue une approche internationalement reconnue pour instaurer l'égalité de genre³ utilisée par l'UE pour intégrer une perspective de genre dans toutes ses politiques et programmes. L'UE recommande également la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses États membres. Dans l'UE, cette expression a été définie, pour la première fois, par la Commission européenne, en 1996⁴, et par la suite par le Conseil de l'Europe en 1998, comme suit : « <i>L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques</i> »⁵.</p> <p>En 2013, le Conseil de l'UE a mis l'accent sur la nécessité de soutenir les</p>																				

³ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

⁴ COM(96)67 final

⁵ <http://www.gendermainstreaming-planungstool.at/lccms/downloadarchive/00003/Europarat.pdf>

	<p>mécanismes institutionnels visant à instaurer l'égalité de genre. Le Conseil a appelé à l'adoption de stratégies et de plans d'action nationaux de soutien à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>L'intégration de la perspective de genre fait partie des méthodes utilisées par <i>l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes</i>.</p>
--	---

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur horizontal 3</p> <p>Existence de données ventilées par sexe au niveau local dans tous les domaines couverts par la Charte.</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal-e dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <p><i>Si votre réponse est « oui, dans une certaine mesure », veuillez cocher « oui » et l'indiquer en marge.</i></p> <table border="1" data-bbox="435 600 1350 1010"> <thead> <tr> <th>Domaine d'action</th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Participation égale des femmes et des hommes à la vie politique et civile</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Marchés publics et contrats</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Bonne administration et consultation</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Emploi</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Développement économique</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Éducation</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Santé</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Soins et services sociaux</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Culture, sport et loisirs</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Sûreté et sécurité</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Domaine d'action	Oui	Non	Ne sait pas	Participation égale des femmes et des hommes à la vie politique et civile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Marchés publics et contrats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bonne administration et consultation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Développement économique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Éducation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Soins et services sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Culture, sport et loisirs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sûreté et sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Domaine d'action	Oui	Non	Ne sait pas																																										
Participation égale des femmes et des hommes à la vie politique et civile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Marchés publics et contrats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Bonne administration et consultation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Développement économique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Éducation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Soins et services sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Culture, sport et loisirs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Sûreté et sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Définition	<p>Les « Statistiques ventilées par sexe » ou « les données ventilées par sexe » sont des données recueillies sur les femmes et les hommes et présentées séparément⁶.</p> <p>Bonne administration et consultation : Cette notion a trait à la qualité des politiques et des services fournis par l'autorité locale, ainsi qu'à l'importance de fournir, en temps et en heure, des informations claires et faciles d'accès à tous les citoyens (tant aux femmes qu'aux hommes). Pour en savoir plus, veuillez consulter l'article 3 – <i>Participation à la vie politique et civique de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (Conseil des communes et régions d'Europe, 2006)</i>.</p>																																												
Type d'indicateur	Processus																																												
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 8 – Engagement général Article 9 – Analyse sexuée																																												
Contexte politique	<p>Des données ventilées par sexe sont utilisées pour identifier les différences éventuelles dans la vie des femmes et des hommes, et permettent aux décideurs politiques de déceler les écarts potentiels et de formuler et de suivre des politiques et des plans appropriés⁷.</p> <p>Le recours à des données ventilées par sexe constitue une méthode essentielle pour mettre en œuvre l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, telle que reconnue par l'UE et sur le plan international. Cette approche a été considérée comme un objectif stratégique dans le cadre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin, en tant que moyen de suivre les évolutions et d'évaluer les politiques⁸.</p>																																												

⁶ Définition de l'UNESCO :

http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAAahUKEwi3z6eQ5pbGAhXEWiwKHb82AEo&url=http%3A%2F%2Fportal.unesco.org%2Fen%2Ffiles%2F11483%2F10649049699Definitions.doc%2FDefinitions.doc&ei=O3GBVbfGHcS1sQG_7YDQBA&usq=AFQjCNG_X5iyO4dWs00t2Ji6ZRXX_YXz4w&bvm=bv.96041959.d.bGg

⁷ http://www.unecce.org/stats/publications/gender_equality.html

⁸ Déclaration et Programme d'action de Pékin, chapitre 4, Nations Unies - New York 1996

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur horizontal 4</p> <p>Formation à l'égalité entre les femmes et les hommes dispensée aux administrateurs/administratrices locaux/locales dans les autorités locales, selon le type de formation.</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légale dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <table border="1" data-bbox="437 533 1331 748"> <thead> <tr> <th>Type de formation</th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Outils d'analyse et d'évaluation selon la perspective du genre</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Contrer les stéréotypes</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Violence à caractère sexiste (pour les services sociaux et la police)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Type de formation	Oui	Non	Ne sait pas	Outils d'analyse et d'évaluation selon la perspective du genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Contrer les stéréotypes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Violence à caractère sexiste (pour les services sociaux et la police)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Type de formation	Oui	Non	Ne sait pas														
Outils d'analyse et d'évaluation selon la perspective du genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Contrer les stéréotypes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Violence à caractère sexiste (pour les services sociaux et la police)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Définition	La formation à l'égalité des sexes est un outil éducatif visant à sensibiliser davantage les décideurs et autres acteurs aux niveaux local, régional, national et européen aux questions d'égalité des sexes, à leur donner une compétence en matière de genre et à leur permettre de mettre en avant les objectifs d'égalité des sexes dans leur travail à tous les niveaux.																
Type d'indicateur	Processus																
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 6 – Contrer les stéréotypes Article 8 – Engagement général Article 11 – Le rôle de l'employeur																
Contexte politique	La fourniture d'une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue comme étant une condition préalable à la mise en œuvre réussie d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de politiques visant l'égalité de genre, dans la mesure où il s'avère essentiel que les décideurs politiques et les praticiens qui travaillent aux niveaux local et régional possèdent l'expertise et les connaissances appropriées pour remplir leurs mandats ⁹ .																

⁹ <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-training>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur horizontal 5</p> <p>Formation à l'égalité entre les femmes et les hommes dispensée aux représentant-e-s élu-e-s et aux membres de l'exécutif.</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal(e) dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <table border="1" data-bbox="435 510 1139 730"> <thead> <tr> <th data-bbox="435 510 655 600">Groupe-cible pour la formation</th> <th data-bbox="655 510 796 600">Oui</th> <th data-bbox="796 510 948 600">Non</th> <th data-bbox="948 510 1139 600">Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="435 600 655 667">Représentant-e-s élu-e-s</td> <td data-bbox="655 600 796 667" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="796 600 948 667" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="948 600 1139 667" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="435 667 655 730">Membres de l'exécutif</td> <td data-bbox="655 667 796 730" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="796 667 948 730" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="948 667 1139 730" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Groupe-cible pour la formation	Oui	Non	Ne sait pas	Représentant-e-s élu-e-s	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Membres de l'exécutif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Groupe-cible pour la formation	Oui	Non	Ne sait pas										
Représentant-e-s élu-e-s	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Membres de l'exécutif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Définition	<p>Représentant-e-s élu-e-s : il s'agit des représentant-e-s élu-e-s suite à un vote des citoyens et qui remplissent un mandat au sein de l'autorité locale ou régionale.</p> <p>Membres de l'exécutif : Il s'agit des élu-e-s/désigné-e-s par le conseil municipal, départemental ou régional.</p>												
Type d'indicateur	Processus												
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 6 – Contre les stéréotypes Article 8 – Engagement général Article 11 – Le rôle de l'employeur												
Contexte politique	La fourniture d'une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue comme étant une condition préalable à la mise en œuvre réussie d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de politiques visant l'égalité de genre, dans la mesure où il s'avère essentiel que les décideurs politiques et les praticiens qui travaillent aux niveaux local et régional possèdent l'expertise et les connaissances appropriées pour remplir leurs mandats ¹⁰ .												

¹⁰ <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-training>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur horizontal 6</p> <p>Existence de campagnes de sensibilisation à l'égalité des sexes pour le grand public.</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal-e dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <table border="1" data-bbox="437 443 1347 667"> <thead> <tr> <th>Groupe-cible pour les campagnes de sensibilisation</th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes (général)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Hommes (général)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Migrantes</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Migrants</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Jeunes femmes (moins de 18 ans)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Groupe-cible pour les campagnes de sensibilisation	Oui	Non	Ne sait pas	Femmes (général)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hommes (général)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Migrantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Migrants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jeunes femmes (moins de 18 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Groupe-cible pour les campagnes de sensibilisation	Oui	Non	Ne sait pas																						
Femmes (général)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Hommes (général)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Migrantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Migrants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Jeunes femmes (moins de 18 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Définition	<p>Les « campagnes de sensibilisation à l'égalité des sexes » couvrent différents types de campagnes sur des thèmes divers de la Charte, tels que la participation politique, la violence à caractère sexiste, l'emploi, le congé parental, la santé, etc.</p> <p>Cet indicateur a également trait aux campagnes intégrant la dimension du genre visant à accroître la sensibilisation sur des questions relatives à l'égalité de genre et mises en œuvre par l'autorité locale. Il peut s'agir de campagnes d'information sur la violence à caractère sexiste, sur le congé parental, sur les questions sanitaires, etc.</p> <p>Les campagnes de sensibilisation (menées par l'autorité locale auprès du public) sont des campagnes de communication sur un sujet particulier qui visent à créer des occasions d'échange d'informations afin d'améliorer la compréhension mutuelle et de développer les compétences et les aptitudes nécessaires pour entraîner des changements dans les attitudes sociales et les comportements¹¹.</p>																								
Type d'indicateur	Processus																								
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 6 – Contrer les stéréotypes Article 8 – Engagement général																								
Contexte politique	Les initiatives en matière de sensibilisation sont recommandées par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), en tant que moyen essentiel de prévenir et de combattre les stéréotypes de genre et d'enrayer la persistance des normes et des comportements qui contribuent aux inégalités entre les sexes. Il importe également d'informer le grand public des inégalités entre les sexes afin de changer les états d'esprit et de promouvoir une répartition plus juste et plus égalitaire des tâches, des pouvoirs et des ressources économiques ¹² .																								

¹¹ « Principles of awareness-raising: Information literacy, a case study », Ayers Richard,, UNESCO Bangkok, 2006

¹² « A policy response to gender perceptions »- A policy response to gender perceptions – **Document de réflexion**, préparé par Niall Crowley pour l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 2013

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 1.1 (Principal)</p> <p>Établissement d'objectifs spécifiques relatifs au genre pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal(e) dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p><i>Ceci concerne l'existence d'objectifs fixés par l'autorité locale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans un ou plusieurs domaines d'action.</i></p> <p>Objectifs spécifiques relatifs au genre : Il pourrait s'agir, par exemple, de faire augmenter la participation des femmes aux élections locales et/ou aux consultations publiques.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 1 – Responsabilité démocratique
Contexte politique	Le fait d'être lié par un engagement formel est reconnu par la Déclaration et le Programme d'action de Pékin comme étant une condition essentielle pour mettre en œuvre l'intégration de la dimension du genre, dans la mesure où les représentant-e-s élu-e-s sont ainsi tenu-e-s d'adopter des mesures visant à renforcer l'égalité de genre dans des domaines particuliers ¹³ .

¹³ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2015905%202013%20ADD%201>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 1.2 (Principal)</p> <p>Existence d'un organe dédié au sein de l'autorité locale chargé spécifiquement de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légale dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p>
Définition	<p><i>Cet indicateur examine si, au sein de l'autorité locale, il existe un organe dédié (individu, service, département ou autre agence administrative dotée d'un mandat clair) possédant des responsabilités spécifiques et transversales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.</i></p> <p>Dans la plupart des cas, cet indicateur a trait à la personne ou au département chargé-e des questions d'égalité entre les femmes et les hommes ou des droits des femmes. Néanmoins, dans certains cas, cette responsabilité peut être confiée à un autre type de service, telle que, entre autres, les services en charge de la planification. Cet indicateur fait référence à la responsabilité de faire adopter une approche intersectorielle.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 1 – Responsabilité démocratique
Contexte politique	<p>Le fait de disposer d'un organe dédié (individu, service, département ou autre) possédant des responsabilités intersectorielles pour coordonner le travail en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'avère important en vue d'assurer une mise en œuvre efficace des politiques d'égalité de genre.</p> <p>Disposer d'un organe dédié chargé des questions d'égalité entre les femmes et les hommes peut être considéré comme rentrant dans le cadre de la création de mécanismes institutionnels pour l'instauration de l'égalité de genre au sein de la communauté locale et des organes locaux.</p> <p>Une condition pour l'établissement de mécanismes locaux chargés de l'égalité de genre est que l'organe dédié fasse partie intégrante de la structure du pouvoir local. Ceci est important pour que l'organe puisse participer directement aux processus de prise de décision et à leur mise en œuvre¹⁴.</p>

¹⁴ Mechanisms for achieving gender equality at the local level – Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) Mission Serbia - <http://www.osce.org/serbia/81308?download=true>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 1.3 (Principal)</p> <p>Existence d'une ligne budgétaire spécifique dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal-e dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <p><i>Si votre autorité locale met en œuvre une budgetisation sexospécifique, veuillez cocher « oui ».</i></p>
Définition	<p>Ligne budgétaire spécifique : Ceci concerne toute ressource financière spécifiquement réservée par l'autorité locale et peut inclure des budgets internes (par exemple, à des services) et/ou le financement de programmes, de projets, d'activités, etc.</p> <p><i>Le fait de disposer d'une ligne budgétaire spécifique dédiée aux politiques d'égalité des femmes et des hommes ne doit pas être confondu avec la mise en œuvre d'une budgetisation sexospécifique. Néanmoins, dans le cadre de cette question, l'existence de l'une ou de l'autre doit être considérée comme un « oui ».</i></p> <p><i>« La budgetisation sexospécifique est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des recettes et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes »¹⁵.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 1 – Responsabilité démocratique
Contexte politique	<p>Le fait de disposer d'une ligne budgétaire spécifique consacrée aux questions d'égalité des femmes et des hommes constitue un moyen de s'assurer un financement approprié en vue de l'accomplissement des tâches et des activités en la matière au sein de l'autorité locale, ce qui est recommandé par plusieurs institutions internationales, telles que les Nations Unies.</p> <p>Sécuriser des ressources financières, contrôler et communiquer sur ces ressources destinées aux activités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes constituent des indicateurs de l'engagement politique en faveur de l'instauration de l'égalité de genre, et peut être considéré comme un facteur important permettant d'assurer un financement durable sur le long terme¹⁶.</p>

¹⁵ Définition du Conseil de l'Europe – L'égalité dans les budgets : pour une mise en œuvre pratique - Manuel – Conseil de l'Europe, 2009, Sheila - [https://www.coe.int/t/dqhl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG\(2008\)15_en.pdf](https://www.coe.int/t/dqhl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG(2008)15_en.pdf)

¹⁶ http://www.un.org/en/ecosoc/newfunct/pdf/vpd_summary.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 1.4 (Facultatif) Existence d'une personne de contact spécifique responsable de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de fourniture de services dans un ou plusieurs des domaines d'action suivants :</p> <table border="1" data-bbox="485 383 1334 954"> <thead> <tr> <th>Domaine d'action</th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Éducation et formation tout au long de la vie</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Soins de santé</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Services sociaux</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Garde d'enfants</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Soins aux autres personnes à charge</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Inclusion sociale</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Logement</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Culture</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Sports et loisirs</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Sécurité publique</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Mobilité et transports</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Planification urbaine et locale</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Développement durable</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Environnement</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </tbody> </table> <p><i>Les répondants peuvent répondre « oui, non, ou ne sait pas », en fonction des différents domaines d'action.</i></p>	Domaine d'action	Oui	Non	Ne sait pas	Éducation et formation tout au long de la vie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Soins de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Services sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Garde d'enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Soins aux autres personnes à charge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inclusion sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Logement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Culture	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sports et loisirs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sécurité publique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mobilité et transports	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planification urbaine et locale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Développement durable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Domaine d'action	Oui	Non	Ne sait pas																																																										
Éducation et formation tout au long de la vie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Soins de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Services sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Garde d'enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Soins aux autres personnes à charge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Inclusion sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Logement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Culture	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Sports et loisirs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Sécurité publique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Mobilité et transports	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Planification urbaine et locale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Développement durable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Définition	<p><i>Cet indicateur concerne le fait de savoir s'il existe des personnes chargées de la promotion de l'égalité de genre au sein des différents services et dotées de responsabilités particulières dans les domaines susmentionnés.</i></p> <p><i>Souvent, l'organe en charge des questions d'égalité entre les femmes et les hommes est en liaison avec ces personnes de contact, afin de superviser la mise en œuvre des politiques d'égalité de genre dans les différents domaines.</i></p>																																																												
Type d'indicateur	Processus																																																												
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 1 – Responsabilité démocratique																																																												
Contexte politique	Le fait de disposer d'une personne de contact spécifique chargée de fournir certaines informations concernant les questions d'égalité de genre peut faciliter de manière significative la coordination de la planification, de la mise en œuvre et du suivi du travail mené en la matière.																																																												

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 2.1 (Principal) Existence de quotas ou de tout autre système/mesure similaire visant à accroître le nombre de personnes du sexe sous-représenté nommées ou élues au sein de l'autorité locale.</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal(e) dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <table border="1" data-bbox="507 427 1342 573"> <thead> <tr> <th></th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Postes faisant l'objet d'une nomination</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Postes électifs</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Oui	Non	Ne sait pas	Postes faisant l'objet d'une nomination	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Postes électifs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Oui	Non	Ne sait pas										
Postes faisant l'objet d'une nomination	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Postes électifs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Définition	<p><i>Ceci concerne l'utilisation de quotas ou autres mesures spéciales, telles que les actions positives (par exemple, le système « chabadabada » d'alternance des candidats hommes et femmes sur les listes électorales, la nomination d'une personne du sexe sous-représenté s'il reste plusieurs candidats finaux possédant le même niveau d'expertise), le traitement préférentiel, les nominations ciblées, les objectifs numériques assortis d'échéances, qui permettent d'obtenir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'autorité locale aux postes où les personnes sont nommées ou élues. Veuillez cocher « Oui » si un système/une mesure de ce type a été spécifiquement introduit-e au niveau local et ne découle pas d'une obligation à un autre niveau (par exemple, le droit national).</i></p> <p>Quota : ce terme désigne un nombre ou un pourcentage de membres d'un groupe minoritaire (femmes ou hommes, en fonction de la répartition par sexe) nécessaire pour satisfaire aux conditions d'une action positive¹⁷</p> <p>Système d'alternance : ce système alterne les femmes et les hommes dans la liste électorale¹⁸.</p>												
Type d'indicateur	Processus												
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 2 – La représentation politique												
Contexte politique	<p>Dans la plupart des États membres, les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus décisionnels et n'occupent que rarement des postes à responsabilité, notamment aux plus hauts niveaux, bien qu'elles représentent près de la moitié de la main-d'œuvre et plus de la moitié des titulaires d'un diplôme universitaire récent de l'Union européenne¹⁹.</p> <p>Afin d'accélérer les progrès enregistrés en Europe dans ce domaine, la Commission a défini toute une série d'actions clés à mettre en œuvre, au sein de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015. Le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2015) recommande, lui aussi, l'adoption de mesures visant à promouvoir une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision, et cela à tous les niveaux et dans tous les domaines. En outre, assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique constitue un objectif stratégique</p>												

¹⁷ Merriam Webster Dictionary

¹⁸ Conseil de l'Europe – Commission pour l'égalité entre les hommes et les femmes - 18 février 2014

¹⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions (COM(2010) 491 final). Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, Bruxelles. Disponible à : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

	<p>clé de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017²⁰.</p> <p>La participation égale des femmes et des hommes au pouvoir et aux processus de décision est également promue sur le plan international, dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ainsi que dans le cadre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin de 1995²¹.</p>
--	--

