

PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES HORIZONTAUX DANS LES PROJETS COFINANCES PAR LE FSE+

Trois principes horizontaux sont fixés dans les règlements européens pour la programmation 2021-2027 :

- l'égalité entre les femmes et les hommes
- non-discrimination, dont l'accessibilité pour les personnes handicapées
- développement durable (volet environnemental)

Dans ce cadre, la Commission européenne, les Etats membres et les Autorités de gestion des programmes veillent :

- à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes soit prise en compte et favorisée tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes, y compris en ce qui concerne le suivi, l'établissement de rapports et l'évaluation ;
- à prévenir toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes, en particulier, l'accessibilité pour les personnes handicapées ;
- à promouvoir les exigences en matière de protection environnementale, l'utilisation rationnelle des ressources, l'atténuation des changements climatiques et l'adaptation à ceux-ci, la biodiversité, la résilience face aux catastrophes ainsi que la prévention et la gestion des risques lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des accords de partenariat et des programmes.

Pour pouvoir être soutenu, votre projet doit concourir à l'atteinte de ces principes.

Cette fiche a pour objectif de vous aider à évaluer la contribution de votre projet et/ou de votre structure à ces principes et identifier de nouvelles pistes d'actions à mettre en place pour une meilleure intégration de ces principes horizontaux à l'avenir.

Dès la rédaction de votre demande de subvention il est conseillé de suivre les actions que vous avez proposées et réfléchir à comment vous envisagez de les restituer, par des livrables, à l'issue de votre projet dans le bilan final.

1. EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité entre les femmes et les hommes signifie l'absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe. Chaque individu est libre de développer ses propres aptitudes au-delà des rôles réservés aux femmes et aux hommes.

L'égalité femmes-hommes constitue un véritable enjeu de société. Aujourd'hui encore, les femmes restent victimes d'inégalités notamment dans les domaines de :

- l'éducation,
- l'emploi (chômage, salaire, retraite...),
- la représentation politique,



Cofinancé
par l'Union
européenne

- la pauvreté,
- la santé.

L'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur deux principes :

- l'égalité des droits impliquant le principe de non-discrimination entre salariés à raison du sexe,
- l'égalité des chances en remédiant aux inégalités de fait rencontrées par les femmes, notamment dans le domaine professionnel. Elle vise à assurer l'égalité réelle et concrète par des actions spécifiques et temporaires, appelées actions positives (actions visant à promouvoir une plus grande égalité en faveur d'un groupe désavantagé).

Dès sa création en 1957, l'Union européenne inscrit dans le traité de Rome, un principe de « rémunération égale à travail égal ». Ceci va donner l'impulsion au développement d'une action communautaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et en fait un de ses principes fondateurs.

« Combler les écarts entre les femmes et les hommes et lutter contre la ségrégation sexuelle du marché du travail » et « promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle », telles sont les priorités affichées par le Conseil européen.

A l'occasion du traité de Lisbonne, l'Union européenne a réaffirmé sa volonté en la matière : le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur commune de l'Union européenne et un objectif à prendre en compte dans toutes les politiques publiques.

Idées reçues

• L'égalité, ce n'est pas la parité

L'équilibre statistique entre les femmes et les hommes n'est pas un indicateur suffisant. Par exemple, si une action d'insertion auprès de demandeurs d'emploi concerne 50% de femmes et 50% d'hommes, alors que sur ce même territoire 70% des demandeurs d'emploi sont des femmes, le principe du 50-50 avantagera proportionnellement plus les hommes.

→ L'égalité est respectée car mon projet concerne 80% de femmes... non pas forcément !

L'égalité concerne autant les femmes que les hommes. Il faut donc s'interroger si ces 80% représentent la réalité des besoins. L'action n'est-elle **pas inégalitaire vis-à-vis des hommes ?**

EXEMPLES D'ACTIONS

- l'implication des femmes dans les activités « traditionnellement » réservées aux hommes est favorisée dans le cadre de votre projet (expliquer comment?)
- le nbr de femmes et d'hommes bénéficiaires du projet est étudié et comparé au nbr total de bénéficiaires potentiels (avec quel outil? Comment exploité ?)
- les affiches ou plaquettes du projet présentent une répartition équitable entre les femmes et les hommes (par exemple valorisation des femmes dans des métiers souvent considérés comme masculins et représentés comme tels)
- l'accès des femmes à la formation, qualification et création d'entreprise est favorisée (expliquer comment?)



