Stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025

lundi 9 mars 2020

La Commission européenne a publié en mars 2020 sa nouvelle Stratégie pour l’égalité entre les hommes et les femmes, pour la période 2020-2025.

Document en lecture en ligne ci-dessous et en téléchargement en pdf comportant les notes de bas de page et les chiffres. En bas de l’article figurent des définitions données par la Commission européenne pour certaines notions abordées dans la Stratégie ainsi que des documents de politiques européennes cités dans la Stratégie.

Sommaire de cet article

- Vers l’égalité entre les hommes et les femmes en Europe
- 1. Mettre fin à la violence et aux stéréotypes
- 2. Mener une vie prospère dans une économie fondée sur l’égalité entre les femmes et les hommes
- 3. Occuper des postes de direction de manière égale dans l’ensemble de la société
- 4. L’intégration de la dimension hommes-femmes et une perspective intersectionnelle dans les (…)
- 5. Financer des actions destinées à faire progresser l’égalité entre les femmes et les hommes (…)
- 6. Favoriser l’égalité entre les femmes et les hommes et l’autonomisation des femmes dans le monde
- Ressources

Vers l’égalité entre les hommes et les femmes en Europe

La promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes est une tâche qui incombe à l’Union, pour toutes ses actions, conformément aux traités. L’égalité hommes-femmes est une valeur essentielle de l’UE, un droit fondamental et un principe clé du socle européen des droits sociaux . Elle reflète ce que nous sommes. Elle représente aussi une condition indispensable aux fins d’une économie européenne innovante, compétitive et prospère. Dans le monde des affaires, en politique, dans l’ensemble de la société, nous ne pouvons réaliser tout notre potentiel qu’en mettant pleinement à profit nos talents et notre diversité. L’égalité entre les hommes et les femmes débouche sur des emplois plus nombreux et sur une productivité plus élevée – un potentiel qui doit être exploité à l’heure où nous accueillons les transitions verte et numérique et où nous nous attaquons à nos défis démographiques.

L’Union européenne est un acteur de premier plan à l’échelle mondiale dans le domaine de l’égalité entre les hommes et les femmes : parmi les 20 meilleurs élèves de la planète en la matière, 14 sont des États membres de l’UE. Grâce à une législation et à une jurisprudence solides en matière d’égalité de traitement , aux mesures prises pour intégrer la dimension hommes-femmes (aussi appelée dimension de genre) dans différents domaines d’action et à des dispositions législatives visant à combattre des inégalités spécifiques, l’UE a accompli des progrès considérables dans le

domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes au cours des dernières décennies.

Cependant, aucun État membre n'a atteint la pleine égalité entre les hommes et les femmes et les progrès sont lents. En moyenne, les États membres ont obtenu une note de 67,4 points sur 100 en ce qui concerne l'indice d'égalité de genre 2019 de l'UE, une note qui ne s'est améliorée que de 5,4 points depuis 2005.

Malheureusement, les progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ne vont pas nécessairement de soi et ne sont pas irréversibles. Nous devons donc donner un nouvel élan à ladite égalité. Si l'écart entre les hommes et les femmes se resserre dans le domaine de l'éducation, il persiste encore en matière d'emploi, de rémunération, de tâches familiales, de pouvoir et de retraite. Trop de personnes enfreignent encore le principe d'égalité hommes-femmes en tenant des propos haineux sexistes et en bloquant l'action contre la violence et les stéréotypes sexistes. La violence et le harcèlement sexistes se situent toujours à des niveaux alarmants. Le mouvement #MeToo a démontré l'ampleur du sexisme et des abus auxquels les femmes et les filles restent confrontées. Dans le même temps, il a donné aux femmes du monde entier les moyens de parler enfin de leurs expériences et de saisir les tribunaux.

La présente stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes définit les travaux que la Commission européenne entend mener dans ce domaine et décrit les objectifs stratégiques à atteindre et les mesures essentielles à prendre au cours de la période 2020-2025 . Elle vise à parvenir à une Europe où les hommes et les femmes seront égaux et où la violence sexiste, la discrimination fondée sur le sexe et les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes appartiendront au passé. Une Europe où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité , seront égaux. Une Europe où ils ou elles seront libres de suivre la voie qu'ils ou elles auront choisie dans la vie, auront les mêmes chances de mener une vie prospère et pourront participer à notre société européenne et la diriger en toute égalité.

La mise en œuvre de cette stratégie reposera sur une approche double, consistant en des mesures ciblées tendant à l'égalité entre les hommes et les femmes combinées à une intégration renforcée de la dimension hommes-femmes dans toutes les politiques. La Commission procédera à cette intégration renforcée en tenant systématiquement compte de la dimension hommes-femmes à toutes les étapes de la conception des politiques dans tous les domaines d'action de l'UE, qu'ils soient intérieurs ou extérieurs. Aux fins de la mise en œuvre de la stratégie, l'intersectionnalité – la combinaison du genre et d'autres caractéristiques ou identités personnelles et la manière dont elle contribue à des expériences de discrimination uniques – sera considérée comme un principe transversal.

En cette année 2020, qui marque le 25e anniversaire de l'adoption de la déclaration et du programme d'action de Pékin – le premier engagement et plan d'action universel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes –, la présente stratégie constitue la contribution de l'UE à la construction d'un monde meilleur pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Elle répond à l'objectif de développement durable relatif à l'égalité des sexes (ODD 5), la volonté de faire de cette égalité une priorité transversale de tous les ODD , ainsi qu'à l'attachement de l'UE à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

1. Mettre fin à la violence et aux stéréotypes

Toute personne devrait être en sécurité chez elle, avec ses proches, sur son lieu de travail, dans les lieux publics et en ligne. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, devraient être libres d'exprimer leurs idées et leurs émotions et de suivre les parcours

éducatifs et professionnels de leur choix, sans se heurter à des normes de genre fondées sur des stéréotypes.