²⁰ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

²¹ Rapport sur la participation des femmes à la prise de décision politique - qualité et égalité (2011/2295(INI)) Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 2.2 (Principal)</p> <p>Existence d'actions spécifiques visant à encourager les femmes à participer aux élections locales</p> <table border="1" data-bbox="485 383 1353 667"> <thead> <tr> <th data-bbox="485 383 1023 443">Actions</th> <th data-bbox="1023 383 1137 443">Oui</th> <th data-bbox="1137 383 1222 443">Non</th> <th data-bbox="1222 383 1353 443">Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="485 443 1023 479">Campagne de sensibilisation</td> <td data-bbox="1023 443 1137 479" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1137 443 1222 479" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1222 443 1353 479" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="485 479 1023 539">Sessions de formation à destination des partis politiques locaux</td> <td data-bbox="1023 479 1137 539" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1137 479 1222 539" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1222 479 1353 539" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="485 539 1023 636">Inclusion de la dimension de genre dans les cours d'éducation civique à l'école publique</td> <td data-bbox="1023 539 1137 636" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1137 539 1222 636" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1222 539 1353 636" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="485 636 1023 667">Autres</td> <td data-bbox="1023 636 1137 667" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1137 636 1222 667" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1222 636 1353 667" style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="485 696 1318 757"><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légale dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p>	Actions	Oui	Non	Ne sait pas	Campagne de sensibilisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sessions de formation à destination des partis politiques locaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inclusion de la dimension de genre dans les cours d'éducation civique à l'école publique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Actions	Oui	Non	Ne sait pas																		
Campagne de sensibilisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Sessions de formation à destination des partis politiques locaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Inclusion de la dimension de genre dans les cours d'éducation civique à l'école publique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Définition	<p><i>Ceci concerne les actions spécifiques lancées par l'autorité locale durant les 12 derniers mois afin d'encourager les femmes à participer aux élections locales. Elles peuvent inclure des activités de sensibilisation à destination du grand public, des sessions de formation à l'égalité des sexes à l'attention des partis politiques locaux, l'inclusion de la dimension de genre dans les cours d'éducation civique à l'école publique, etc.</i></p>																				
Type d'indicateur	Processus																				
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 2 – La représentation politique																				
Contexte politique	<p>Dans la plupart des États membres, les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus décisionnels et n'occupent que rarement des postes à responsabilité, notamment aux plus hauts niveaux, bien qu'elles représentent près de la moitié de la main-d'œuvre et plus de la moitié des titulaires d'un diplôme universitaire récent de l'Union européenne²².</p> <p>Afin d'accélérer les progrès enregistrés en Europe dans ce domaine, la Commission a défini toute une série d'actions clés à mettre en œuvre, au sein de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015. Le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2015) recommande, lui aussi, l'adoption de mesures visant à promouvoir une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision, et cela à tous les niveaux et dans tous les domaines. En outre, assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique constitue un objectif stratégique clé de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017²³.</p> <p>La participation égale des femmes et des hommes au pouvoir et aux processus de décision est également promue sur le plan international, dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ainsi que dans le cadre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin de 1995²⁴.</p>																				

²² Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions (COM(2010) 491 final). Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, Bruxelles. Disponible à l'adresse Internet suivante : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

²³ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20equality%20Strategy%202014-2017.pdf

²⁴ Rapport sur la participation des femmes à la prise de décision politique - qualité et égalité (2011/2295(INI)) Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 2.3 (Principal)</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes occupant des postes électifs au sein de l'autorité locale</p> <p>Les répondants peuvent choisir de répondre soit en fournissant des données/chiffres, soit des chiffres absolus quant au nombre de femmes et d'hommes occupant des postes électifs au sein de l'autorité locale.</p> <table border="1" data-bbox="539 504 1145 667"> <thead> <tr> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>% femmes/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>% hommes/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Année X	% femmes/Nombre de femmes		% hommes/Nombre d'hommes	
	Année X						
% femmes/Nombre de femmes							
% hommes/Nombre d'hommes							
Définition	<p><i>Ceci concerne la proportion de femmes et d'hommes occupant des postes électifs au sein de l'autorité locale (par exemple, au conseil municipal). Cette proportion devrait être calculée comme étant le pourcentage de postes électifs occupés par des femmes et des hommes par rapport au nombre de postes total à la suite des élections locales (municipales) les plus récentes.</i></p>						
Type d'indicateur	Résultat						
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 2 – La représentation politique						
Contexte politique	<p>Dans la plupart des États membres, les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus décisionnels et n'occupent que rarement des postes à responsabilité, notamment aux plus hauts niveaux, bien qu'elles représentent près de la moitié de la main-d'œuvre et plus de la moitié des titulaires d'un diplôme universitaire récent de l'Union européenne²⁵.</p> <p>Afin d'accélérer les progrès enregistrés en Europe dans ce domaine, la Commission a défini toute une série d'actions clés à mettre en œuvre, au sein de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015. Le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2015) recommande, lui aussi, l'adoption de mesures visant à promouvoir une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision, et cela à tous les niveaux et dans tous les domaines. En outre, assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique constitue un objectif stratégique clé de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017²⁶.</p> <p>La participation égale des femmes et des hommes au pouvoir et aux processus de décision est également promue sur le plan international, dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ainsi que dans le cadre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin de 1995²⁷.</p>						

²⁵ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions (COM(2010) 491 final). Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, Bruxelles. Disponible à : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

²⁶ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

²⁷ Rapport sur la participation des femmes à la prise de décision politique - qualité et égalité (2011/2295(INI)) Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 2.4 (Principal)</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes occupant des postes faisant l'objet d'une nomination (politique) au sein de l'autorité locale</p> <p>Les répondants peuvent choisir de répondre soit en fournissant des données/chiffres, soit des chiffres absolus quant au nombre de femmes et d'hommes occupant des postes faisant l'objet d'une nomination au sein de l'autorité locale.</p> <table border="1" data-bbox="539 506 1200 667"> <thead> <tr> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>% femmes/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>% hommes/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Année X	% femmes/Nombre de femmes		% hommes/Nombre d'hommes	
	Année X						
% femmes/Nombre de femmes							
% hommes/Nombre d'hommes							
Définition	<p><i>Ceci concerne la proportion de femmes et d'hommes occupant des postes faisant l'objet d'une nomination au sein de l'autorité locale (par exemple, président-e-s de conseils ou comités spécifiques).</i></p> <p><i>Veillez ne considérer que les postes faisant l'objet d'une nomination, par opposition aux postes pour lesquels des procédures de recrutement ouvertes sont lancées. Si les postes ne font pas l'objet d'une nomination politique, veuillez considérer d'autres postes similaires faisant l'objet d'une nomination, comme, par exemple, dans les entreprises communales, etc.</i></p>						
Type d'indicateur	Résultat						
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 2 – La représentation politique						
Contexte politique	<p>Dans la plupart des États membres, les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus décisionnels et n'occupent que rarement des postes à responsabilité, notamment aux plus hauts niveaux, bien qu'elles représentent près de la moitié de la main-d'œuvre et plus de la moitié des titulaires d'un diplôme universitaire récent de l'Union européenne²⁸.</p> <p>Afin d'accélérer les progrès enregistrés en Europe dans ce domaine, la Commission a défini toute une série d'actions clés à mettre en œuvre, au sein de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015. Le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2015) recommande, lui aussi, l'adoption de mesures visant à promouvoir une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision, et cela à tous les niveaux et dans tous les domaines. En outre, assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique constitue un objectif stratégique clé de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017²⁹.</p> <p>La participation égale des femmes et des hommes au pouvoir et aux processus de décision est également promue sur le plan international, dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ainsi que dans le cadre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin de 1995³⁰.</p>						

²⁸ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions (COM(2010) 491 final). Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, Bruxelles. Disponible à : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

²⁹ https://www.coe.int/t/dgh/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

³⁰ Rapport sur la participation des femmes à la prise de décision politique - qualité et égalité (2011/2295(INI)) Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 3.1 (Facultatif)</p> <p>Existence d'un engagement formel visant à garantir une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans la composition des organes consultatifs mis en place par l'autorité locale.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal-e dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p>
Définition	<p><i>Ceci pourrait, par exemple, inclure un texte de loi spécifique, une décision formelle, une mesure détaillée dans un plan d'action, une politique, etc.</i></p> <p><i>« L'équilibre entre les femmes et les hommes signifie que la représentation de chacun des deux sexes ne doit pas être inférieure à 40 %.</i> »³¹.</p> <p><i>Un Organe consultatif est une sélection de personnes indépendantes qui émettent des avis et apportent leur soutien à une organisation. Ces personnes émettent des conseils formels mais non contraignants et constituent un allié de taille dans l'instauration et le développement d'une bonne gouvernance</i>³².</p> <p><i>Les « Commissions consultatives des citoyens » font partie du pouvoir local et sont composées de citoyens bénévoles issus de la communauté qu'ils représentent. Les Commissions consultatives des citoyens contribuent au développement de la démocratie délibérative, étant donné qu'elles font participer les citoyen-ne-s ordinaires à l'élaboration des décisions politiques qui contribuent à définir les politiques du pouvoir local »</i>³³.</p>
Type d'indicateur	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 3 – Participation à la vie politique et civique
Contexte politique	<p>L'existence d'un engagement formel afin de garantir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans la composition des organismes consultatifs illustre l'ambition de l'autorité locale ou régionale de garantir cet équilibre entre les sexes parmi ses représentants, et cela non seulement pour ce qui concerne les postes électifs, mais également pour les comités consultatifs mis en place par l'autorité locale.</p> <p>Le fait d'être lié par un engagement formel est reconnu par la Déclaration et le Programme d'action de Pékin comme une condition essentielle pour mettre en œuvre l'intégration de la dimension du genre étant donné que les représentant-e-s élu-e-s sont tenu-e-s de promouvoir cette égalité dans tous les domaines politiques³⁴.</p> <p>Dans la plupart des États membres, les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus décisionnels et n'occupent que rarement</p>

³¹ Conseil de l'Europe, Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017 : https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

³² <http://iveybusinessjournal.com/publication/the-role-and-value-of-an-effective-advisory-board/>

³³ <http://participedia.net/en/methods/citizen-advisory-board>

³⁴ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2015905%202013%20ADD%201>

	<p>des postes à responsabilité, notamment aux plus hauts niveaux, bien qu'elles représentent près de la moitié de la main-d'œuvre et plus de la moitié des titulaires d'un diplôme universitaire récent de l'Union européenne³⁵.</p> <p>Afin d'accélérer les progrès enregistrés en Europe dans ce domaine, la Commission a défini toute une série d'actions clés à mettre en œuvre, au sein de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015. Le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2015) recommande, lui aussi, l'adoption de mesures visant à promouvoir une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision, et cela à tous les niveaux et dans tous les domaines. En outre, assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique constitue un objectif stratégique clé de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017³⁶.</p> <p>La participation égale des femmes et des hommes au pouvoir et aux processus de décision est également promue sur le plan international, dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ainsi que dans le cadre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin de 1995³⁷.</p>
--	---

³⁵ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions (COM(2010) 491 final). Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, Bruxelles. Disponible à l'adresse Internet suivante : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

³⁶ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

³⁷ Rapport sur la participation des femmes à la prise de décision politique - qualité et égalité (2011/2295(INI)) Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 3.2 (Facultatif)</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes dans les organismes consultatifs mis en place par l'autorité locale.</p> <p>Les répondants peuvent choisir de répondre soit en fournissant des données/chiffres, soit des chiffres absolus quant au nombre de femmes et d'hommes occupant des postes faisant l'objet d'une nomination au sein de l'autorité locale.</p> <table border="1" data-bbox="539 533 1046 696"> <thead> <tr> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>% femmes/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>% hommes/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Année X	% femmes/Nombre de femmes		% hommes/Nombre d'hommes	
	Année X						
% femmes/Nombre de femmes							
% hommes/Nombre d'hommes							
Définition	<p><i>Ceci concerne la proportion de femmes et d'hommes par rapport au nombre total de personnes représentées dans l'ensemble des organismes consultatifs existants mis en place par l'autorité locale.</i></p> <p><i>Un Organisme consultatif est une sélection de personnes indépendantes qui émettent des avis et apportent leur soutien à une organisation. Ces personnes émettent des conseils formels mais non contraignants et constituent un allié de taille dans l'instauration et le développement d'une bonne gouvernance³⁸.</i></p> <p><i>Les « Commissions consultatives des citoyens » font partie du pouvoir local et sont composées de citoyens bénévoles issus de la communauté qu'ils représentent. Les Commissions consultatives des citoyens contribuent au développement de la démocratie délibérative, étant donné qu'elles font participer les citoyens ordinaires à l'élaboration des décisions politiques qui contribuent à définir les politiques du pouvoir local »³⁹.</i></p>						
Type d'indicateur	Résultat						
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 3 – Participation à la vie politique et civique						
Contexte politique	<p>Dans la plupart des États membres, les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus décisionnels et n'occupent que rarement des postes à responsabilité, notamment aux plus hauts niveaux, bien qu'elles représentent près de la moitié de la main-d'œuvre et plus de la moitié des titulaires d'un diplôme universitaire récent de l'Union européenne⁴⁰.</p> <p>Afin d'accélérer les progrès enregistrés en Europe dans ce domaine, la Commission a défini toute une série d'actions clés à mettre en œuvre, au sein de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015. Le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2015) recommande, lui aussi, l'adoption de mesures visant à promouvoir une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision, et cela à tous les niveaux et dans tous les domaines. En outre, assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique constitue un objectif stratégique clé</p>						

³⁸ <http://iveybusinessjournal.com/publication/the-role-and-value-of-an-effective-advisory-board/>

³⁹ <http://participedia.net/en/methods/citizen-advisory-board>

⁴⁰ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions (COM(2010) 491 final). Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, Bruxelles. Disponible à : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

	<p>de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017⁴¹.</p> <p>La participation égale des femmes et des hommes au pouvoir et aux processus de décision est également promue sur le plan international, dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ainsi que dans le cadre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin de 1995⁴².</p>
--	--

⁴¹https://www.coe.int/t/dgh/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

⁴²Rapport sur la participation des femmes à la prise de décision politique - qualité et égalité (2011/2295(INI)) Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 4.1 (Principal)</p> <p>Existence d'une version publiée du plan d'action de l'autorité locale pour l'égalité des sexes et/ou pour la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non applicable <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p><i>Il s'agit d'examiner si l'autorité locale a publié son Plan d'action pour le diffuser plus largement.</i></p> <p><i>Cet indicateur couvre aussi les publications relatives à la stratégie ou à la politique générale de la commune qui intègre l'égalité entre les femmes et les hommes, ou qui comporte une perspective d'égalité entre les genres.</i></p> <p>Versión publiée : <i>Il s'agit d'une version imprimée ou en ligne diffusée largement et à la disposition du public.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 4 – L'engagement public pour l'égalité
Contexte politique	<p>L'élaboration d'un Plan d'action s'avère importante pour définir les objectifs, les priorités et les ressources (humaines, techniques et financières) nécessaires pour atteindre les buts fixés. Le plan doit également comporter un calendrier de mise en œuvre.</p> <p>La Charte européenne pour l'égalité recommande également la diffusion auprès du public du plan d'action, ainsi que des progrès réalisés au cours de sa mise en œuvre⁴³.</p>

⁴³ Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Conseil des communes et régions d'Europe (2006)

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 4.2 (Principal)</p> <p>Existence d'une stratégie de communication relative à la mise en œuvre de la Charte ou à l'engagement de l'autorité locale pour l'égalité entre les femmes et les hommes en général.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non applicable <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p><i>Il s'agit d'examiner si l'autorité locale a intégré l'égalité des sexes dans ses initiatives de communication, soit en incluant une dimension de genre dans sa stratégie de communication globale, soit en développant sa propre stratégie de communication consacrée à son travail en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.</i></p> <p>La « stratégie de communication » (d'un point de vue local et régional) est un outil permettant au pouvoir en place de promouvoir ses stratégies auprès de son groupe cible, c'est-à-dire auprès de ses citoyens. Une stratégie efficace définit clairement le message à véhiculer, le groupe cible, les différents canaux de communication, les mécanismes de contrôle, ainsi que les mesures appropriées⁴⁴.</p>
Type d'indicateur	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 4 – L'engagement public pour l'égalité
Contexte politique	<p>Le fait d'intégrer une perspective de genre dans la stratégie de communication générale de l'autorité locale, ou de disposer d'une stratégie de communication ad hoc mettant l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un moyen de mettre en œuvre une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'accroître la sensibilisation sur l'égalité de genre et d'éviter les stéréotypes liés au genre.</p> <p>L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (Gender Mainstreaming) constitue une approche internationalement reconnue pour instaurer l'égalité de genre⁴⁵ utilisée par l'UE pour intégrer une perspective de genre dans toutes ses politiques et programmes. L'UE recommande également la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses États membres. Dans l'UE, cette expression a été définie, pour la première fois, par la Commission européenne, en 1996⁴⁶, et par la suite par le Conseil de l'Europe en 1998, comme suit : « <i>L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques</i> »⁴⁷.</p> <p>En 2013, le Conseil de l'UE a mis l'accent sur la nécessité de soutenir les mécanismes institutionnels visant à instaurer l'égalité de genre. Le Conseil a appelé à l'adoption de stratégies et de plans d'action nationaux de soutien à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les</p>

⁴⁴ <http://www.oneclearmessage.co.za/communications-strategy-defined/>

⁴⁵ <http://www.un.org/womenwatch/osaqi/gendermainstreaming.htm>

⁴⁶ COM(96)67 final

⁴⁷ <http://www.gendermainstreaming-planungstool.at/lccms/downloadarchive/00003/Europarat.pdf>

	femmes et les hommes. L'intégration de la perspective de genre fait partie des méthodes utilisées par <i>l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes</i> .
--	---

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 4.3 (Facultatif)</p> <p>Existence de lignes directrices pour l'utilisation d'un langage inclusif dans tous les documents produits et publiés par l'autorité locale.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non applicable <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p><i>Il s'agit d'examiner si l'autorité locale a publié son Plan d'action pour le diffuser au grand public.</i></p> <p>Les termes « langage inclusif » ou « langage inclusif en termes d'égalité des femmes et des hommes » ont trait à l'utilisation d'un langage mentionnant les deux sexes de manière égalitaire. Cela implique de tenter d'éviter le recours au genre masculin comme étant la norme, ce qui est souvent le cas. Ceci peut se corriger, par exemple, en mentionnant expressément les femmes et les hommes, les jeunes-filles et les jeunes garçons dans les textes, ainsi qu'en modifiant les titres professionnels lorsque cela s'avère nécessaire, ou encore les verbes conjugués.</p>
Type d'indicateur	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 4 – L'engagement public pour l'égalité
Contexte politique	<p>En 2008, le Parlement européen a publié une brochure recommandant l'usage d'un langage non sexiste et neutre du point de vue du genre dans les textes parlementaires. La brochure indique notamment ce qui suit : « <i>L'emploi d'un langage neutre du point de vue du genre ou "langage non sexiste" vise à éviter les formulations susceptibles d'être interprétées comme porteuses de préjugés, discriminatoires ou dégradantes en laissant entendre qu'un sexe est supérieur à l'autre, car, dans la plupart des contextes, le sexe de la personne est – ou devrait être – sans importance</i> »⁴⁸.</p> <p>Le recours à un « langage inclusif » dans la stratégie de communication générale de l'autorité locale constitue un moyen de mettre en œuvre une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'accroître la sensibilisation sur l'égalité de genre et d'éviter les stéréotypes liés au genre.</p>

⁴⁸ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2009/0001/P6_PUB\(2009\)0001_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2009/0001/P6_PUB(2009)0001_EN.pdf)