Cofinancé
par l'Union
européenne

- faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, par exemple réalisation d'une communication visuelle sur « la deuxième journée de travail » de parents
- répartition équilibrée des emplois entre les femmes et les hommes
- mise en place des démarches favorisant l'égalité femmes-hommes au sein de la politique RH de votre structure (ex. revue annuelle des talents où les femmes sont représentées)
- politique interne de lutte contre les stéréotypes (p.ex. Un manuel des Idées reçues)
- réalisation d'actions de sensibilisation du personnel et des participants à cette thématique, par exemple élaboration d'un guide pratique sur l'égalité femme-homme
- rencontre avec des intervenants ou associations sur des sujets spécifiques à cette thématique

2. NON-DISCRIMINATION

L'égalité des chances et la non-discrimination luttent contre toutes discriminations fondées sur : le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, les convictions, l'âge, l'orientation sexuelle, l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances sont au centre des politiques publiques, et visent à lutter contre les risques de rupture dans l'égalité de traitement. Elle est inscrite dans la loi française. Dix-neuf critères définissent ces discriminations. Le cadre réglementaire national a ajouté un vingtième critère afin d'intégrer un nouveau facteur de discrimination : celui d'habiter dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Au niveau européen, l'objectif est de lutter contre toutes les formes de discriminations : directes, indirectes et systémiques. Il s'agit d'aller au-delà d'une simple prise en compte de cette priorité dans la mise en œuvre des projets et d'inciter les porteurs de projet à mener des actions spécifiques dans ce domaine.

EXEMPLES D'ACTIONS

- mise en place d'actions particulières à destination du public défavorisé parmi le public touché (lieux, tarifs, services, accès, etc.)
- l'embauche du public défavorisé est facilitée (ex. ACI)
- le projet favorise la mixité sociale (expliquer comment?)
- mise en place d'actions d'accompagnement, d'accueil de public défavorisé, etc. (ex. encadrement et accompagnement socio-pro au sein des ACI)
- d'une manière générale, le porteur de projet a réfléchi à la participation potentielle de personnes handicapées aux différentes actions du projet, en explique les modalités dans sa candidature et décrit les mesures d'accessibilité prévues
- la structure emploie/recrute des personnes en insertion ou éloignées de l'emploi
- mise en place en interne d'actions spécifiques pour lutter contre toutes les formes de discrimination (CV anonyme, label de la diversité, promotion interne, responsabilité sociale des entreprises, prévention, formation, sensibilisation sur ce principe, etc.)
- réalisation d'actions de sensibilisation du personnel et des participants à cette thématique, par exemple élaboration d'un guide pratique sur l'égalité des chances et non-discrimination



Cofinancé
par l'Union
européenne

- un rappel systématique auprès des fournisseurs de l'attachement du porteur de projet aux valeurs d'égalité et de non-discrimination

3. FOCUS SUR L'ACCESSIBILITE DES PERSONNES HANDICAPEES

En France, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 modifiée pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite « loi Handicap » vise l'obligation d'accessibilité de tout pour tous, aussi bien pour le neuf que pour l'existant.

C'est l'ensemble des maillons de la chaîne de déplacement - l'ensemble du cadre bâti (logement, établissements recevant du public), la voirie et les espaces publics ainsi que les transports -, qui est concerné par cet objectif d'une accessibilité totale.

EXEMPLES DE JUSTIFICATIFS

- Attestation d'accessibilité d'un établissement (conformité, dérogation, ...)
- Registre public d'accessibilité
- Copie du document unique d'évaluation des risques (pages dédiées à l'adaptation des locaux aux PMR, s'il existe)
- Photos des installations (rampe d'accès, porte d'entrée, ascenseur, etc.)

4. DEVELOPPEMENT DURABLE (VOLET ENVIRONNEMENTAL)

L'évaluation ex-ante du Programme National FSE+ « Emploi, Inclusion, Compétences » a permis de conclure que les opérations relevant de ce programme ont un effet neutre sur le volet environnemental du développement durable.

Aussi, le respect de ce principe n'est plus à justifier dans la demande de subvention.