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 5.1 (Principal)</p> <p>Existence d'un engagement formel à coopérer avec les organisations partenaires et à les consulter sur les questions d'égalité.</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légale dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p>Engagement formel : Ceci peut, par exemple, inclure un texte de loi spécifique, une décision formelle, un plan d'action, une politique, etc.</p>
Type d'indicateur	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 5 – Travailler avec des partenaires
Contexte politique	<p>Un engagement formel à coopérer sur les questions d'égalité avec les organisations partenaires et à les consulter en la matière illustre les efforts consentis par les autorités locales pour travailler activement avec les partenaires pertinents afin d'aborder et de traiter les questions d'égalité des femmes et des hommes.</p> <p>Le fait d'être lié par un engagement formel est reconnu par la Déclaration et le Programme d'action de Pékin comme une condition essentielle pour mettre en œuvre l'intégration de la dimension du genre, étant donné que les représentant-e-s élu-e-s sont tenu-e-s de promouvoir cette égalité dans tous les domaines politiques⁴⁹.</p> <p>La « <i>Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015</i> », adoptée par la Commission européenne en 2010, reconnaît qu'il est primordial de renforcer la coopération avec les différents acteurs de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes pour accomplir des progrès dans ce domaine, comme par exemple avec les différents partenaires sociaux, avec les organisations de la société civile, etc.⁵⁰.</p> <p>Par ailleurs, le « <i>Guide pour l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques d'emploi, d'inclusion sociale et de protection sociale</i> », publié par la Commission européenne en 2008, affirme que la promotion de la participation des organisations et des partenaires requiert une politique proactive, de l'engagement et des mécanismes adaptés. Des processus de consultation et de coopération formels avec les organisations des femmes et la société civile en général peuvent avoir un impact positif tout au long du cycle politique, depuis l'élaboration d'une politique jusqu'à sa mise en œuvre, son évaluation et sa révision⁵¹.</p> <p>En outre, une publication du programme ONU-Habitat intitulée « <i>Gender Mainstreaming in Local Authorities – Best practices</i> » (2008) met l'accent sur la « <i>Participation des parties prenantes</i> » en tant que l'une des pratiques les plus efficaces en matière d'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local, et souligne l'importance de l'implication des organisations de la société civile et des associations de femmes afin de placer l'égalité de genre au premier rang des priorités politiques⁵².</p>

⁴⁹ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=EN&f=ST%2015905%202013%20ADD%201>

⁵⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf

⁵¹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=en>

⁵² http://www.un.org/womenwatch/ianwge/member_publications/gender_mainstreaming_in_local_authorities.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 5.2 (Principal)</p> <p>Degré de coopération avec les partenaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Toujours <input type="checkbox"/> Régulièrement <input type="checkbox"/> Occasionnellement <input type="checkbox"/> Ne consulte jamais ses partenaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes <input type="checkbox"/> Ne sait pas
Définition	<p><i>Il s'agit de savoir dans quelle mesure l'autorité locale consulte les partenaires des secteurs public et privé et coopère avec eux (y compris avec les organisations de la société civile, les organisations patronales, les syndicats, les chambres de commerce, les organismes chargés des questions d'égalité) sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.</i></p>
Type d'indicateur	Résultat
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 5 – Travailler avec des partenaires
Contexte politique	<p>La « <i>Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015</i> », adoptée par la Commission européenne en 2010, reconnaît qu'il est primordial de renforcer la coopération avec les différents acteurs de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes pour accomplir des progrès dans ce domaine, comme par exemple avec les différents partenaires sociaux, avec les organisations de la société civile, etc.⁵³.</p> <p>Par ailleurs, le « <i>Guide pour l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques d'emploi, d'inclusion sociale et de protection sociale</i> », publié par la Commission européenne en 2008, affirme que la promotion de la participation des organisations et des partenaires requiert une politique proactive, de l'engagement et des mécanismes adaptés. Des processus de consultation et de coopération formels avec les organisations des femmes et la société civile en général peuvent avoir un impact positif tout au long du cycle politique, depuis l'élaboration d'une politique jusqu'à sa mise en œuvre, son évaluation et sa révision⁵⁴.</p> <p>En outre, une publication du programme ONU-Habitat intitulée « <i>Gender Mainstreaming in Local Authorities – Best practices</i> » (2008) met l'accent sur la « Participation des parties prenantes » en tant que l'une des pratiques les plus efficaces en matière d'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local, et souligne l'importance de l'implication des organisations de la société civile et des associations de femmes afin de placer l'égalité de genre au premier rang des priorités politiques⁵⁵.</p>

⁵³ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf

⁵⁴ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=en>

⁵⁵ http://www.un.org/womenwatch/ianwge/member_publications/gender_mainstreaming_in_local_authorities.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 5.3 (Facultatif)</p> <p>Type de soutien spécifique apporté aux organismes chargés de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes :</p> <table border="1" data-bbox="486 380 1276 571"> <thead> <tr> <th>Type de soutien</th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Soutien technique</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Soutien financier</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Soutien logistique</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Autre type de soutien</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Type de soutien	Oui	Non	Ne sait pas	Soutien technique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Soutien financier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Soutien logistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autre type de soutien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Type de soutien	Oui	Non	Ne sait pas																		
Soutien technique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Soutien financier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Soutien logistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Autre type de soutien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Définition	<p><i>Cet indicateur vérifie si l'autorité locale accorde des subsides aux organisations de soutien aux femmes (par exemple, les organisations qui soutiennent les victimes de violence à caractère sexiste, l'entrepreneuriat féminin, l'accès des femmes aux responsabilités, etc.) et les organisations qui promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes (réseaux de soutien aux pères, associations pour hommes promouvant l'égalité des sexes, etc.).</i></p> <p>Soutien technique : Il s'agit d'un support aisé et rapide pour les individus qui rencontrent des problèmes techniques avec leurs dispositifs électroniques⁵⁶.</p> <p>Soutien financier : Il s'agit de ressources financières fournies dans le but de rendre possible un projet (comme des subventions)⁵⁷.</p> <p>Soutien logistique : Il s'agit de la mise à disposition et de la distribution des équipements, des installations, des pièces de rechange, des informations techniques et du personnel qualifié essentiels à la bonne mise en œuvre d'une campagne, d'un plan ou d'un projet⁵⁸.</p>																				
Type d'indicateur	Processus																				
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 5 – Travailler avec des partenaires																				
Contexte politique	<p>L'apport d'un soutien (technique, financier, logistique, ou de tout autre type) aux associations de femmes et/ou aux associations qui promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une manière, pour l'autorité locale, de garantir la durabilité des actions ciblées sur la promotion de l'égalité de genre.</p> <p>Dans un rapport publié par le Lobby européen des femmes en 2012, intitulé « <i>The Price of austerity – The impact on women's rights and gender equality in Europe</i> », les chiffres cités mettent en évidence que les récentes mesures d'austérité et réductions budgétaires provoquées par la crise économique ont débouché sur la diminution du financement accordé aux associations de femmes et aux ONG qui travaillent dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui, sur le long terme, « (...) portera préjudice à la participation civique et politique des femmes et aura pour conséquence que les voix des femmes seront encore moins entendues par la société »⁵⁹.</p> <p>L'Union européenne apporte différents types de soutien aux organisations et aux associations qui s'efforcent de promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, comme, par exemple, par le biais du nouveau programme « <i>Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020</i> »,</p>																				

⁵⁶ <http://www.businessdictionary.com/definition/technical-support.html#ixzz3eeTPrfDA>

⁵⁷ <http://www.thefreedictionary.com/financial+support>

⁵⁸ <http://www.businessdictionary.com/definition/logistics-support.html>

⁵⁹ « *The Price of austerity – The impact on womens rights and gender equality in Europe* » – Lobby européen des femmes (2012)

	qui fournit un financement aux principales parties prenantes participant à la promotion de l'égalité des sexes, au progrès de l'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des enfants, des jeunes et des femmes ⁶⁰ .
--	--

⁶⁰ http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 6.1 (Principal)</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes dans les professions faisant l'objet d'une ségrégation selon le sexe : police, santé publique et garde d'enfants.</p> <p><i>Les répondants doivent fournir des données/chiffres sous la forme d'un pourcentage ou en chiffres absolus concernant le nombre de femmes et d'hommes, avec une ventilation par catégorie professionnelle.</i></p> <table border="1" data-bbox="518 504 1236 801"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Police</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Santé publique</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Garde d'enfants en âge préscolaire</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Année X	Police	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Santé publique	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Garde d'enfants en âge préscolaire	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes	
		Année X																	
Police	%/Nombre de femmes																		
	%/Nombre d'hommes																		
Santé publique	%/Nombre de femmes																		
	%/Nombre d'hommes																		
Garde d'enfants en âge préscolaire	%/Nombre de femmes																		
	%/Nombre d'hommes																		
Définition	<p><i>Cet indicateur concerne la proportion de femmes et d'hommes employés dans trois fonctions au sein de l'autorité locale qui sont habituellement dominées par un des deux sexes : police, santé publique et garde d'enfants.</i></p> <p>Cet indicateur concerne le <i>personnel qualifié</i> travaillant dans des professions telles que celles d'officier de police, médecin, infirmier, aide-soignant, éducateur préscolaire ou similaires. Il ne fait pas référence à l'ensemble du personnel employé dans les différentes fonctions.</p>																		
Type d'indicateur	Résultat																		
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 6 – Contrer les stéréotypes																		
Contexte politique	<p>La ségrégation du marché du travail selon le sexe a trait aux tendances, pour les femmes et les hommes, à être souvent surreprésentés dans différents types de professions. Cela est dû à des préférences différentes mais aussi aux normes culturelles existantes dans la société qui sont fondées sur des stéréotypes liés au genre et en vertu desquelles certaines attributions professionnelles sont perçues, traditionnellement, comme étant « des métiers de femme ou des métiers d'homme ».</p> <p>En termes d'égalité entre les femmes et les hommes, la ségrégation du marché du travail peut poser problème, en ce qu'elle affecte la qualité des emplois, les conditions de travail, et qu'elle a un impact sur les salaires, ce qui a, par voie de conséquence, des répercussions indirectes sur la situation économique et sociale en général des femmes et des hommes⁶¹.</p>																		

⁶¹ Commission européenne. 2009. « La ségrégation du marché du travail fondée sur le sexe - Causes, implications et politiques au sein de l'UE ». http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D4028%26langId%3Den&ei=7OqTVdj1BIHRsgGI8IDQBQ&usq=AFQjCNGqDDnnc_zg94G2icxxcLSp4-c3Fq

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 6.2 (Principal)</p> <p>Existence de politiques visant à atteindre la parité entre femmes et hommes dans des fonctions traditionnellement dominées par l'un des deux sexes.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p><i>Cet indicateur a trait à des politiques telles que la discrimination positive en faveur du sexe sous-représenté lors du recrutement, les campagnes de sensibilisation ou d'autres types de mesures visant à améliorer l'équilibre entre les genres dans les professions traditionnellement dominées par les femmes ou par les hommes.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 6 – Contrer les stéréotypes
Contexte politique	<p>La ségrégation du marché du travail selon le sexe a trait aux tendances, pour les femmes et les hommes, à être souvent surreprésentés dans différents types de professions. Cela est dû à des préférences différentes mais aussi aux normes culturelles existantes dans la société qui sont fondées sur des stéréotypes liés au genre et en vertu desquelles certaines attributions professionnelles sont perçues, traditionnellement, comme étant « des métiers de femme ou des métiers d'homme ».</p> <p>En termes d'égalité entre les femmes et les hommes, la ségrégation du marché du travail peut poser problème, en ce qu'elle affecte la qualité des emplois, les conditions de travail, et qu'elle a un impact sur les salaires, ce qui a, par voie de conséquence, des répercussions indirectes sur la situation économique et sociale en général des femmes et des hommes⁶².</p>

⁶² Commission européenne. 2009. « *La ségrégation du marché du travail fondée sur le sexe - Causes, implications et politiques au sein de l'UE* ». http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D4028%26langId%3Den&ei=7OqTVdj1BIHRsgGI8IDQBQ&usq=AFQjCNGqDDnnc_zg94G2icxxcLSp4-c3Fg

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 7.1 (Principal)</p> <p>Existence d'un engagement formel en faveur d'une participation équilibrée des femmes et des hommes au processus de consultation.</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal-e dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci peut, par exemple, inclure un texte de loi spécifique, une décision formelle, un plan d'action, une politique, etc.</i></p> <p>La consultation publique, ou plus simplement la consultation est un processus réglementaire visant à solliciter l'opinion du public concernant des questions affectant ce dernier. Elle a pour but principal d'améliorer l'efficacité, la transparence et la participation du public dans le cadre des projets à grande échelle ou des lois et politiques. En général, elle implique une <i>notification</i> (pour rendre publique la question, objet de la consultation), une consultation (un flux d'information bidirectionnel et un échange d'opinions) et une <i>participation</i> (associant les groupes d'intérêt à l'élaboration de la politique ou de la législation)⁶³.</p> <p><i>« L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les postes à responsabilité signifie que la représentation de chacun des deux sexes ne doit pas être inférieure à 40 % selon les normes fixées par le Conseil de l'Europe »⁶⁴.</i></p>
Type d'indicateur	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 7 – Bonne administration et consultation
Contexte politique	<p>De la même manière que les femmes tendent à être sous-représentées dans les postes à responsabilité dans le domaine politique, des études de cas concernant plusieurs communes mettent en évidence qu'elles tendent également à demeurer sous-représentées dans les consultations publiques et dans les processus d'audition publique. Ceci signifie que les points de vue, besoins et préférences en général des femmes sont moins pris en considération par les politiques publiques, ce qui donne lieu à un déficit en termes de qualité (différents exemples de cette réalité sont publiés sur le site Internet de l'Observatoire www.charter-equality.eu)</p> <p>Pour reconnaître cette tendance, il est recommandé, premièrement, de cartographier la distribution par genre des citoyens enclins à participer aux consultations et aux auditions publiques, et dans un deuxième temps, si l'autorité locale perçoit un déficit de participation, par exemple, de la part des femmes, de mettre en œuvre des actions ciblées visant à encourager les femmes à participer.</p> <p>Ces mesures peuvent varier, mais les autorités locales pourraient, par exemple, tenter d'organiser des auditions publiques dans des lieux différents, ou en faisant participer des groupes particuliers représentant les intérêts des citoyens.</p>

⁶³ https://en.wikipedia.org/wiki/Public_consultation

⁶⁴ Conseil de l'Europe - <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/01ataglance/standards-mechanisms/Fachsheets%20Key%20standards.pdf>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 7.2 (Facultatif)</p> <p>Utilisation de mesures spécifiques en faveur d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les processus de consultation formels.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non applicable <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci pourrait, par exemple, inclure l'organisation de consultations à des moments où les hommes comme les femmes peuvent participer ; la diffusion d'informations sur les consultations dans des lieux où se trouvent des femmes et des hommes ; l'organisation d'activités de sensibilisation sur l'utilité des consultations prenant en compte l'équilibre entre les femmes et les hommes, etc.</i></p> <p>La consultation publique, ou plus simplement la consultation est un processus réglementaire visant à solliciter l'opinion du public concernant des questions affectant ce dernier. Elle a pour but principal d'améliorer l'efficacité, la transparence et la participation du public dans le cadre des projets à grande échelle ou des lois et politiques. En général, elle implique une <i>notification</i> (pour rendre publique la question, objet de la consultation), une consultation (un flux d'information bidirectionnel et un échange d'opinions) et une <i>participation</i> (associant les groupes d'intérêt à l'élaboration de la politique ou de la législation)⁶⁵.</p> <p>« L'équilibre entre les femmes et les hommes » dans les postes à responsabilité signifie que la représentation de chacun des deux sexes ne doit pas être inférieure à 40 % selon les normes fixées par le Conseil de l'Europe⁶⁶.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 7 – Bonne administration et consultation
Contexte politique	<p>De la même manière que les femmes tendent à être sous-représentées dans les postes à responsabilité dans le domaine politique, des études de cas concernant plusieurs communes mettent en évidence qu'elles tendent également à demeurer sous-représentées dans les consultations publiques et dans les processus d'audition publique. Ceci signifie que les points de vue, besoins et préférences en général des femmes sont moins pris en considération par les politiques publiques, ce qui donne lieu à un déficit en termes de qualité (différents exemples de cette réalité sont publiés sur le site Internet de l'Observatoire www.charter-equality.eu)</p> <p>Pour reconnaître cette tendance, il est recommandé, premièrement, de cartographier la distribution par genre des citoyens enclins à participer aux consultations et aux auditions publiques.</p> <p>Dans un deuxième temps, si l'autorité locale perçoit un déficit de participation, par exemple, de la part des femmes, il y aura lieu de mettre en œuvre des actions spécifiques visant à améliorer la situation. Ces mesures peuvent varier, mais les autorités locales pourraient, par exemple, tenter d'organiser des auditions publiques dans des lieux différents, ou en faisant participer des groupes particuliers représentant les intérêts des citoyens.</p>

⁶⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Public_consultation

⁶⁶ Conseil de l'Europe - <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/01ataglace/standards-mechanisms/Fachsheets/Key%20standards.pdf>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 8.1 (Principal)</p> <p>Existence d'un système permettant de suivre les progrès du plan d'action ou les progrès accomplis sur les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non applicable <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p><i>Il s'agit de voir si la mise en œuvre du Plan d'action/la réalisation des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un suivi, c'est-à-dire, si les informations permettant de mesurer les changements positifs/les progrès réalisés sont recueillies, conservées et analysées.</i></p> <p><i>Cet indicateur a également trait à tous les autres types de documents stratégiques ou d'objectifs politiques intégrant l'égalité de genre, c'est-à-dire, tout travail des communes ou des régions sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.</i></p> <p>« Système de suivi » : le suivi consiste en l'observation et l'enregistrement réguliers des activités s'inscrivant dans le cadre d'un projet ou programme. Le suivi s'effectue via une collecte régulière d'informations portant sur tous les aspects du projet. Le suivi inclut aussi les retours d'informations fournis aux donateurs, exécutants et bénéficiaires du projet⁶⁷.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 8 – Engagement général en faveur de l'égalité des femmes et des hommes
Contexte politique	<p>Le suivi des progrès des politiques et le recours à un système de suivi constituent des moyens internationalement reconnus pour une mise en œuvre efficace des activités dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le suivi et l'évaluation des politiques d'égalité de genre constituent des moyens d'effectuer une évaluation de l'impact selon le genre, ainsi qu'un volet de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (voir Indicateurs horizontaux 1 à 6).</p> <p>Le fait de disposer d'un système de suivi s'avère essentiel pour suivre les progrès des politiques et des activités, ainsi que pour mesurer leurs impacts et en évaluer les résultats.</p> <p><i>« L'intégration de la dimension de genre est la prise en compte de cette dimension dans toutes les étapes du processus politique - élaboration, application, suivi et évaluation - en vue de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'évaluer la manière dont les politiques influent sur la vie et le statut des femmes et des hommes - et d'assumer la responsabilité de leur modification si nécessaire »⁶⁸.</i></p> <p><i>« Évaluer l'impact selon le genre signifie comparer et apprécier, en fonction de critères en rapport avec le < genre >, la situation et la tendance</i></p>

⁶⁷ <http://cec.vcn.bc.ca/cmp/modules/mon-wht.htm>

⁶⁸ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/index_en.htm

	<i>actuelles avec l'évolution espérée à la suite de l'introduction de la politique proposée »⁶⁹.</i>
--	---

⁶⁹ *Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre – Commission européenne – DG Emploi, affaires sociales et inclusion (1998).*

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 9.1 (Principal)</p> <p>Utilisation d'analyses d'impact selon le genre pour analyser les impacts des différents projets et programmes sur les femmes et les hommes</p> <p> <input type="checkbox"/> Toujours <input type="checkbox"/> Régulièrement <input type="checkbox"/> Occasionnellement <input type="checkbox"/> N'utilise jamais l'analyse d'impact selon le genre </p>
Définition	<p><i>Il s'agit de savoir dans quelle mesure l'autorité locale procède à des analyses pour savoir si l'introduction de certaines politiques pourrait avoir un impact différent sur les femmes et les hommes (y compris des effets non désirés).</i></p> <p>Les « évaluations/analyse d'impact selon le genre » sont des évaluations ex ante visant à déterminer si une certaine activité ou politique génère des impacts différents sur les femmes et sur les hommes. L'évaluation est effectuée dans le but d'identifier les impacts éventuels et d'adapter les politiques et les programmes en fonction des besoins spécifiques des femmes et des hommes.</p> <p><i>« Évaluer l'impact selon le genre signifie comparer et apprécier, en fonction de critères en rapport avec le « genre », la situation et la tendance actuelles avec l'évolution espérée à la suite de l'introduction de la politique proposée »⁷⁰.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 9 – Evaluation générale
Contexte politique	<p>L'évaluation de l'impact selon le genre est reconnue en tant que moyen de mettre en œuvre une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (Gender Mainstreaming) constitue une approche internationalement reconnue pour instaurer l'égalité de genre⁷¹ utilisée par l'UE pour intégrer une perspective de genre dans toutes ses politiques et programmes. L'UE recommande également la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses États membres. Dans l'UE, cette expression a été définie, pour la première fois, par la Commission européenne, en 1996⁷², et par la suite par le Conseil de l'Europe en 1998, comme suit : « <i>L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques</i> »⁷³.</p> <p>En 2013, le Conseil de l'UE a mis l'accent sur la nécessité de soutenir les mécanismes institutionnels visant à instaurer l'égalité de genre. Le Conseil a appelé à l'adoption de stratégies et de plans d'action nationaux de soutien à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p>

⁷⁰ Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre – Commission européenne – DG Emploi, affaires sociales et inclusion (1998).

⁷¹ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

⁷² COM(96)67 final

⁷³ <http://www.gendermainstreaming-planungstool.at/lccms/downloadarchive/00003/Europarat.pdf>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 9.2 (Principal)</p> <p>Utilisation de la budgétisation sexospécifique (gender budgeting).</p> <p><input type="checkbox"/> Toujours</p> <p><input type="checkbox"/> Régulièrement</p> <p><input type="checkbox"/> Occasionnellement</p> <p><input type="checkbox"/> N'utilise jamais la budgétisation sexospécifique</p>
Définition	<p><i>Il s'agit de savoir dans quelle mesure l'autorité locale utilise la budgétisation sexospécifique comme partie intégrante de sa politique et de son processus de décision.</i></p> <p>« L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes »⁷⁴.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 9 – Evaluation générale
Contexte politique	<p>L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est internationalement reconnue en tant que moyen de mettre en œuvre une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle suppose une évaluation des budgets axée sur l'intégration d'une « perspective hommes-femmes à tous les niveaux du processus budgétaire et la restructuration des revenus et des dépenses de façon à promouvoir l'égalité hommes-femmes »⁷⁵.</p> <p><i>« L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire ne met pas uniquement en évidence les montants dépensés pour les hommes et sur les femmes, mais aussi la manière dont ces montants ont été dépensés. Ceci doit être fait de manière ouverte et équitable. L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire renforce ainsi la reddition de comptes et la transparence en matière de revenus et de dépenses » (OCDE, 2002)⁷⁶.</i></p>

⁷⁴ Définition du Conseil de l'Europe – L'égalité dans les budgets : pour une mise en œuvre pratique - Manuel – Conseil de l'Europe, 2009, Sheila - [https://www.coe.int/t/dqhl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG\(2008\)15_en.pdf](https://www.coe.int/t/dqhl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG(2008)15_en.pdf)

⁷⁵ <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201201/20120123ATT36024/20120123ATT36024EN.pdf>

⁷⁶ <http://www.oecd.org/social/gender-development/1896544.pdf>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 9.3 (Principal)</p> <p>Intégration d'une perspective de genre dans les évaluations ex post des politiques et des programmes</p> <p> <input type="checkbox"/> Toujours <input type="checkbox"/> Régulièrement <input type="checkbox"/> Occasionnellement <input type="checkbox"/> N'intègre jamais une perspective de genre dans les évaluations ex-post des politiques et des programmes </p>
Définition	<p><i>Il s'agit de voir dans quelle mesure une perspective de genre est intégrée dans les évaluations ex-post des politiques et des programmes.</i></p> <p>Évaluation ex post : Il s'agit d'une évaluation d'impact qui permet d'établir un lien de cause à effet entre les interventions et les résultats, en utilisant pour cela un procédé d'évaluation rétrospectif (ex post). Cette évaluation est généralement menée après la phase de mise en œuvre et peut exploiter les données d'enquêtes existantes, bien que les meilleures évaluations collectent des données aussi proches que possible des données de base, afin de garantir la comparabilité⁷⁷.</p> <p>L'intégration d'une perspective de genre dans l'évaluation ex post implique de réaliser une <i>analyse/évaluation</i> sur la question de savoir si une activité ou une politique donnée entraîne des impacts différents sur les femmes et sur les hommes.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 9 – Evaluation générale
Contexte politique	<p>L'évaluation de l'impact selon le genre ou le fait d'inclure une perspective de genre dans les évaluations ex post, constitue un moyen reconnu de mettre en œuvre une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (Gender Mainstreaming) constitue une approche internationalement reconnue pour instaurer l'égalité de genre⁷⁸ utilisée par l'UE pour intégrer une perspective de genre dans toutes ses politiques et programmes. L'UE recommande également la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses États membres. Dans l'UE, cette expression a été définie, pour la première fois, par la Commission européenne, en 1996⁷⁹, et par la suite par le Conseil de l'Europe en 1998, comme suit : « <i>L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques</i> »⁸⁰.</p> <p>En 2013, le Conseil de l'UE a mis l'accent sur la nécessité de soutenir les mécanismes institutionnels visant à instaurer l'égalité de genre. Le Conseil a appelé à l'adoption de stratégies et de plans d'action nationaux de soutien à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les</p>

⁷⁷ <http://www.investopedia.com/terms/e/expost.asp>

⁷⁸ <http://www.un.org/womenwatch/osaqi/gendermainstreaming.htm>

⁷⁹ COM(96)67 final

⁸⁰ <http://www.gendermainstreaming-planungstool.at/lccms/downloadarchive/00003/Europarat.pdf>

	femmes et les hommes. L'intégration de la perspective de genre fait partie des méthodes utilisées par <i>l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes</i> .
--	---

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 10.1 (Principal)</p> <p>Dans quelle mesure les discriminations multiples sont prises en compte dans la politique d'égalité entre les femmes et les hommes (selon le sexe, la race, l'origine ethnique ou sociale, les traits génétiques, la langue, la religion ou la croyance, les opinions politiques ou autres, l'appartenance à une minorité nationale, la propriété, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle)</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légale dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Toujours <input type="checkbox"/> Régulièrement <input type="checkbox"/> Occasionnellement <input type="checkbox"/> Jamais <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p><i>Il s'agit de vérifier si l'autorité locale prend en compte les multiples formes de discrimination dans sa politique d'égalité et les mesures qu'elle met en œuvre en matière d'égalité. Ceci peut inclure des références spécifiques dans le plan d'action ou tout autre engagement formel.</i></p> <p><i>La « Discrimination multiple » est un terme utilisé en tant que notion neutre et générale pour désigner tous les cas de discrimination trouvant leur origine dans plusieurs des fondements de discrimination prévus à l'article 13 du traité CE et dans d'autres instruments juridiques. Le terme « discrimination multiple à l'égard des femmes » est utilisé pour désigner toute discrimination vis-à-vis d'une femme qui n'implique pas uniquement le genre »⁸¹.</i></p>
Type d'indicateur	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 10 – Discriminations multiples ou obstacles
Contexte politique	<p>L'UE compte plusieurs directives consacrées à la lutte contre la discrimination basée sur plusieurs fondements différents. « <i>Le traité fondateur établissant la Communauté européenne (1957) comportait une disposition portant interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi. Parmi les exemples récents de législation qui sont venus ajouter des fondements de discrimination additionnels et ayant développé plus avant le fondement de discrimination lié au sexe, on peut citer notamment :</i></p> <p>la directive 2000/43/CE – relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique : elle met en place un cadre général de protection contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, aussi bien dans le marché du travail qu'en dehors de celui-ci ;</p> <p>la directive 2000/78/CE – portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : elle crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et dans son article 1, elle établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail ;</p>

⁸¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/multiplerediscriminationfinal7september2009_en.pdf

	<p>la directive 2004/113/CE – mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services <i>et</i></p> <p>la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) : <i>elle établit un cadre pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services. »⁸².</i></p> <p>Dans le cadre d'une enquête menée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) en 2010, un quart des personnes interrogées appartenant à une minorité ethnique ou issues de l'immigration avaient indiqué qu'elles s'étaient senties l'objet de discriminations en raison d'au moins deux des fondements suivants au cours des 12 derniers mois : leur origine ethnique ou d'immigration, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur âge, leur religion ou leurs convictions, leur handicap, ou pour « d'autres » raisons⁸³.</p>
--	--

⁸² http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

⁸³ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 10.2 (Principal)</p> <p>Existence de mesures spécifiques pour promouvoir et soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les résidents appartenant à un groupe victime de discriminations multiples.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	Ceci peut inclure des campagnes, des projets, des recherches, etc.
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 10 – Discriminations multiples ou obstacles
Contexte politique	<p>L'UE compte plusieurs directives consacrées à la lutte contre la discrimination basée sur plusieurs fondements différents. « <i>Le traité fondateur établissant la Communauté européenne (1957) comportait une disposition portant interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi. Parmi les exemples récents de législation qui sont venus ajouter des fondements de discrimination additionnels et ayant développé plus avant le fondement de discrimination lié au sexe, on peut citer notamment :</i></p> <p>la directive 2000/43/CE – relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique : elle met en place un cadre général de protection contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, aussi bien dans le marché du travail qu'en dehors de celui-ci ;</p> <p>la directive 2000/78/CE – portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : elle crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et dans son article 1, elle établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail ;</p> <p>la directive 2004/113/CE – mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, et</p> <p>la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) : elle établit un cadre pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services »⁸⁴.</p> <p>Dans le cadre d'une enquête menée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) en 2010, un quart des personnes interrogées appartenant à une minorité ethnique ou issues de l'immigration avaient indiqué qu'elles s'étaient senties l'objet de discriminations en raison d'au moins deux des fondements suivants au cours des 12 derniers mois : leur origine ethnique ou d'immigration, leur</p>

⁸⁴ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

	sexe, leur orientation sexuelle, leur âge, leur religion ou leurs convictions, leur handicap, ou pour « d'autres » raisons ⁸⁵ .
--	--

⁸⁵ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 11.1 (Principal)</p> <p>Existence d'un engagement formel à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion du personnel au sein de l'autorité locale</p> <p><i>Si votre autorité locale ne dispose pas de mandat/compétence légal-e dans les domaines d'intervention listés, veuillez cocher « non ».</i></p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci peut, par exemple, inclure un texte de loi spécifique, une décision formelle, un plan d'action, une politique, etc.</i></p>
Type d'indicateur	<p>Structurel</p>
Article(s) pertinent(s) de la Charte	<p>Article 11 – Le rôle de l'employeur</p>
Contexte politique	<p>L'UE compte plusieurs directives consacrées à la lutte contre la discrimination basée sur plusieurs fondements différents. « <i>Le traité fondateur établissant la Communauté européenne (1957) comportait une disposition portant interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi. Parmi les exemples récents de législation qui sont venus ajouter des fondements de discrimination additionnels et ayant développé plus avant le fondement de discrimination lié au sexe, on peut citer notamment : la directive 2000/78/CE – portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : elle crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et dans son article 1, elle établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail</i> »⁸⁶.</p> <p>Selon les objectifs Europe 2020 de l'Union européenne, 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi d'ici à 2020 afin de stabiliser la main d'œuvre décroissante et d'augmenter la croissance économique⁸⁷. En 2013, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans s'élevait à 64,1 %, celui des hommes étant de 69,4 % dans l'UE-28, par rapport à celui des femmes qui était de 58,8 %⁸⁸.</p> <p>D'après une étude consacrée au secteur de l'<i>Administration publique</i> et réalisée par Eurofound, l'administration publique emploie un peu plus d'hommes (54 %) que de femmes (46 %) (chiffres Eurostat, 2013)⁸⁹.</p>

⁸⁶ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

⁸⁷ http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_en.htm

⁸⁸ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁸⁹ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/8422/en/1/EF138422EN.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 11.2 (Principal)</p> <p>Existence de lignes directrices pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le recrutement, la promotion et le maintien dans l'emploi au sein de l'autorité locale.</p> <table border="1" data-bbox="491 398 1295 562"> <thead> <tr> <th></th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recrutement</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Promotion</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Maintien dans l'emploi</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Oui	Non	Ne sait pas	Recrutement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Promotion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maintien dans l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Oui	Non	Ne sait pas														
Recrutement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Promotion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Maintien dans l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Définition	<p><i>Ceci concerne le recrutement de nouvelles personnes et le fait de s'assurer qu'elles progressent dans leur carrière et conservent leur emploi.</i></p> <p>Recrutement : le processus consistant à trouver et à embaucher le candidat le mieux qualifié (au sein de l'organisation ou à l'extérieur de cette dernière) si un poste est à pourvoir, le tout dans les délais prévus et selon des modalités rentables. Le processus de recrutement englobe l'étude des exigences du poste, la motivation des salariés pour l'occuper, le filtrage et la sélection des postulants, l'embauche et l'intégration du nouvel employé au sein de l'organisation⁹⁰.</p> <p>Promotion : En termes de carrière, une promotion a trait à l'avancement de l'employé en termes de grade ou de poste au sein d'une structure hiérarchique⁹¹.</p> <p>Maintien dans l'emploi : Il s'agit du fait de demeurer employé indépendamment des circonstances extérieures.</p>																
Type d'indicateur	Processus																
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 11 – Le rôle de l'employeur																
Contexte politique	<p>L'UE compte plusieurs directives consacrées à la lutte contre la discrimination basée sur plusieurs fondements différents. « <i>Le traité fondateur établissant la Communauté européenne (1957) comportait une disposition portant interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi. Parmi les exemples récents de législation qui sont venus ajouter des fondements de discrimination additionnels et ayant développé plus avant le fondement de discrimination lié au sexe, on peut citer notamment : la directive 2000/78/CE – portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : elle crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et dans son article 1, elle établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail</i> »⁹².</p> <p>Selon les objectifs Europe 2020 de l'Union européenne, 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi d'ici à 2020 afin de stabiliser la main d'œuvre décroissante et d'augmenter la croissance économique⁹³. En 2013, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans s'élevait à 64,1 %, celui des hommes étant de 69,4 % dans l'UE-28, par rapport à celui des femmes qui était de 58,8 %⁹⁴.</p>																

⁹⁰ <http://www.businessdictionary.com/definition/recruitment.html>

⁹¹ <http://www.investopedia.com/terms/p/promotion.asp>

⁹² http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

⁹³ http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_en.htm

⁹⁴ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

	D'après une étude consacrée au secteur de l' <i>Administration publique</i> et réalisée par Eurofound, l'administration publique emploie un peu plus d'hommes (54 %) que de femmes (46 %) (chiffres Eurostat, 2013) ⁹⁵ .
--	---

⁹⁵ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/8422/en/1/EF138422EN.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 11.3 (Principal)</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes employés comme administrateurs/administratrices de niveau 1 au sein de l'autorité locale</p> <p><i>Les répondants peuvent choisir de répondre soit en fournissant des données/chiffres, soit des chiffres absolus quant au nombre de femmes et d'hommes.</i></p> <table border="1" data-bbox="539 539 933 701"> <thead> <tr> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Année X	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes	
	Année X						
%/Nombre de femmes							
%/Nombre d'hommes							
Définition	<p><i>Les administrateurs/administratrices de niveau 1 représentent l'échelon le plus élevé pour les postes administratifs (non politiques) au sein de chaque autorité locale/régionale.</i></p>						
Type d'indicateur	Résultat						
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 11 – Le rôle de l'employeur						
Contexte politique	<p>L'UE compte plusieurs directives consacrées à la lutte contre la discrimination basée sur plusieurs fondements différents. « <i>Le traité fondateur établissant la Communauté européenne (1957) comportait une disposition portant interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi. Parmi les exemples récents de législation qui sont venus ajouter des fondements de discrimination additionnels et ayant développé plus avant le fondement de discrimination lié au sexe, on peut citer notamment : la directive 2000/78/CE – portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : elle crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et dans son article 1, elle établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail</i> »⁹⁶.</p> <p>Selon les objectifs Europe 2020 de l'Union européenne, 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi d'ici à 2020 afin de stabiliser la main d'œuvre décroissante et d'augmenter la croissance économique⁹⁷. En 2013, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans s'élevait à 64,1 %, celui des hommes étant de 69,4 % dans l'UE-28, par rapport à celui des femmes qui était de 58,8 %⁹⁸.</p> <p>D'après une étude consacrée au secteur de l'<i>Administration publique</i> et réalisée par Eurofound, l'administration publique emploie un peu plus d'hommes (54 %) que de femmes (46 %) (chiffres Eurostat, 2013)⁹⁹.</p>						

⁹⁶ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

⁹⁷ http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_en.htm

⁹⁸ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁹⁹ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/8422/en/1/EF138422EN.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 11.4 (Principal)</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes employés comme administrateurs/administratrices (tous niveaux) au sein de l'autorité locale</p> <p><i>Les répondants peuvent choisir de répondre soit en fournissant des données/chiffres, soit des chiffres absolus quant au nombre de femmes et d'hommes.</i></p> <table border="1" data-bbox="539 539 933 701"> <thead> <tr> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Année X	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes	
	Année X						
%/Nombre de femmes							
%/Nombre d'hommes							
Définition	<p><i>Les administrateurs/administratrices (tous niveaux confondus) sont toutes les personnes qui occupent des postes administratifs (non politiques) au sein de l'autorité locale.</i></p>						
Type d'indicateur	Résultat						
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 11 – Le rôle de l'employeur						
Contexte politique	<p>L'UE compte plusieurs directives consacrées à la lutte contre la discrimination basée sur plusieurs fondements différents. « <i>Le traité fondateur établissant la Communauté européenne (1957) comportait une disposition portant interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi. Parmi les exemples récents de législation qui sont venus ajouter des fondements de discrimination additionnels et ayant développé plus avant le fondement de discrimination lié au sexe, on peut citer notamment : la directive 2000/78/CE – portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : elle crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et dans son article 1, elle établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail</i> »¹⁰⁰.</p> <p>Selon les objectifs Europe 2020 de l'Union européenne, 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi d'ici à 2020 afin de stabiliser la main d'œuvre décroissante et d'augmenter la croissance économique¹⁰¹. En 2013, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans s'élevait à 64,1 %, celui des hommes étant de 69,4 % dans l'UE-28, par rapport à celui des femmes qui était de 58,8 %¹⁰².</p> <p>D'après une étude consacrée au secteur de l'<i>Administration publique</i> et réalisée par Eurofound, l'administration publique emploie un peu plus d'hommes (54 %) que de femmes (46 %) (chiffres Eurostat, 2013)¹⁰³.</p>						

¹⁰⁰ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

¹⁰¹ http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_en.htm

¹⁰² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

¹⁰³ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/8422/en/1/EF138422EN.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 11.5 (Principal)</p> <p>Existence de mesures pour déterminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes employé-e-s au sein de l'autorité locale</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ces mesures peuvent inclure le calcul de l'écart de rémunération dans votre organisation (directement ou avec LOGIB), un audit des salaires, la production de statistiques salariales ventilées par sexe et une enquête sur les salaires des femmes et des hommes. LOGIB est un outil en ligne qui permet aux entreprises de calculer, d'analyser et d'expliquer les inégalités salariales entre femmes et hommes au sein de leur organisation.</i> (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/measuring-gpg/index_en.htm)</p> <p>L'écart de salaire femmes-hommes (également connu sous les dénominations d'écart salarial entre les sexes, de disparité de revenus entre les femmes et les hommes, d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, d'écart de rémunération entre les sexes ou de différence salariale entre les femmes et les hommes) est la différence existant entre les rémunérations des femmes et des hommes exprimée en tant que pourcentage des rémunérations de ces derniers¹⁰⁴.</p>
Type d'indicateur	Résultat
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 11 – Le rôle de l'employeur
Contexte politique	<p>En moyenne, les femmes de l'Union européenne perçoivent un salaire horaire inférieur d'environ 16 % à celui des hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes varie selon les pays européens¹⁰⁵.</p> <p>La suppression de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes constitue l'un des objectifs essentiels de la « Stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 ».</p> <p>Le principe de l'égalité salariale à travail égal ou de même valeur est inscrit dans les traités de l'Union européenne depuis 1957 et est intégré dans la directive 2006/54/CE (directive de refonte) <i>relative à l'égalité salariale</i>¹⁰⁶.</p>

¹⁰⁴ <http://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>

¹⁰⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf

¹⁰⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 11.6 (Principal)</p> <p>Existence d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<i>Il s'agit de vérifier si l'autorité locale a développé une politique de lutte contre le harcèlement sexuel. Ceci peut inclure des références spécifiques dans le plan d'action ou tout autre engagement formel.</i>
Type d'indicateur	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 11 – Le rôle de l'employeur
Contexte politique	<p>D'après les chiffres d'une enquête de l'UE publiée en 2014, une femme sur deux (55 %) a été victime de harcèlement sexuel au moins une fois depuis l'âge de 15 ans dans l'UE et une femme sur cinq (21 %) au cours des 12 mois précédant l'entretien¹⁰⁷.</p> <p>Sur le plan européen, la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) inclut les notions de harcèlement lié au sexe et de harcèlement sexuel et dispose qu'il s'agit là de formes de discrimination allant à l'encontre du principe d'égalité de traitement¹⁰⁸.</p>

¹⁰⁷ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

¹⁰⁸ http://www.stopvaw.org/1976_equal_treatment_directive_and_2002_sexual_harassment_amendment

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 11.7 (Facultatif)</p> <p>Existence d'une politique ou de mesures additionnelles par rapport aux dispositions légales nationales pour soutenir/promouvoir la conciliation de la vie sociale, privée et professionnelle chez les employé-e-s de l'autorité locale.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Les mesures additionnelles complétant les dispositions légales nationales peuvent inclure : des jours de congé supplémentaires ; des paiements additionnels pour les employé-e-s qui sont en congé ; des conditions plus flexibles pour l'adoption de mesures statutaires ; l'aménagement du temps de travail pour les employé-e-s ayant des personnes à charge ; la promotion auprès des hommes des mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée déjà existantes ; la garde d'enfants ou l'aide à domicile pour les personnes âgées, si nécessaire ; un point d'information et/ou un soutien sur les questions de conciliation entre vie professionnelle et vie privée ; les courses, des services de nettoyage.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 11 – Le rôle de l'employeur
Contexte politique	<p>Toute une série de conventions internationales, de directives de l'UE et de lois nationales énoncent et mettent en avant des mesures visant à renforcer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ou la conciliation de la vie sociale, privée et professionnelle. De nombreux analystes estiment qu'une amélioration significative des politiques de conciliation en la matière pourrait contribuer à la satisfaction des objectifs politiques d'Europe 2020, tels que des services de qualité en matière de garde d'enfants, atteindre un taux d'emploi de 75 %, encourager la participation des femmes et des hommes âgés au marché du travail et la stimulation des taux de natalité¹⁰⁹.</p>

¹⁰⁹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI\(2013\)130549_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI(2013)130549_REV1_EN.pdf)

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 11.8 (Facultatif)</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes employé-e-s au sein de l'autorité locale et bénéficiant d'un congé parental, utilisant un système d'aménagement du temps de travail ou travaillant à temps partiel.</p> <p><i>Les répondants peuvent choisir de répondre soit en fournissant des données/chiffres, soit des chiffres absolus quant au nombre de femmes et d'hommes bénéficiant, au sein de l'autorité locale, de différentes mesures ayant pour objet de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.</i></p> <table border="1" data-bbox="518 600 1257 862"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Congé parental</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Aménagement du temps de travail</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Temps partiel</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Année X	Congé parental	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Aménagement du temps de travail	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Temps partiel	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes	
		Année X																	
Congé parental	%/Nombre de femmes																		
	%/Nombre d'hommes																		
Aménagement du temps de travail	%/Nombre de femmes																		
	%/Nombre d'hommes																		
Temps partiel	%/Nombre de femmes																		
	%/Nombre d'hommes																		
Définition	<p><i>Il s'agit de vérifier dans quelle mesure les femmes et les hommes utilisent les mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.</i></p> <p><i>Les « employé-e-s à temps partiel » sont des personnes qui font moins d'heures de travail que les horaires de travail normaux (les horaires de travail normaux correspondant au nombre d'heures d'une semaine de travail à temps plein dans l'État membre, le secteur de l'unité ou l'unité elle-même) Cette définition couvre toutes les formes de travail à temps partiel (travail à mi-temps, un, deux ou trois jours par semaine, etc.). Ce chiffre peut être établi au niveau du pays, de la région, de la branche professionnelle ou de l'unité. Notons que si la catégorie « employé à plein temps » est relativement homogène, on ne peut pas en dire autant de la catégorie « employé-e à temps partiel » qui peut couvrir tous les cas de figure entre 20 %, voire moins, et 80 % ou plus du nombre d'heures normales de l'unité qui emploie. Il est impossible d'établir une distinction exacte entre travail à temps partiel et travail à temps plein, au vu de la diversité des pratiques de travail dans les différents États membres et branches professionnelles. Il ne faut pas confondre les employé-e-s à temps partiel (durée de travail inférieure à la norme) et les employé-e-s intermittent-e-s/saisonniers-saisonnnières (qui peuvent travailler à plein temps mais pour une période limitée, comme par exemple les travailleurs temporaires).</i></p> <p><i>Le congé parental ou familial est une prestation au profit des salarié-e-s leur permettant de disposer d'un temps libre rémunéré pour s'occuper des leurs enfants ou prendre des dispositions pour le bien-être de ces derniers. Les termes « congé parental » et « congé familial » incluent les congés de maternité, de paternité et d'adoption. Souvent, les prestations minimales sont prévues par la loi¹¹⁰.</i></p> <p><i>Un « système d'aménagement du temps de travail » offre de la flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Cela peut prendre différentes formes, notamment l'annualisation, les comptes épargne-temps, la semaine comprimée, les horaires décalés, les horaires flexibles et le télétravail.</i></p>																		

¹¹⁰ https://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave

Type d'indicateur	Résultat
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 11 – Le rôle de l'employeur
Contexte politique	<p>Le congé parental, le recours à un système d'aménagement du temps du travail ou au travail à temps partiel constituent des mesures susceptibles d'être mises en œuvre dans le but de mieux concilier la vie professionnelle et la vie de famille. L'amélioration des conditions permettant aux citoyens de mener de front leur carrière professionnelle tout en assumant leurs obligations familiales s'avère essentielle pour accroître l'égalité entre les femmes et les hommes. Les études mettent en évidence que les mesures qui facilitent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée peuvent contribuer à accroître les taux d'emploi et à réduire les problèmes de santé associés au stress.</p> <p>Toute une série de conventions internationales, de directives de l'UE et de lois nationales énoncent et mettent en avant des mesures visant à renforcer <i>l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée</i>. De nombreux analystes estiment qu'une amélioration significative des politiques de conciliation en la matière pourrait contribuer à la satisfaction des objectifs politiques d'Europe 2020, tels que des services de qualité en matière de garde d'enfants, atteindre un taux d'emploi de 75 %, encourager la participation des femmes et des hommes âgés au marché du travail et la stimulation des taux de natalité¹¹¹.</p>

¹¹¹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI\(2013\)130549_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI(2013)130549_REV1_EN.pdf)

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 12.1 (Principal)</p> <p>Insertion de clauses d'égalité des sexes dans les contrats/les accords de financement signés</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non applicable <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Il s'agit de vérifier si l'autorité locale prend des mesures pratiques pour garantir que les considérations d'égalité entre les femmes et les hommes soient intégrées dans les procédures de passation de marchés et de contrats.</i></p> <p>La passation de marchés publics est l'acquisition/l'achat de biens, services ou travaux de la part d'une autorité publique ou d'un organisme public. Il est avantageux que les biens, les services et les travaux soient appropriés et qu'ils soient fournis au meilleur coût possible pour répondre aux besoins de l'acquéreur en termes de qualité et de quantité, ainsi que de temps et de lieu¹¹².</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 12 – Fourniture de biens et de services (marchés publics et contrats)
Contexte politique	<p>Cet indicateur vise à déterminer si l'autorité locale met en œuvre des clauses particulières en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les contrats et dans les accords de financement qu'elle passe avec ses partenaires.</p> <p>Les marchés publics peuvent constituer, pour les autorités publiques, un moyen de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion sociale¹¹³.</p> <p>Une telle attitude se fonde sur la directive 2014/24/UE sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE, dont le considérant 98 dispose ce qui suit : « <i>Les conditions d'exécution du marché pourraient également viser à favoriser la mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes au travail, une plus grande participation des femmes au marché du travail et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (...)</i> »¹¹⁴.</p>

¹¹² <https://en.wikipedia.org/wiki/Procurement>

¹¹³ Nielsen Ruth (2005), *Discrimination and equality in public procurement*, Law Department, Copenhagen Business School.

Disponible à : <http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/klaw46/discrimination.procurement.pdf>

¹¹⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32014L0024>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 13.1 (Facultatif)</p> <p>Existence de mesures spécifiques pour éliminer les stéréotypes de genre dans toutes les formes d'éducation.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci peut inclure la révision des supports éducatifs ou des actions visant à encourager des choix de carrière non traditionnels.</i></p> <p>L'expression « toutes les formes d'éducation » a trait à toutes les formes d'éducation des enfants et des jeunes, ainsi qu'à la formation professionnelle à l'attention du personnel de l'administration communale.</p> <p>« Stéréotypes de genre » : Les stéréotypes et les perceptions de la masculinité et de la féminité sont profondément ancrés dans nos sociétés et nos consciences. Ils puisent leurs origines dans des modèles et des normes historiques, culturels et sociaux¹¹⁵.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 13 – L'éducation et la formation continue
Contexte politique	<p>D'après une étude de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) concernant les perceptions du genre, les stéréotypes de genre peuvent poser problème, dans la mesure où les généralisations excessives peuvent déboucher sur une discrimination liée au sexe et sur un traitement injuste de certaines personnes de la part de la société. Pour déceler les cas de discrimination liée au sexe, ainsi que pour les éviter, il importe d'être conscient des stéréotypes de genre, de leur contenu, de leurs origines et de leurs mécanismes d'influence¹¹⁶.</p> <p>Les perceptions et les développements des comportements stéréotypés en ce qui concerne le genre débutent déjà à un âge très précoce et peuvent avoir des répercussions importantes sur les filles et les garçons, ainsi que sur les conduites et les choix des femmes et des hommes tout le long de leur vie. La perception des enseignants de ce qui doit être considéré comme typiquement « masculin » ou « féminin » tend aussi à déterminer leurs relations avec les élèves. Les stéréotypes peuvent également se voir renforcés par les supports scolaires. Afin de promouvoir la diversité et d'encourager les enfants à développer des intérêts dans d'autres domaines, il est conseillé d'adopter des mesures visant à prévenir les stéréotypes de genre dans l'éducation, telles que la formation ou la révision des supports pédagogiques¹¹⁷.</p>

¹¹⁵ <http://eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE-study-on-collected-narratives-on-gender-perceptions-MH3112337ENC.pdf>

¹¹⁶ <http://eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE-study-on-collected-narratives-on-gender-perceptions-MH3112337ENC.pdf>

¹¹⁷ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EN.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 14.1 (Facultatif)</p> <p>Existence de mesures spécifiques pour assurer le niveau de santé le plus élevé pour les femmes et les hommes au sein de l'autorité locale.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci peut inclure des campagnes de sensibilisation aux maladies spécifiques des femmes et des hommes.</i></p> <p><i>Il peut s'agir également de mesures spécifiques visant à mieux adapter les services de soins de santé aux besoins particuliers des femmes et des hommes. On peut y parvenir en ayant recours à des statistiques ventilées par sexe, afin d'identifier les besoins spécifiques.</i></p> <p>Les campagnes de sensibilisation (menées par l'autorité locale auprès du public) sont des campagnes de communication sur un sujet particulier qui visent à créer des occasions d'échange d'informations afin d'améliorer la compréhension mutuelle et de développer les compétences et les aptitudes nécessaires pour entraîner des changements dans les attitudes sociales et les comportements¹¹⁸.</p> <p>Les « statistiques ventilées par sexe » ou « les données ventilées par sexe » sont des données recueillies sur les femmes et les hommes et présentées séparément¹¹⁹.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 14 – La santé
Contexte politique	<p>Pour des raisons physiques et tenant à leurs modes de vie, les risques et les problèmes de santé et accès aux soins diffèrent entre les femmes et les hommes. Afin de fournir des services de santé de bonne qualité, ces différences devraient être prises en considération dans le cadre de la planification et de la prestation de ces services¹²⁰.</p> <p>La stratégie de l'UE en matière de santé recommande aux États membres de tenir compte de la dimension de genre dans leurs politiques de santé et souligne le besoin de lutter contre les inégalités entre les différents groupes sociaux¹²¹.</p>

¹¹⁸ "Principles of awareness-raising: Information literacy, a case study", Ayers Richard., UNESCO Bangkok, 2006

¹¹⁹Définition de l'UNESCO :

http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAAahUKEwj3z6eQ5pbGAhXEWiwKHb82AEo&url=http%3A%2F%2Fportal.unesco.org%2Fen%2Ffiles%2F11483%2F10649049699Definitions.doc%2FDefinitions.doc&ei=O3GBVbfGHcS1sQG_7YDQBA&usq=AFQjCNG_X5iyO4dVws00t2Jj6ZRXX_YXz4w&bvm=bv.96041959.d.bGg

¹²⁰ http://ec.europa.eu/health/population_groups/gender/index_en.htm

¹²¹ http://ec.europa.eu/health/strategy/policy/index_en.htm

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 15.1 (Facultatif)</p> <p>Existence de mesures spécifiques incorporant des préoccupations relatives au genre dans la planification et la prestation des soins et services sociaux</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci peut inclure l'analyse (ex-ante) des besoins des femmes et des hommes au moment de la planification des soins et services sociaux et l'évaluation (ex-post) de l'impact de ces services sur eux.</i></p> <p><i>En cas d'utilisation de mesures spécifiques incorporant des préoccupations relatives au genre dans certains domaines, ou jusqu'à un certain degré, dans la planification et la prestation de soins et services sociaux, veuillez répondre « oui » et indiquer si lesdites méthodes peuvent être transposées à d'autres services.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 15 – Soins et services sociaux
Contexte politique	<p>Le genre est un facteur extrêmement important d'influence sur les préférences et les besoins en termes de soins et de services sociaux. En raison de toute une série de facteurs, dont notamment le fait que les femmes se trouvent surreprésentées dans le groupe de personnes en situation de risque de pauvreté dans la plupart des États membres de l'UE, les femmes tendent, en général, à avoir recours aux soins et aux services de sociaux plus souvent que les hommes. D'autres facteurs contribuant à un tel état de fait sont la probabilité plus grande pour les femmes d'avoir des carrières professionnelles plus courtes et/ou interrompues, et, en moyenne, des rémunérations plus faibles que celles des hommes. L'accès à des soins et des services sociaux de bonne qualité s'avère essentiel pour promouvoir l'emploi (voir les Indicateurs 11.1 à 11.8) et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (voir l'Indicateur 11.7) parmi les citoyens¹²².</p> <p>Par ailleurs, la perspective de genre devrait être intégrée dans les soins et les services sociaux (voir Indicateurs horizontaux 1 à 6) et ceux-ci devraient prendre en considération les différents besoins et préférences des femmes et des hommes.</p>

¹²² *Gender mainstreaming active inclusion policies*, Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité de chances (2009)

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 16.1 (Principal)</p> <p>Pourcentage d'enfants gardés dans une structure formelle, par groupe d'âge et par nombre d'heures hebdomadaires passées sous cette garde.</p> <table border="1" data-bbox="485 414 1315 577"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Moins de 3 ans</td> <td>De 1 à 29 heures</td> <td></td> </tr> <tr> <td>30 heures ou plus</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Entre 3 ans et l'âge de scolarisation obligatoire</td> <td>De 1 à 29 heures</td> <td></td> </tr> <tr> <td>30 heures ou plus</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Année X	Moins de 3 ans	De 1 à 29 heures		30 heures ou plus		Entre 3 ans et l'âge de scolarisation obligatoire	De 1 à 29 heures		30 heures ou plus	
		Année X												
Moins de 3 ans	De 1 à 29 heures													
	30 heures ou plus													
Entre 3 ans et l'âge de scolarisation obligatoire	De 1 à 29 heures													
	30 heures ou plus													
Définition	<p><i>Il convient de présenter d'abord le pourcentage d'enfants de moins de 3 ans gardés au sein de structures formelles, par rapport à la population totale d'enfants de ce groupe d'âge par nombre d'heures hebdomadaires passées en garde en 2013 (1 à 29 heures ou plus de 30 heures).</i></p> <p><i>Il convient de présenter ensuite le pourcentage d'enfants ayant entre 3 ans et l'âge de scolarisation obligatoire qui sont gardés au sein de structures formelles, par rapport à la population totale d'enfants de ce groupe d'âge par nombre d'heures hebdomadaires passées en garde en 2013 (1 à 29 heures ou plus de 30 heures).</i></p> <p><i>Quatre types de garde et d'éducation seront pris en compte dans le cadre de cet indicateur, à savoir : l'éducation maternelle, l'enseignement scolaire obligatoire, la garde d'enfants dans un centre en-dehors des heures d'école (avant/après) et la garde d'enfants dans une garderie pendant la journée.</i></p> <p><i>Les arrangements formels incluent donc tous les types de garde organisés/contrôlés par une structure (publique ou privée). On exclura de la définition de « garde formelle » la garde assurée par des assistant-e-s maternels-maternelles sans l'existence de structure entre l'assistant-e et les parents (arrangements directs), afin de prendre en compte uniquement les gardes d'enfants reconnues pour remplir certains critères de qualité.</i></p>													
Type d'indicateur	Résultat													
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 16 – La garde des enfants													
Contexte politique	<p>Les statistiques mettent en évidence que les femmes tendent à assumer plus de responsabilités pour des tâches de soins effectuées à titre gratuit dans leurs foyers, interrompant ainsi leurs carrières professionnelles ou réduisant leur temps de travail (travail à temps partiel), ce qui a des répercussions négatives sur leur situation économique. La mise à disposition de services de garde d'enfants de bonne qualité pourrait aider les femmes et les hommes à concilier leurs vies professionnelles et familiales, et pourrait donc avoir des effets positifs sur l'égalité des sexes¹²³.</p> <p>L'Indicateur 16.1 a été défini sur la base des « Objectifs de Barcelone » fixés par le Conseil européen en 2002. Ces objectifs prévoient notamment ce qui suit : « <i>les États membres devraient éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail et, compte tenu de la demande et conformément à leurs systèmes nationaux en la matière, s'efforcer de mettre en place, d'ici à 2010, des structures d'accueil pour</i></p>													

¹²³ Commission européenne (2013), The Impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies — Rapport de synthèse, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Disponible à : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf.

	<i>90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire, et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans »¹²⁴.</i>
--	--

¹²⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_en.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 16.2 (Facultatif)</p> <p>Heures d'ouverture des services de garde ventilées par groupe d'âge (année X - année Y)</p> <table border="1" data-bbox="485 349 1238 515"> <thead> <tr> <th data-bbox="485 349 874 416"></th> <th data-bbox="874 349 1238 416">Heures d'ouverture en année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="485 416 874 450">Moins de 3 ans</td> <td data-bbox="874 416 1238 450"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="485 450 874 515">Entre 3 ans et l'âge de scolarisation obligatoire</td> <td data-bbox="874 450 1238 515"></td> </tr> </tbody> </table>		Heures d'ouverture en année X	Moins de 3 ans		Entre 3 ans et l'âge de scolarisation obligatoire	
	Heures d'ouverture en année X						
Moins de 3 ans							
Entre 3 ans et l'âge de scolarisation obligatoire							
	<p><i>Cet indicateur examine les heures d'ouverture (par exemple, de 7 h à 18h30) des services de garde pour les enfants de moins de trois ans et pour ceux qui ont entre 3 ans et l'âge de scolarisation obligatoire. Si les heures d'ouverture varient d'un type de centre de garde à l'autre, il convient de présenter les heures d'ouverture moyennes.</i></p>						
Type d'indicateur	Processus						
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 16 – La garde des enfants						
Contexte politique	<p>Les statistiques mettent en évidence que les femmes tendent à assumer plus de responsabilités pour des tâches de soins effectuées à titre gratuit dans leurs foyers, interrompant ainsi leurs carrières professionnelles ou réduisant leur temps de travail (travail à temps partiel), ce qui a des répercussions négatives sur leur situation économique. La mise à disposition de services de garde d'enfants de bonne qualité pourrait aider les femmes et les hommes à concilier leurs vies professionnelles et familiales, et pourrait donc avoir des effets positifs sur l'égalité des sexes¹²⁵.</p>						

¹²⁵ Commission européenne (2013), The Impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies — Rapport de synthèse, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Disponible à : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf.

Titre complet de l'indicateur	Indicateur 16.3 (Facultatif) Existence de services extra-scolaires publics sur le territoire de l'autorité locale
Définition	<i>Ceci peut inclure un certain nombre d'activités éducatives et/ou récréatives, telles que les jeux, les cours de musique ou de langue ou le sport.</i>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 16 – La garde des enfants
Contexte politique	Les statistiques mettent en évidence que les femmes tendent à assumer plus de responsabilités pour des tâches de soins effectuées à titre gratuit dans leurs foyers, interrompant ainsi leurs carrières professionnelles ou réduisant leur temps de travail (travail à temps partiel), ce qui a des répercussions négatives sur leur situation économique. La mise à disposition de services de garde d'enfants de bonne qualité pourrait aider les femmes et les hommes à concilier leurs vies professionnelles et familiales, et pourrait donc avoir des effets positifs sur l'égalité des sexes ¹²⁶ .

¹²⁶ Commission européenne (2013), The Impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies — Rapport de synthèse, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Disponible à : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf.

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 17.1 (Facultatif)</p> <p>Fourniture par l'autorité locale d'une prise en charge institutionnelle (hôpital, établissements de soins infirmiers et d'hébergement) pour les personnes dépendantes</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Les services en question peuvent inclure toute structure formelle organisée directement par l'organisme signataire pour fournir des soins aux personnes dépendantes autres que les enfants.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 17 - Soins aux autres personnes à charge
Contexte politique	<p>Les études mettent en évidence que les « soins aux autres personnes à charge » se caractérisent grandement par les normes liées au genre. Outre la prise en charge des enfants, les femmes assument souvent plus de responsabilités en matière de soins aux autres personnes à charge, comme les parents âgés, les adultes ou les enfants atteints d'un handicap, etc. Les responsabilités en matière de soins constituent également l'une des raisons principales pour lesquelles les femmes (et aussi les hommes, bien que dans une proportion moindre) décident de ne pas participer à des activités rémunérées.</p> <p>En particulier, les responsabilités en matière de soins restreignent les opportunités professionnelles et sociales des femmes, de sorte que les autorités locales devraient tenter de réduire leur impact, en mettant à disposition des services publics de prise en charge des personnes âgées et autres personnes qui en ont besoin¹²⁷.</p>

¹²⁷ Janta B. (2014), *Caring for Children in Europe, How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe*, Rand Europe.

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 17.2 (Facultatif)</p> <p>Existence de mécanismes de soutien destinés aux personnes s'occupant de personnes à charge à plein temps et à temps partiel pour les aider à assumer leurs responsabilités</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci peut inclure :</i></p> <p><i>(i) une analyse des soins de proximité disponibles pour la personne à charge lorsqu'il s'agit d'un adulte en situation de handicap, fragilisé par l'âge ou souffrant d'une maladie de longue durée ;</i></p> <p><i>(ii) la reconnaissance d'une situation de handicap ou de besoin chez un enfant à charge ;</i></p> <p><i>(iii) une analyse des besoins de la personne ayant la responsabilité de la personne à charge ;</i></p> <p><i>(iv) d'autres formes de soutien personnalisé, en fonction du résultat des analyses.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 17 - Soins aux autres personnes à charge
Contexte politique	<p>Les études mettent en évidence que les « soins aux autres personnes à charge » se caractérisent grandement par les normes liées au genre. Outre la prise en charge des enfants, les femmes assument souvent plus de responsabilités en matière de soins aux autres personnes à charge, comme les parents âgés, les adultes ou les enfants atteints d'un handicap, etc. Les responsabilités en matière de soins constituent également l'une des raisons principales pour lesquelles les femmes (et aussi les hommes, bien que dans une proportion moindre) décident de ne pas participer à des activités rémunérées.</p> <p>En particulier, les responsabilités en matière de soins restreignent les opportunités professionnelles et sociales des femmes, de sorte que les autorités locales devraient tenter de réduire leur impact, en mettant à disposition des services publics de prise en charge des personnes âgées et autres personnes qui en ont besoin¹²⁸.</p>

¹²⁸ Janta B. (2014), *Caring for Children in Europe, How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe*, Rand Europe.

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 17.3 (Facultatif)</p> <p>Existence d'une campagne de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes liés au fait de s'occuper de personnes dépendantes (par exemple, pour encourager les hommes à assumer ce type de responsabilités)</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Cet indicateur examine si le signataire a pris des mesures pour contrer les stéréotypes liés aux responsabilités de soins aux personnes, et notamment des actions visant à encourager les hommes à assumer de telles responsabilités.</i></p> <p>« Stéréotypes de genre » : Les stéréotypes et les perceptions de la masculinité et de la féminité sont profondément ancrés dans nos sociétés et nos consciences. Ils puisent leurs origines dans des modèles et des normes historiques, culturels et sociaux. D'après un rapport de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) concernant les perceptions du genre, « <i>Toute une série de théoriciens pensent que la perception des rôles sexuels trouve son origine dans les bases mêmes de l'identité de genre</i> »¹²⁹.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 17 - Soins aux autres personnes à charge
Contexte politique	<p>Les études mettent en évidence que les « soins aux autres personnes à charge » se caractérisent grandement par les normes liées au genre. Outre la prise en charge des enfants, les femmes assument souvent plus de responsabilités en matière de soins aux autres personnes à charge, comme les parents âgés, les adultes ou les enfants atteints d'un handicap, etc. Les responsabilités en matière de soins constituent également l'une des raisons principales pour lesquelles les femmes (et aussi les hommes, bien que dans une proportion moindre) décident de ne pas participer à des activités rémunérées.</p> <p>En particulier, les responsabilités en matière de soins restreignent les opportunités professionnelles et sociales des femmes, de sorte que les autorités locales devraient tenter de réduire leur impact, en mettant à disposition des services publics de prise en charge des personnes âgées et autres personnes qui en ont besoin¹³⁰.</p>

¹²⁹ <http://eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE-study-on-collected-narratives-on-gender-perceptions-MH3112337ENC.pdf>

¹³⁰ Janta B. (2014), *Caring for Children in Europe, How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe*, Rand Europe.

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 18.1 (Principal)</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de programmes gérés par l'autorité locale et visant à protéger contre la pauvreté et l'exclusion sociale.</p> <p><i>Les répondants peuvent choisir de répondre soit en fournissant des données/chiffres, soit des chiffres absolus.</i></p> <table border="1" data-bbox="550 448 1029 604"> <thead> <tr> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>: = non disponible ; nc = pas de compétence dans ce domaine</p>		Année X	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes	
	Année X						
%/Nombre de femmes							
%/Nombre d'hommes							
Définition	<p><i>L'expression « programmes gérés par l'autorité locale et visant à protéger contre la pauvreté et l'exclusion sociale » désigne tous types d'aides financières, d'offices fournissant des conseils juridiques ou des services sociaux fournis à des individus ou des ménages à faibles revenus.</i></p> <p><i>Ces types de programmes dépendent grandement de la situation de chaque autorité locale, et il peut s'agir de programmes ciblant des groupes de citoyens particuliers, comme les chômeurs, les familles monoparentales ou les réfugiés, ou encore de programmes ciblant les quartiers moins développés sur le plan socio-économique, par exemple.</i></p> <p><i>La Banque mondiale définit l'inclusion sociale comme étant le processus visant à améliorer les conditions de participation à la société des individus et des groupes. L'inclusion sociale permet d'autonomiser les personnes pauvres et marginalisées, afin de leur permettre de tirer profit des nombreuses opportunités mondiales. Elle garantit que les gens aient leur mot à dire en ce qui concerne les décisions qui affectent leurs vies, et qu'ils jouissent d'un accès égal aux marchés, aux services et aux espaces politiques, sociaux et physiques¹³¹.</i></p>						
Type d'indicateur	Résultat						
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 18 – L'inclusion sociale						
Contexte politique	<p>Le genre est un facteur extrêmement important d'influence sur les préférences et les besoins en termes de soins et de services sociaux. En raison de toute une série de facteurs, dont notamment le fait que les femmes se trouvent surreprésentées dans le groupe de personnes en situation de risque de pauvreté dans la plupart des États membres de l'UE, les femmes tendent, en général, à avoir recours aux soins et aux services de sociaux plus souvent que les hommes. D'autres facteurs contribuant à un tel état de fait sont la probabilité plus grande pour les femmes d'avoir des carrières professionnelles plus courtes et/ou interrompues, et, en moyenne, des rémunérations plus faibles que celles des hommes. L'accès à des soins et des services sociaux de bonne qualité s'avère essentiel pour promouvoir l'emploi (voir les Indicateurs 11.1 à 11.8) et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (voir l'Indicateur 11.7) parmi les citoyens¹³².</p> <p>Depuis 2006, la proportion de personnes rencontrant un risque de pauvreté dans l'UE a augmenté, avec une certaine convergence entre les femmes et les hommes. Néanmoins, dans l'ensemble, dans l'UE, les femmes continuent de présenter un risque légèrement plus élevé de pauvreté que les hommes. Les femmes plus âgées (en raison de leurs</p>						

¹³¹ <http://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/social-inclusion>

¹³² *Gender mainstreaming active inclusion policies*, Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité de chances (2009)

	rémunérations inférieures tout le long de la vie et de cotisations limitées à la sécurité sociale y afférentes) et les mères seules (qui doivent, à la fois, travailler et assurer la garde de leurs enfants) constituent deux groupes présentant un risque de pauvreté particulier ¹³³ .
--	--

¹³³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_poverty_and_social_exclusion

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 18.2 (Facultatif)</p> <p>Existence de programmes spécifiques axés sur les besoins particuliers des femmes et des hommes issu-e-s de groupes socio-économiques défavorisés (par exemple : les migrant-e-s, les minorités, les personnes âgées isolées)</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci peut inclure la mise en œuvre de programmes de sortie de la pauvreté à destination des femmes et des hommes issu-e-s de groupes socio-économiques défavorisés.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 18 – L'inclusion sociale
Contexte politique	<p>Le genre est un facteur extrêmement important d'influence sur les préférences et les besoins en termes de soins et de services sociaux. En raison de toute une série de facteurs, dont notamment le fait que les femmes se trouvent surreprésentées dans le groupe de personnes en situation de risque de pauvreté dans la plupart des États membres de l'UE, les femmes tendent, en général, à avoir recours aux soins et aux services de sociaux plus souvent que les hommes. D'autres facteurs contribuant à un tel état de fait sont la probabilité plus grande pour les femmes d'avoir des carrières professionnelles plus courtes et/ou interrompues, et, en moyenne, des rémunérations plus faibles que celles des hommes. L'accès à des soins et des services sociaux de bonne qualité s'avère essentiel pour promouvoir l'emploi (voir les Indicateurs 11.1 à 11.8) et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (voir l'Indicateur 11.7) parmi les citoyens¹³⁴.</p> <p>Depuis 2006, la proportion de personnes rencontrant un risque de pauvreté dans l'UE a augmenté, avec une certaine convergence entre les femmes et les hommes. Néanmoins, dans l'ensemble, dans l'UE, les femmes continuent de présenter un risque légèrement plus élevé de pauvreté que les hommes. Les femmes plus âgées (en raison de leurs rémunérations inférieures tout le long de la vie et de cotisations limitées à la sécurité sociale y afférentes) et les mères seules (qui doivent, à la fois, travailler et assurer la garde de leurs enfants) constituent deux groupes présentant un risque de pauvreté particulier¹³⁵.</p>

¹³⁴ *Gender mainstreaming active inclusion policies*, Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité de chances (2009)

¹³⁵ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_poverty_and_social_exclusion

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 19.1 (Facultatif)</p> <p>Existence de mesures intégrant une dimension de genre et visant à améliorer l'attribution des logements sociaux (par exemple, en accordant la priorité aux parents isolés, aux personnes âgées ...)</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p> <p><input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine</p> <p><input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p>Remarque : <i>Il s'agit d'examiner si l'autorité locale a pris des mesures sexospécifiques pour accorder la priorité aux femmes et aux hommes en situation de vulnérabilité dans l'attribution des logements sociaux. Dans ce contexte, les femmes et les hommes en situation de vulnérabilité peuvent être, entre autres, des parents isolés, des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.</i></p> <p>Logement social : <i>Les définitions de la notion de logement social varient grandement d'un pays à un autre. Certains pays estiment que cette notion englobe les logements construits pas des sociétés privées à but non lucratif, alors que d'autres considèrent qu'il s'agit seulement d'une partie du parc de logements publics¹³⁶.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 19 – Le logement
Contexte politique	<p>Le genre est un facteur extrêmement important d'influence sur les préférences et les besoins en termes de soins et de services sociaux. En raison de toute une série de facteurs, dont notamment le fait que les femmes se trouvent surreprésentées dans le groupe de personnes en situation de risque de pauvreté dans la plupart des États membres de l'UE, les femmes tendent, en général, à avoir recours aux soins et aux services de sociaux plus souvent que les hommes. D'autres facteurs contribuant à un tel état de fait sont la probabilité plus grande pour les femmes d'avoir des carrières professionnelles plus courtes et/ou interrompues, et, en moyenne, des rémunérations plus faibles que celles des hommes. L'accès à des soins et des services sociaux de bonne qualité s'avère essentiel pour promouvoir l'emploi (voir les Indicateurs 11.1 à 11.8) et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (voir l'Indicateur 11.7) parmi les citoyens¹³⁷.</p> <p>Depuis 2006, la proportion de personnes rencontrant un risque de pauvreté dans l'UE a augmenté, avec une certaine convergence entre les femmes et les hommes. Néanmoins, dans l'ensemble, dans l'UE, les femmes continuent de présenter un risque légèrement plus élevé de pauvreté que les hommes. Les femmes plus âgées (en raison de leurs rémunérations inférieures tout le long de la vie et de cotisations limitées à la sécurité sociale y afférentes) et les mères seules (qui doivent, à la fois, travailler et assurer la garde de leurs enfants) constituent deux groupes présentant un risque de pauvreté particulier¹³⁸.</p>

¹³⁶ <http://www.urbancentre.utoronto.ca/pdfs/elibrary/UNHabitatRentalHousing.pdf>

¹³⁷ *Gender mainstreaming active inclusion policies*, Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité de chances (2009)

¹³⁸ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_poverty_and_social_exclusion

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 20.1 (Principal)</p> <p>Existence de campagnes de sensibilisation et d'actions visant à contrer les stéréotypes liés au genre dans les sports et la culture :</p> <table border="1" data-bbox="491 383 1370 571"> <thead> <tr> <th></th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Pas de compétence dans ce domaine</th> <th>Ne sait pas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sports</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Culture</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Oui	Non	Pas de compétence dans ce domaine	Ne sait pas	Sports	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Culture	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Oui	Non	Pas de compétence dans ce domaine	Ne sait pas												
Sports	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
Culture	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
Définition	<p>Dans le cadre de cette question, les « campagnes de sensibilisation » désignent les campagnes ou les événements organisé-e-s dans le but d'accroître la sensibilisation sur les stéréotypes de genre dans les sports et la culture. Il pourrait ainsi s'agir d'événements organisés dans la bibliothèque municipale pour souligner le rôle des femmes écrivains dans la littérature, ou encore d'une campagne encourageant davantage de femmes à jouer au football ou davantage de jeunes garçons à lire des livres.</p> <p>« Stéréotypes de genre » : Les stéréotypes et les perceptions de la masculinité et de la féminité sont profondément ancrés dans nos sociétés et nos consciences. Ils puisent leurs origines dans des modèles et des normes historiques, culturels et sociaux.</p>															
Type d'indicateur	Processus															
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 20 – Culture, sports et loisirs															
Contexte politique	<p>Les études démontrent que le sexe constitue un facteur qui influence de manière importante les préférences en matière d'activités de loisirs. Les stéréotypes de genre peuvent avoir des répercussions négatives sur les attitudes des enfants et des adultes vis-à-vis de la culture et des sports. C'est ainsi, par exemple, que les études mettent en évidence que les garçons et les hommes tendent à lire moins de livres que les filles et les femmes¹³⁹. En outre, en général, les femmes et les filles ont moins d'accès aux installations sportives, et leurs taux de participation à la pratique de sports sont inférieurs¹⁴⁰.</p> <p>Le Conseil de l'Union européenne a adopté des Conclusions sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport le 21 mai 2014¹⁴¹.</p>															

¹³⁹ <http://www.innovade.eu/index.php/projects/item/390-supporting-boys-reading-habits-boys-reading>

¹⁴⁰ http://ec.europa.eu/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf

¹⁴¹ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52014XG0614\(09\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52014XG0614(09)), Conclusions du Conseil du 21 mai 2014 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport. Voir également : http://ec.europa.eu/sport/news/2014/gender_equality_sport_en.htm

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 20.2 (Facultatif)</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes occupant des fonctions de direction au sein des deux plus grandes associations sportives et culturelles gérées par l'autorité locale</p> <p><i>Répondez en pourcentages/chiffres ou en chiffres absolus de femmes et d'hommes au sein des deux organisations culturelles et des deux organisations sportives sélectionnées.</i></p> <table border="1" data-bbox="483 539 1257 835"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Association culturelle 1</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Association culturelle 2</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Association sportive 1</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Association sportive 2</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Année X	Association culturelle 1	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Association culturelle 2	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Association sportive 1	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Association sportive 2	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes	
		Année X																						
Association culturelle 1	%/Nombre de femmes																							
	%/Nombre d'hommes																							
Association culturelle 2	%/Nombre de femmes																							
	%/Nombre d'hommes																							
Association sportive 1	%/Nombre de femmes																							
	%/Nombre d'hommes																							
Association sportive 2	%/Nombre de femmes																							
	%/Nombre d'hommes																							
Définition	<p><i>Veillez fournir des données soit concernant les deux plus grandes associations, soit sur celles pour lesquelles des données sont disponibles (même si ce ne sont pas les plus grandes/les plus importantes) sur le territoire dépendant de l'autorité locale, dans le secteur des associations culturelles et des associations sportives.</i></p>																							
Type d'indicateur	Résultat																							
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 20 – Culture, sports et loisirs																							
Contexte politique	<p>Les études mettent en évidence qu'en dépit de la distribution des utilisateurs des activités culturelles et sportives, les femmes tendent à être sous-représentées dans les postes de direction des associations culturelles et sportives. Aussi, afin d'améliorer cette distribution inégale du pouvoir, il s'avère nécessaire de superviser la situation de l'équilibre entre les femmes et les hommes en la matière¹⁴².</p>																							

¹⁴² http://ec.europa.eu/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 20.3 (Facultatif)</p> <p>Existence d'une analyse de l'utilisation des équipements de loisirs par les femmes et les hommes, par type d'activité.</p> <table border="1" data-bbox="491 369 1369 795"> <thead> <tr> <th></th> <th>Oui</th> <th>Non</th> <th>Non applicable</th> <th>Ne sait pas</th> <th>Pas de compétence dans ce domaine</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Piscine publique</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Bibliothèque publique</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Stade public</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Équipements sportifs publics</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Oui	Non	Non applicable	Ne sait pas	Pas de compétence dans ce domaine	Piscine publique	<input type="checkbox"/>	Bibliothèque publique	<input type="checkbox"/>	Stade public	<input type="checkbox"/>	Équipements sportifs publics	<input type="checkbox"/>																
	Oui	Non	Non applicable	Ne sait pas	Pas de compétence dans ce domaine																										
Piscine publique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Bibliothèque publique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Stade public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Équipements sportifs publics	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Définition	<p><i>Cet indicateur mesure si l'autorité locale analyse l'utilisation des équipements de sport et de loisirs (gérés par l'autorité) par les femmes et les hommes.</i></p> <p>L'expression équipements de loisirs désigne « les parcs, bâtiments, sites ou autres installations, intérieurs ou extérieurs, dédiés à des usages de loisirs et gérés par des organismes publics ou privés à but non lucratif, dans le but de répondre aux besoins des résidents de la communauté. Il convient de mettre l'accent sur les installations facilement accessibles pour les quartiers résidentiels, y compris les centres communautaires multi-usages, lesquels accueillent principalement des activités de loisirs, mais à l'exclusion des établissements sportifs, des palais d'exposition et des centres de conférence, utilisés essentiellement pour accueillir des événements sportifs commerciaux, des spectateurs et des activités d'exposition¹⁴³.</p> <p>L'expression équipements sportifs publics désigne les installations extérieures ou ouvertes au public d'exercice à usage de loisirs, telles que les appareils d'exercice, les équipements de terrains de jeux, les équipements sportifs situés dans les parcs, etc.</p>																														
Type d'indicateur	Processus																														
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 20 – Culture, sports et loisirs																														
Contexte politique	<p>Les études démontrent que le sexe constitue un facteur qui influence de manière importante les préférences en matière d'activités de loisirs. La mise à disposition d'activités de loisirs implique des coûts variés pour les autorités locales. C'est ainsi par exemple qu'un sondage Eurobaromètre de 2010 a mis en évidence que les femmes sont, de manière significative, moins nombreuses à intégrer les activités sportives à leurs loisirs que les hommes, « si 43 % des répondants masculins déclarent faire du sport au moins une fois par semaine, ce taux descend à 37 % pour les femmes. Ces résultats sont confirmés à l'échelle nationale, avec toutefois d'importantes variations d'un pays à l'autre »¹⁴⁴.</p> <p>Parmi les recommandations du Conseil de l'Europe contenues au sein du manuel de bonnes pratiques intitulé « L'accès des filles et des femmes aux pratiques sportives » (2011), on retrouve notamment la suivante : « (...) les</p>																														

¹⁴³ <http://definitions.uslegal.com/r/recreational-areas-and-facilities/>

¹⁴⁴ http://www.coe.int/t/DG4/EPAS/Publications/Handbook_2%20Gender_equality_in_sport.pdf

	<p><i>autorités locales et nationales sont encouragées à (...) réaliser des études quantitatives sur la participation des filles et des femmes à la pratique sportive scolaire et extrascolaire (...) »¹⁴⁵.</i></p> <p>La réalisation d'une évaluation par sexe du nombre de visiteurs de certaines activités de loisirs pourrait fournir des informations à l'autorité locale concernant les besoins, les préférences et les habitudes de ses administrés. L'accès à de tels chiffres pourrait aider l'autorité locale dans le cadre du développement de nouvelles activités de loisirs ou de l'amélioration des activités existantes.</p>
--	---

¹⁴⁵ http://www.coe.int/t/DG4/EPAS/Publications/Handbook_2%20Gender_equality_in_sport.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 21.1 (Facultatif)</p> <p>Proportion de femmes et d'hommes victimes de délits, ventilée par type de délit (année X)</p> <p><i>Veillez répondre en pourcentage/chiffres, ou en chiffres absolus des femmes et des hommes correspondant à chaque catégorie.</i></p> <table border="1" data-bbox="491 448 1332 972"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Année X</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Total des délits enregistrés</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Homicide volontaire</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Viol</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Autres agressions sexuelles ou actes injurieux de nature sexuelle</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Consommation/vente de drogue</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Autres</td> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Année X	Total des délits enregistrés	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Homicide volontaire	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Viol	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Autres agressions sexuelles ou actes injurieux de nature sexuelle	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Consommation/vente de drogue	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes		Autres	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes	
		Année X																																
Total des délits enregistrés	%/Nombre de femmes																																	
	%/Nombre d'hommes																																	
Homicide volontaire	%/Nombre de femmes																																	
	%/Nombre d'hommes																																	
Viol	%/Nombre de femmes																																	
	%/Nombre d'hommes																																	
Autres agressions sexuelles ou actes injurieux de nature sexuelle	%/Nombre de femmes																																	
	%/Nombre d'hommes																																	
Consommation/vente de drogue	%/Nombre de femmes																																	
	%/Nombre d'hommes																																	
Autres	%/Nombre de femmes																																	
	%/Nombre d'hommes																																	
Définition	<p><i>Cet indicateur mesure la part de femmes et d'hommes victimes de quatre types différents de délits (homicides volontaires, viols, autres agressions sexuelles ou actes injurieux de nature sexuelle, et consommation/vente de drogue). La catégorie « viol » inclut : le viol avec recours à la force, le viol sans recours à la force, le viol sur mineur et d'autres viols.</i></p> <p><i>La catégorie « autres agressions sexuelles ou actes injurieux de nature sexuelle » inclut : l'agression sexuelle physique et non physique, autres agressions physiques non équivalentes à un viol, l'exploitation sexuelle des adultes, l'exploitation sexuelle des enfants, la pornographie mettant en scène des enfants, la prostitution des enfants, la sollicitation d'enfants à des fins sexuelles, autre type d'exploitation sexuelle des enfants, autres actes d'exploitation sexuelle et autres actes injurieux de nature sexuelle.</i></p>																																	
Type d'indicateur	Résultat																																	
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 21 – Sécurité et sûreté																																	
Contexte politique	Afin de mieux adapter la sécurité et la sûreté sur le territoire administré par l'autorité locale, il s'avère nécessaire de connaître le nombre de victimes de délits, mais aussi de savoir si les femmes ou les hommes tendent à se voir davantage affecté-e-s par certains types de délits ¹⁴⁶ .																																	

¹⁴⁶ <http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/E-book.pdf>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 21.2 (Facultatif)</p> <p>Existence d'actions intégrant une dimension de genre pour améliorer la sécurité des femmes et des hommes dans les transports publics.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	Ceci peut, par exemple, inclure l'utilisation d'arrêts de bus flexibles la nuit, l'amélioration de l'éclairage aux arrêts de bus, etc.
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 21 – Sécurité et sûreté
Contexte politique	Les études mettent en évidence que le sentiment d'insécurité lorsque des citoyens empruntent les transports publics la nuit peut avoir pour conséquence que ces derniers évitent d'y avoir recours. Les femmes, en particulier, tendent à se sentir moins en sécurité lorsqu'elles utilisent les transports publics tard la nuit ¹⁴⁷ .

¹⁴⁷ <http://www.endvawnow.org/en/articles/252-safe-public-transit-for-women-and-girls-.html>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 21.3 (Facultatif)</p> <p>Existence d'actions intégrant une dimension de genre pour améliorer la sécurité des femmes et des hommes dans les espaces publics</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p> <p><input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine</p> <p><input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci pourrait inclure l'amélioration de l'éclairage dans les espaces publics et la réalisation d'adaptations architecturales pour éviter les espaces isolés tels que les parcs la nuit.</i></p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 21 – Sécurité et sûreté
Contexte politique	<p>Les études montrent que les femmes tendent à se sentir moins en sécurité dans les espaces publics. C'est ainsi, par exemple, que le manque d'éclairage public notamment peut influencer sur le sentiment de sécurité des femmes lorsqu'elles marchent dans des espaces publics la nuit¹⁴⁸.</p>

¹⁴⁸ <http://www.endvawnow.org/en/articles/251-safe-public-spaces-for-women-and-girls.html>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 22.1 (Principal)</p> <p>Existence d'un engagement formel à combattre la violence sexiste faite aux femmes (qui inclut la violence domestique contre les femmes, le viol, le harcèlement sexuel et la traite des femmes).</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci peut, par exemple, inclure un texte de loi spécifique, une décision formelle, un plan d'action, une politique, etc.</i></p> <p>La violence sexuée ou violence sexiste est la violence faite à une personne en raison du sexe auquel elle appartient. Elle constitue une violation des droits fondamentaux à la vie, à la liberté, à la sécurité, à la dignité, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la non-discrimination et à l'intégrité physique et mentale¹⁴⁹.</p>
Type d'indicateur	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 22 - La violence sexuée
Contexte politique	<p>L'UE a fait de la lutte contre la violence sexiste l'une des priorités principales de ses politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et travaille activement sur cette question par le biais de toute une série de moyens, dont la législation visant la protection des victimes, le soutien apporté aux campagnes de sensibilisation, la collecte de données et des projets de prévention et de lutte contre la violence sexiste¹⁵⁰.</p> <p>D'après un rapport publié en 2014 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), une femme sur trois a subi au moins une forme de violence physique et/ ou sexuelle depuis l'âge de 15 ans¹⁵¹.</p>

¹⁴⁹ <http://eige.europa.eu/content/what-is-gender-based-violence>

¹⁵⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm

¹⁵¹ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-results-glance>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 22.2 (Principal)</p> <p>Existence de structures de soutien spécifiques pour les femmes victimes de violence à caractère sexiste (y compris les victimes de traite des êtres humains).</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci pourrait, par exemple, inclure des foyers, des services de conseil pour les victimes de violence à caractère sexiste, etc.</i></p> <p><i>Il pourrait s'agir également de services de conseil juridique, d'assistance téléphonique et d'urgence, ainsi que de guides disponibles au public concernant les modalités permettant de se procurer de l'aide. On pourrait songer aussi à la mise à disposition d'un personnel spécialisé dans l'aide aux victimes de violence, à des sites Internet officiels d'orientation, à des formations à l'attention des victimes visant à aider ces dernières à réintégrer le marché du travail, etc.¹⁵².</i></p> <p>La violence sexuée ou violence sexiste est la violence faite à une personne en raison du sexe auquel elle appartient. Elle constitue une violation des droits fondamentaux à la vie, à la liberté, à la sécurité, à la dignité, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la non-discrimination et à l'intégrité physique et mentale¹⁵³.</p> <p>Traite des êtres humains : Cette expression désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes. Source : Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (UNODC)¹⁵⁴.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 22 - La violence sexué
Contexte politique	<p>L'UE a fait de la lutte contre la violence sexiste l'une des priorités principales de ses politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et travaille activement sur cette question par le biais de toute une série de moyens, dont la législation visant la protection des victimes, le soutien apporté aux campagnes de sensibilisation, la collecte de données et des projets de prévention et de lutte contre la violence sexiste¹⁵⁵.</p> <p>D'après un rapport publié en 2014 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), une femme sur trois a subi au moins une forme de violence physique et/ ou sexuelle depuis l'âge de 15 ans¹⁵⁶. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a,</p>

¹⁵² <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Support%20for%20women%20victims%20of%20intimate%20partner%20violence.pdf>

¹⁵³ <http://eige.europa.eu/content/what-is-gender-based-violence>

¹⁵⁴ http://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/what-is-human-trafficking.html#What_is_Human_Trafficking

¹⁵⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm

¹⁵⁶ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-results-glance>

	dans un rapport intitulé « <i>Preventing domestic violence – Good practices</i> » (Prévenir la violence domestique - Bonnes pratiques) (2015), identifié la sensibilisation, la formation, les services d'aide (au profit des victimes de violence, tels que des conseils juridiques, des services d'assistance téléphonique, des foyers, du conseil et de la protection) en tant que méthodes efficaces pour combattre la violence sexuée ¹⁵⁷ .
--	---

¹⁵⁷ http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0114678ENN_WEB.PDF

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 22.3 (Facultatif)</p> <p>Existence d'une ligne budgétaire allouée à la lutte contre la violence à caractère sexiste au sein de l'autorité locale.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p><i>Il pourrait s'agir d'un programme spécifique de financement de foyers ou de services d'assistance téléphonique pour les femmes victimes de violences, de la mise à disposition d'une unité dotée de personnel spécialisé à même d'apporter de l'aide aux victimes de violences, etc.</i></p> <p>La violence sexuée ou violence sexiste est la violence faite à une personne en raison du sexe auquel elle appartient. Elle constitue une violation des droits fondamentaux à la vie, à la liberté, à la sécurité, à la dignité, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la non-discrimination et à l'intégrité physique et mentale¹⁵⁸.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 22 - La violence sexuée
Contexte politique	<p>L'UE a fait de la lutte contre la violence sexiste l'une des priorités principales de ses politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et travaille activement sur cette question par le biais de toute une série de moyens, dont la législation visant la protection des victimes, le soutien apporté aux campagnes de sensibilisation, la collecte de données et des projets de prévention et de lutte contre la violence sexiste¹⁵⁹.</p> <p>D'après un rapport publié en 2014 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), une femme sur trois a subi au moins une forme de violence physique et/ ou sexuelle depuis l'âge de 15 ans¹⁶⁰.</p> <p>L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a, dans un rapport intitulé « <i>Preventing domestic violence – Good practices</i> » (Prévenir la violence domestique - Bonnes pratiques) (2015), identifié la sensibilisation, la formation, les services d'aide (au profit des victimes de violence, tels que des conseils juridiques, des services d'assistance téléphonique, des foyers, du conseil et de la protection) en tant que méthodes efficaces pour combattre la violence sexuée¹⁶¹. Ces types de services nécessitent un financement sur le long terme afin de garantir la viabilité des activités quelle que soit la situation économique.</p>

¹⁵⁸ <http://eige.europa.eu/content/what-is-gender-based-violence>

¹⁵⁹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm

¹⁶⁰ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-results-glance>

¹⁶¹ http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0114678ENN_WEB.PDF

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 22.4 (Facultatif)</p> <p>Existence d'un accord de coordination entre les différents acteurs impliqués dans la lutte contre la violence à caractère sexiste.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci pourrait, par exemple, inclure un programme coordonné entre l'autorité locale et l'un (ou plusieurs) des acteurs suivants : police, prestataires de services sociaux et de santé, associations.</i></p> <p>La violence sexuée ou violence sexiste est la violence faite à une personne en raison du sexe auquel elle appartient. Elle constitue une violation des droits fondamentaux à la vie, à la liberté, à la sécurité, à la dignité, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la non-discrimination et à l'intégrité physique et mentale¹⁶².</p>
Type d'indicateur	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 22 - La violence sexuée
Contexte politique	<p>L'UE a fait de la lutte contre la violence sexiste l'une des priorités principales de ses politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et travaille activement sur cette question par le biais de toute une série de moyens, dont la législation visant la protection des victimes, le soutien apporté aux campagnes de sensibilisation, la collecte de données et des projets de prévention et de lutte contre la violence sexiste¹⁶³.</p> <p>D'après un rapport publié en 2014 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), une femme sur trois a subi au moins une forme de violence physique et/ ou sexuelle depuis l'âge de 15 ans¹⁶⁴.</p> <p>L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a, dans un rapport intitulé « <i>Preventing domestic violence – Good practices</i> » (Prévenir la violence domestique - Bonnes pratiques) (2015), identifié des méthodes multi-niveaux et multisectorielles impliquant la participation d'un large éventail de parties prenantes, de groupes locaux et d'institutions gouvernementales efficaces pour combattre la violence sexuée¹⁶⁵.</p>

¹⁶² <http://eige.europa.eu/content/what-is-gender-based-violence>

¹⁶³ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm

¹⁶⁴ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-results-glance>

¹⁶⁵ http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0114678ENN_WEB.PDF

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 22.5 (Facultatif)</p> <p>Existence d'actions spécifiques visant à prévenir la violence à caractère sexiste.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci pourrait, par exemple, inclure des programmes de sensibilisation, des ateliers, des formations, etc.</i></p> <p>Les campagnes de sensibilisation (menées par l'autorité locale auprès du public) sont des campagnes de communication sur un sujet particulier qui visent à créer des occasions d'échange d'informations afin d'améliorer la compréhension mutuelle et de développer les compétences et les aptitudes nécessaires pour entraîner des changements dans les attitudes sociales et les comportements¹⁶⁶.</p> <p>La violence sexuée ou violence sexiste est la violence faite à une personne en raison du sexe auquel elle appartient. Elle constitue une violation des droits fondamentaux à la vie, à la liberté, à la sécurité, à la dignité, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la non-discrimination et à l'intégrité physique et mentale¹⁶⁷.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 22 - La violence sexué
Contexte politique	<p>L'UE a fait de la lutte contre la violence sexiste l'une des priorités principales de ses politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et travaille activement sur cette question par le biais de toute une série de moyens, dont la législation visant la protection des victimes, le soutien apporté aux campagnes de sensibilisation, la collecte de données et des projets de prévention et de lutte contre la violence sexiste¹⁶⁸.</p> <p>D'après un rapport publié en 2014 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), une femme sur trois a subi au moins une forme de violence physique et/ ou sexuelle depuis l'âge de 15 ans¹⁶⁹.</p>

¹⁶⁷ <http://eige.europa.eu/content/what-is-gender-based-violence>

¹⁶⁸ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm

¹⁶⁹ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-results-glance>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 23.1 (Facultatif)</p> <p>Existence d'actions spécifiques visant à prévenir la traite des femmes et des jeunes filles.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci pourrait, par exemple, inclure des programmes de sensibilisation, des ateliers ou des actions sur mesure visant à réduire la demande.</i></p> <p>Traite des êtres humains : Cette expression désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes¹⁷⁰.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 23 – Le trafic des êtres humains
Contexte politique	<p>L'UE considère la traite des êtres humains comme un crime grave et une violation des droits de l'homme. La <i>Stratégie de l'UE en vue de l'éradication de la traite des êtres humains</i>, adoptée en 2012, comporte des normes et des procédures pour combattre et prévenir la traite des êtres humains¹⁷¹.</p> <p>L'UE a adopté une nouvelle directive concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes en 2011. Cette directive reconnaît clairement la dimension de genre de la traite des êtres humains, et appelle les États membres à coopérer avec les organisations de la société civile, « (...) <i>en particulier dans le cadre des actions destinées à orienter les politiques, des campagnes d'information et de sensibilisation, des programmes de recherche et d'éducation, et des actions de formation, ainsi qu'aux fins du suivi et de l'évaluation des effets des mesures de lutte contre la traite</i> ». Cette directive appelle également les États membres à faire en sorte que les mesures d'assistance et d'aide soient apportées aux victimes avec leur consentement informé¹⁷².</p> <p>La majorité des victimes de la traite des êtres humains dans le monde et dans l'Union européenne (UE) sont des femmes et des filles. D'après le document de travail statistique d'Eurostat sur la traite des êtres humains (2015), 80 % des victimes de la traite enregistrées entre 2010 et 2012 étaient des femmes et des filles, et 69 % de toutes les victimes étaient destinées à l'exploitation sexuelle¹⁷³.</p>

¹⁷⁰ http://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/what-is-human-trafficking.html#What_is_Human_Trafficking

¹⁷¹ http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/trafficking-in-human-beings/index_en.htm

¹⁷² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:101:0001:0011:EN:PDF>

¹⁷³ <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/content/20141203STO82703/html/Human-trafficking-80-of-victims-in-the-EU-are-women-and-girls>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 24.1 (Facultatif)</p> <p>Existence de mesures spécifiques pour intégrer une perspective de genre dans les programmes de développement durable.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>Ceci pourrait, par exemple, inclure l'analyse (ex-ante) des besoins des femmes et des hommes au moment de la planification des programmes de développement durable et l'évaluation (ex-post) de l'impact de ces programmes sur eux.</i></p> <p>Programmes de développement durable : Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre à leurs propres besoins. Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de « besoins », et plus particulièrement les besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité, et l'idée de limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale impose sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir¹⁷⁴.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 24 – Développement durable
Contexte politique	<p>Les liens qui existent entre le genre et le développement durable sont reconnus sur le plan mondial, dans toute une série d'accords internationaux tels que la Déclaration et le Programme d'action de Pékin (1995)¹⁷⁵.</p> <p>Les femmes ont un rôle essentiel à jouer dans la définition de l'agenda politique du développement durable. Par ailleurs, elles tendent à être sous-représentées parmi les scientifiques qui travaillent sur les questions environnementales et à être moins présentes dans les consultations publiques, ce qui pourrait avoir des répercussions sur la manière dont les politiques sont définies¹⁷⁶.</p> <p>À l'inverse, des études montrent que les femmes adoptent plus volontiers des habitudes durables et respectueuses de l'environnement. Aussi, il s'avère important de tenir compte de la dimension de genre dans la planification des services environnementaux.</p> <p>En outre, dans un rapport d'EIGE de 2012, intitulé « <i>Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action : Women and the Environment Gender Equality and Climate Change</i> », il est mis en évidence que, dans l'UE, les femmes demeurent sous-représentées dans les postes à responsabilité en matière de changement climatique et d'environnement. En 2011, les femmes occupaient environ 25 % (moyenne dans les secteurs de l'environnement et des transports) des postes à responsabilité en matière de changement climatique.</p>

¹⁷⁴ *Notre avenir à tous*, (Rapport Brundtland) – Commission mondiale de l'environnement et du développement (CMED) - Oxford University Press, 1987 p. 43.

¹⁷⁵ http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/

¹⁷⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/statistics_indicators/120614_council_conclusions_climate_change_en.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 25.1 (Facultatif)</p> <p>Existence d'un engagement à inclure les besoins spécifiques des femmes et des hommes dans la planification urbaine et dans l'élaboration des plans d'accès aux services publics.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p><i>Ceci peut, par exemple, inclure un texte de loi spécifique, une décision formelle, un plan d'action, une politique, etc.</i></p> <p>Planification urbaine : ce terme désigne un processus technique et politique ayant pour objectif le bien-être des personnes, le contrôle de l'utilisation des sols, la conception d'un environnement urbain englobant des réseaux de transport et de communication, et la protection et l'amélioration de l'environnement naturel¹⁷⁷.</p>
Type d'indicateur	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 25 – Planification urbaine et locale
Contexte politique	<p>Les études montrent que le genre constitue un facteur important qui influence les habitudes, les besoins et les préférences des citoyens en matière de planification urbaine et de services publics. C'est ainsi, par exemple, que le manque d'éclairage public notamment peut influencer sur le sentiment de sécurité des femmes lorsqu'elles marchent dans des espaces publics la nuit. Les études montrent également que les femmes et les hommes tendent à avoir des habitudes et des préférences différentes en matière de mobilité et d'activités extérieures, ce qui devrait être pris en considération dans le cadre de la planification urbaine et de la conception des services publics¹⁷⁸.</p>

¹⁷⁷ <https://mcgill.ca/urbanplanning/planning>

¹⁷⁸ <http://www.endvawnow.org/en/articles/251-safe-public-spaces-for-women-and-girls.html>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 26.1 (Facultatif)</p> <p>Existence d'une cartographie ou d'une analyse de l'utilisation des transports privés, ainsi que des habitudes en matière de transports publics chez les femmes et les hommes.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	N/A
Type d'indicateur	Résultat
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 26 – Mobilité et Transport
Contexte politique	<p>Les études montrent que le genre constitue un facteur important qui influence les besoins en matière de mobilité et les habitudes de déplacement. En général, les femmes tendent à parcourir des distances plus courtes, à utiliser les transports publics et à voyager en dehors des heures de pointe. En outre, les femmes adoptent plus volontiers des comportements durables en ce qui concerne leurs déplacements. La mobilité étant un facteur important qui influence l'indépendance des citoyens, il s'avère essentiel, dans le cadre de la planification des transports publics, de tenir compte des différences en ce qui concerne les habitudes de déplacement et les besoins en la matière, mais aussi de questions telles que la sécurité et l'accessibilité¹⁷⁹.</p> <p>Par ailleurs, le Comité économique et social européen a publié, le 1^{er} juillet 2015, un avis exploratoire intitulé Les femmes et les transports. D'après cet avis, les femmes demeurent sous-représentées dans le secteur des transports, raison pour laquelle les politiques y afférentes présentent une orientation masculine. Le rapport recommande, entre autres, de centrer l'action sur une meilleure intégration des femmes dans le secteur des transports, de collecter des données pour recenser les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à ce secteur et d'éliminer ces derniers, et de promouvoir activement le rôle des femmes dans l'économie¹⁸⁰.</p>

¹⁷⁹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462453/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462453_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462453/IPOL-FEMM_NT(2012)462453_EN.pdf)

¹⁸⁰ <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.ten-opinions.35338>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 27.1 (Principal)</p> <p>Proportion des femmes et des hommes entrepreneurs par rapport au nombre total d'entrepreneurs enregistrés</p> <p><i>Les répondants peuvent répondre en fournissant des données/chiffres ou des chiffres absolus.</i></p> <table border="1" data-bbox="544 472 1102 573"> <tr> <td></td> <td>Année X</td> </tr> <tr> <td>%/Nombre de femmes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%/Nombre d'hommes</td> <td></td> </tr> </table>		Année X	%/Nombre de femmes		%/Nombre d'hommes	
	Année X						
%/Nombre de femmes							
%/Nombre d'hommes							
Définition	« L' Entrepreneuriat (ou esprit d'entreprise) renvoie à une capacité individuelle de passer des idées aux actes. Il implique de la créativité, de l'innovation, de la prise de risque et une capacité à planifier et à gérer des projets afin d'atteindre des objectifs » ¹⁸¹ .						
Type d'indicateur	Résultat						
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 27 – Développement économique						
Contexte politique	<p>Des statistiques de 2012 mettent en évidence que les femmes ne représentaient que 31 % des citoyens européens travaillant à leur compte, et que seulement 10 % des femmes qui travaillent sont des professionnels indépendants. Ce chiffre varie également de manière significative en fonction des pays¹⁸². En outre, les études démontrent que les femmes tendent à se trouver confrontées à de nombreux obstacles pour travailler à leur compte, tels que le défaut d'accès aux financements nécessaires, le manque d'information et l'absence d'aide pour assurer un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.</p> <p>L'absence de femmes dans l'entrepreneuriat constitue aussi bien un vecteur de croissance sous-exploité qu'un facteur qui pourrait contribuer de manière significative à l'émancipation et à l'indépendance économique des femmes.</p> <p>La Commission européenne soutient l'entrepreneuriat féminin par le biais de la « <i>Small business act</i> » et du « <i>Plan d'action entrepreneuriat 2020</i> », qui soulignent la manière dont l'UE peut aider les entrepreneurs et les personnes travaillant à leur compte¹⁸³, par le biais d'actions et d'outils concrets, tels qu'une plateforme Internet destinée à aider les femmes à devenir des entrepreneurs et à diriger des entreprises à succès ¹⁸⁴. En outre, le guide « Comment utiliser les fonds structurels en faveur de la politique des PME et de l'entrepreneuriat » mentionne que les fonds du FSE promeuvent les femmes entrepreneurs¹⁸⁵.</p>						

¹⁸¹ http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/index_en.htm

¹⁸² Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe – Commission européenne, septembre 2014 - <http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCoQFjABahUKEwiB0eyxyP3GAhUDzxQKHUIBh0&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2FDocsRoom%2Fdocuments%2F7481%2FAttachments%2F1%2Ftranslations%2Fen%2Frenditions%2Fnative&ei=eVK3VcGwMYOeU4XFmOqB&usq=AFQjCNHe2ieZDV88dE5xtGrNMedeuALs8A>

¹⁸³ http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women/index_en.htm

¹⁸⁴ http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women/index_en.htm

¹⁸⁵ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/regional-sme-policies/documents/no.6_cookbook_en.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 27.2 (Facultatif)</p> <p>Existence de programmes promus par l'autorité locale pour encourager les employeurs à recruter des femmes et des hommes dans les emplois traditionnellement dominés par l'autre sexe (par exemple, la police, la santé publique et la garde d'enfants) .</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	N/A
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 27 – Développement économique
Contexte politique	<p>La ségrégation du marché du travail selon le sexe a trait aux tendances, pour les femmes et les hommes, à être souvent surreprésentés dans différents types de professions. Cela est dû à des préférences différentes mais aussi aux normes culturelles existantes dans la société qui sont fondées sur des stéréotypes liés au genre et en vertu desquelles certaines attributions professionnelles sont perçues, traditionnellement, comme étant « des métiers de femme ou des métiers d'homme ».</p> <p>En termes d'égalité entre les femmes et les hommes, la ségrégation du marché du travail peut poser problème dans la mesure où elle peut affecter la qualité des emplois, les conditions de travail, et avoir un impact sur les salaires, ce qui a, par voie de conséquence, des répercussions indirectes sur la situation économique et sociale en général des femmes et des hommes¹⁸⁶.</p>

¹⁸⁶ Commission européenne. 2009. « *La ségrégation du marché du travail fondée sur le sexe - Causes, implications et politiques au sein de l'UE* ». http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D4028%26langId%3Den&ei=7OqTVdj1BIHRsgGI8IDQBQ&usq=AFQjCNGqDDnnc_zg94G2icxxcLSp4-c3Fq

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 27.3 (Facultatif)</p> <p>Existence de programmes de formation pour encourager les femmes et les hommes à acquérir des compétences et des qualifications afin d'entrer dans des secteurs du marché du travail traditionnellement dominés par l'autre sexe.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<i>Ceci pourrait, par exemple, inclure des programmes de formation tout au long de la vie organisés ou financés par l'autorité locale, etc.</i>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 27 – Développement économique
Contexte politique	<p>La ségrégation du marché du travail selon le sexe a trait aux tendances, pour les femmes et les hommes, à être souvent surreprésentés dans différents types de professions. Cela est dû à des préférences différentes mais aussi aux normes culturelles existantes dans la société qui sont fondées sur des stéréotypes liés au genre et en vertu desquelles certaines attributions professionnelles sont perçues, traditionnellement, comme étant « des métiers de femme ou des métiers d'homme ».</p> <p>En termes d'égalité entre les femmes et les hommes, la ségrégation du marché du travail peut poser problème dans la mesure où elle peut affecter la qualité des emplois, les conditions de travail et avoir un impact sur les salaires, ce qui a, par voie de conséquence, des répercussions indirectes sur la situation économique et sociale en général des femmes et des hommes¹⁸⁷.</p>

¹⁸⁷ Commission européenne. 2009. « *La ségrégation du marché du travail fondée sur le sexe - Causes, implications et politiques au sein de l'UE* ». http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D4028%26langId%3Den&ei=7OqTVdj1BIHRsgGI8IDQBQ&usq=AFQjCNGqDDnnc_zg94G2icxxcLSp4-c3Fq

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 27.4 (Facultatif)</p> <p>Existence de programmes pour promouvoir l'emploi et le travail indépendant des femmes.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<i>Ceci pourrait, par exemple, inclure des programmes d'accompagnement vers l'entrepreneuriat, des programmes d'acquisition de compétences, etc.</i>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 27 – Développement économique
Contexte politique	<p>Dans l'UE, les taux d'emploi sont généralement plus faibles chez les femmes que chez les hommes. En 2013, le taux d'emploi des hommes dans l'UE-28 a atteint 69,4 %, contre 58,8 % pour les femmes¹⁸⁸. En outre, les femmes constituent environ un tiers du nombre total d'entrepreneurs ou de personnes travaillant à leur compte dans l'UE-28. Par ailleurs, les femmes se trouvent surreprésentées dans les postes à mi-temps et dans les emplois dans les secteurs généralement faiblement rémunérés.</p> <p>Plusieurs facteurs qui font obstacle à l'entrée des femmes sur le marché du travail ont été identifiés. A grand nombre de ces facteurs découlent du fait que les femmes, en général, tendent à assumer davantage de responsabilités concernant les tâches ménagères et la garde des enfants et d'autres personnes à charge. Pour promouvoir avec succès la participation des femmes à la population active, des actions ciblées s'avèrent nécessaires, afin de soutenir et de promouvoir l'entrée, le retour et la permanence dans le marché du travail des femmes¹⁸⁹.</p>

¹⁸⁸ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

¹⁸⁹ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-07-295_en.htm?locale=en

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 28.1 (Facultatif)</p> <p>Fourniture de services environnementaux adaptés aux besoins et modes de vie spécifiques des femmes et des hommes résidant sur le territoire, et qui respectent le principe de solidarité entre les générations.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p><i>L'expression « services environnementaux » désigne les politiques locales afférentes aux déchets, au bruit, à la qualité de l'air et à la biodiversité, ainsi que celles visant à éviter les changements climatiques. Les femmes et les hommes ont un droit égal de bénéficier de ces services, mais dans la mesure où leurs modes de vie, leurs besoins et leurs préférences peuvent être différents, les politiques environnementales devraient être mieux adaptées pour répondre aux besoins propres à chacun des sexes.</i></p>
Type d'indicateur	Résultat
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 28 – L'environnement
Contexte politique	<p>Les liens qui existent entre le genre et le développement durable sont reconnus sur le plan mondial, dans toute une série d'accords internationaux tels que la Déclaration et le Programme d'action de Pékin (1995)¹⁹⁰.</p> <p>Les études montrent que le genre a un impact significatif sur les habitudes, les préférences et les besoins. C'est ainsi par exemple que les études mettent en évidence que les femmes, en général, ont des styles de vie plus durables, et qu'elles adoptent plus volontiers des habitudes durables¹⁹¹. Par ailleurs, elles tendent à être sous-représentées parmi les scientifiques qui travaillent sur les questions environnementales, ce qui pourrait avoir des répercussions sur la manière dont les politiques sont définies¹⁹².</p>

¹⁹⁰ http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/

¹⁹¹ [http://www.europarl.europa.eu/ReqData/etudes/note/join/2012/462453/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462453_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ReqData/etudes/note/join/2012/462453/IPOL-FEMM_NT(2012)462453_EN.pdf)

¹⁹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/statistics_indicators/120614_council_conclusions_climate_change_en.pdf

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 29.1 (Facultatif)</p> <p>Utilisation d'analyses d'impact sexospécifiques pour analyser la différence d'impact de la législation proposée ou en vigueur au niveau local sur les femmes et les hommes</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p>Il s'agit de la mesure dans laquelle l'autorité locale effectue des analyses pour déterminer si l'application de certaines dispositions légales adoptées par ses soins pourrait avoir un impact différent sur les femmes et les hommes (et notamment des effets indésirables).</p> <p>Cet indicateur diffère de l'indicateur 9.1, lequel se concentre sur les analyses d'impact sexospécifiques concernant les politiques et les programmes.</p>
Type d'indicateur	Processus
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 29 - Les collectivités locales en tant que régulatrices
Contexte politique	<p>La réalisation d'analyses sexospécifiques ou d'analyses d'impact sexospécifiques constituent des méthodes s'intégrant dans une stratégie de mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (Gender Mainstreaming) constitue une approche internationalement reconnue pour instaurer l'égalité de genre¹⁹³ utilisée par l'UE pour intégrer une perspective de genre dans toutes ses politiques et programmes. L'UE recommande également la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses États membres. Dans l'UE, cette expression a été définie, pour la première fois, par la Commission européenne, en 1996, et par la suite par le Conseil de l'Europe en 1998, comme suit : « <i>L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques</i> »¹⁹⁴.</p>

¹⁹³ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

¹⁹⁴ <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-mainstreaming-methods-and-tools>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 30.1 (Facultatif)</p> <p>Existence d'une obligation d'inclure des clauses d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les projets/programmes de jumelage et de coopération internationale introduits par l'autorité locale.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas </p>
Définition	<p>Projets de jumelage : Dans le cadre des « <i>projets de jumelage</i> », les communes sont reliées les unes aux autres par le biais d'un accord de jumelage formel. Ce type de partenariat a pour but d'encourager la coopération entre les villes et l'entente mutuelle entre leurs habitants : il encourage les échanges d'expériences sur toute une série de questions d'intérêt commun, ce qui permet de sensibiliser l'opinion publique aux avantages suscités par le fait de trouver des solutions concrètes au niveau européen. Enfin, il offre des occasions uniques d'apprendre des choses sur la vie quotidienne des citoyens d'autres pays européens, de dialoguer avec ceux-ci et très souvent de nouer des liens d'amitié avec eux¹⁹⁵.</p> <p>La coopération internationale décentralisée concerne la coopération pour le développement entre les autorités locales et régionales et des pays partenaires, souvent moins développés sur le plan socio-économique et extérieurs à l'UE.</p>
Source	Structurel
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 30 - Jumelage et coopération internationale
Contexte politique	<p>L'insertion de clauses d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des programmes de jumelage et internationaux contribue à la promotion de l'égalité dans le cadre des projets de coopération internationale, ainsi qu'aux transferts de connaissances et d'expériences au profit des pays partenaires du monde entier.</p> <p>L'UE a mis en place des initiatives visant les modalités d'inclusion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'émancipation des femmes dans la coopération internationale. Le tout récent « Plan d'action sur l'égalité des sexes et l'émancipation des femmes dans le cadre de la coopération au développement » définit des objectifs de soutien des droits des femmes et de leur émancipation à l'attention de l'UE et de ses États membres¹⁹⁶.</p> <p>La Commission européenne a publié en 2008 une communication intitulée « <i>Les autorités locales : des acteurs en faveur du développement</i> », qui souligne la valeur ajoutée spécifique que les autorités locales apportent au processus de coopération pour le développement. Le Comité des régions reconnaît, lui aussi, le rôle important que les autorités locales et régionales ont à jouer pour apporter un soutien et des aides adaptés spécifiquement aux besoins de leurs autorités locales partenaires, ainsi que pour contribuer au renforcement des capacités et promouvoir le développement social et économique de leurs homologues¹⁹⁷.</p>

¹⁹⁵ http://eacea.ec.europa.eu/citizenship/programme/action1_measure1_en.php

¹⁹⁶ <https://europa.eu/eyd2015/en/eu-european-parliament/posts/economic-and-political-discrimination-undermines-womens-opportunity>

¹⁹⁷ <http://cor.europa.eu/en/activities/networks/Pages/atlas.aspx>

Titre complet de l'indicateur	<p>Indicateur 30.2 (Facultatif)</p> <p>Existence de projets de jumelage et de coopération internationale accordant la priorité aux questions de genre</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compétence dans ce domaine <input type="checkbox"/> Ne sait pas</p>
Définition	<p>Cet indicateur concerne :</p> <p>a) les projets de jumelage et de coopération internationale axés sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou les droits des femmes, tels que les programmes visant l'émancipation de la femme en matière de prise de décision, l'accroissement du nombre de femmes dans l'entrepreneuriat, ou la prévention de la violence sexiste, etc. ;</p> <p>b) les projets de jumelage ou de coopération internationale intégrant une dimension de genre et abordant les droits des femmes en tant que priorité.</p> <p>Projets de jumelage : Dans le cadre des « <i>projets de jumelage</i> », les communes sont reliées les unes aux autres par le biais d'un accord de jumelage formel. Ce type de partenariat a pour but d'encourager la coopération entre les villes et l'entente mutuelle entre leurs habitants : il encourage les échanges d'expériences sur toute une série de questions d'intérêt commun, ce qui permet de sensibiliser l'opinion publique aux avantages suscités par le fait de trouver des solutions concrètes au niveau européen. Enfin, il offre des occasions uniques d'apprendre des choses sur la vie quotidienne des citoyens d'autres pays européens, de dialoguer avec ceux-ci et très souvent de nouer des liens d'amitié avec eux¹⁹⁸.</p> <p>La coopération internationale décentralisée concerne la coopération pour le développement entre les autorités locales et régionales et des pays partenaires, souvent moins développés sur le plan socio-économique et extérieurs à l'UE.</p>
Type d'indicateur	Résultat
Article(s) pertinent(s) de la Charte	Article 30 - Jumelage et coopération internationale
Contexte politique	<p>La prise en compte des questions afférentes à l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que priorité au sein des programmes de jumelage et internationaux contribue aux transferts de connaissances et d'expériences au profit des pays partenaires du monde entier.</p> <p>L'UE a mis en place des initiatives visant les modalités d'inclusion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'émancipation des femmes dans la coopération internationale. Le tout récent « Plan d'action sur l'égalité des sexes et l'émancipation des femmes dans le cadre de la coopération au développement » définit des objectifs de soutien des droits des femmes et de leur émancipation à l'attention de l'UE et de ses États membres¹⁹⁹.</p> <p>La Commission européenne a publié en 2008 une communication intitulée « <i>Les autorités locales : des acteurs en faveur du développement</i> », qui souligne la valeur ajoutée spécifique que les autorités locales apportent au</p>

¹⁹⁸ http://eacea.ec.europa.eu/citizenship/programme/action1_measure1_en.php

¹⁹⁹ <https://europa.eu/eyd2015/en/eu-european-parliament/posts/economic-and-political-discrimination-undermines-womens-opportunity>

	processus de coopération pour le développement. Le Comité des régions reconnaît, lui aussi, le rôle important que les autorités locales et régionales ont à jouer pour apporter un soutien et des aides adaptés spécifiquement aux besoins de leurs autorités locales partenaires, ainsi que pour contribuer au renforcement des capacités et promouvoir le développement social et économique de leurs homologues ²⁰⁰ .
--	---

²⁰⁰ <http://cor.europa.eu/en/activities/networks/Pages/atlas.aspx>

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

Publications gratuites :

- un seul exemplaire:
sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- exemplaires multiples/posters/cartes :
auprès des représentations de l'Union européenne (http://ec.europa.eu/represent_fr.htm),
des délégations dans les pays hors UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm),
en contactant le réseau Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm)
ou le numéro 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit dans toute l'UE) (*).

(*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

Publications payantes :

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