En finir avec la violence sexiste

La violence sexiste (aussi appelée violence fondée sur le genre) – c'est-à-dire la violence faite à l'égard d'une femme parce qu'elle est une femme ou affectant les femmes de manière disproportionnée – reste l'un des plus grands problèmes de nos sociétés et est profondément ancrée dans les inégalités entre les hommes et les femmes . La violence sexiste, sous toutes ses formes, demeure négligée et insuffisamment signalée, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE. Cette dernière mettra tout en œuvre pour prévenir et combattre cette violence, soutenir et protéger les victimes et obliger les auteurs à rendre compte de leur comportement violent.

La convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique – la « convention d'Istanbul » – constitue la référence pour les normes internationales dans ce domaine. L'UE a signé la convention en 2017, et la conclusion de son adhésion à celle-ci représente une priorité essentielle pour la Commission. Pour accélérer la conclusion de l'adhésion de l'UE, le Parlement européen a demandé en 2019 à la Cour de justice de l'Union européenne de rendre un avis sur cette question.

Si l'adhésion de l'UE à la convention d'Istanbul reste bloquée, la Commission a l'intention de proposer, en 2021, des mesures, dans les limites des compétences de l'UE, pour atteindre les mêmes objectifs que cette convention.

La Commission a notamment l'intention de présenter une initiative visant à étendre les domaines de criminalité dans lesquels une harmonisation est possible (à savoir les domaines de criminalité particulièrement grave revêtant une dimension transfrontière, parfois appelés « eurocrimes ») à des formes spécifiques de violence sexiste, conformément à l'article 83, paragraphe 1, du TFUE.

Dans la mesure où elles sont déjà couvertes par les eurocrimes existants au sens de l'article 83, paragraphe 1, du TFUE, la Commission proposera des mesures supplémentaires pour prévenir et combattre des formes spécifiques de violence sexiste, dont le harcèlement sexuel, la maltraitance des femmes et les mutilations génitales féminines.

Les mutilations génitales féminines , les avortements forcés et les stérilisations forcées, les mariages précoces et forcés, les violences commises au nom de l'honneur et les autres pratiques préjudiciables à l'encontre des femmes et des filles constituent des formes de violence sexiste et des violations graves des droits des femmes et des enfants dans l'UE et dans le reste du monde. En plus d'une éventuelle législation, l'UE présentera une recommandation sur la prévention des pratiques préjudiciables, portant notamment sur la nécessité de mesures préventives efficaces et reconnaissant l'importance de l'éducation. La recommandation abordera également le renforcement des services publics, les mesures de prévention et de soutien, le renforcement des capacités des professionnels et l'accès à la justice centré sur les victimes.

En 2020, la Commission présentera également une stratégie relative aux droits des victimes, qui répondra aux besoins spécifiques des victimes de violence sexiste, y compris la violence domestique, en s'appuyant sur la directive relative aux droits des victimes.

Les femmes souffrant d'un problème de santé ou d'un handicap sont plus susceptibles de faire l'objet de différentes formes de violence . La Commission élaborera et financera des mesures visant à lutter contre la maltraitance, la violence ainsi que la stérilisation et l'avortement forcés, passant par exemple par le renforcement des capacités des professionnels et par des campagnes de

sensibilisation aux droits et à l'accès à la justice.

Il est essentiel de prévenir efficacement la violence. Cela suppose d'éduquer les garçons et les filles dès leur plus jeune âge sur l'égalité entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de relations non violentes. Cela implique aussi de faire adopter par les professionnels et les services une approche pluridisciplinaire englobant le système de justice pénale, les services de soutien aux victimes, les programmes à l'intention des auteurs et les services sociaux et de santé. La lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre les idéologies qui portent atteinte aux droits des femmes pourrait également contribuer à la prévention de la radicalisation conduisant à l'extrémisme violent et au terrorisme. La Commission lancera un réseau européen de prévention de la violence sexiste et domestique, au sein duquel les États membres et les parties prenantes se réuniront afin d'échanger des bonnes pratiques, et consacrera des fonds à la formation, au renforcement des capacités et aux services de soutien. La prévention axée sur les hommes, les garçons et la masculinité revêtira une importance capitale.

Pour lutter contre la violence et le harcèlement dans l'environnement professionnel, la Commission continuera d'encourager les États membres à ratifier la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail , à mettre en œuvre les règles existantes de l'UE en matière de protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel et à sensibiliser les citoyens à ces règles. En tant qu'employeur, la Commission adoptera un nouveau cadre juridique complet comprenant un ensemble de mesures de prévention et de réaction destinées à lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail.

La violence en ligne ciblant les femmes est devenue très courante et a des conséquences spécifiques particulièrement néfastes ; cette situation est inacceptable. Elle fait obstacle à la participation des femmes à la vie publique. L'intimidation, le harcèlement et les insultes sur les médias sociaux ont des incidences considérables sur la vie quotidienne des femmes et des filles. La Commission proposera une législation sur les services numériques pour clarifier les responsabilités des plateformes en ligne en ce qui concerne les contenus diffusés par les utilisateurs. Cette législation précisera quelles mesures les plateformes doivent prendre pour lutter contre les activités illégales en ligne, tout en protégeant les droits fondamentaux.

Les utilisateurs doivent également être à même de contrer d'autres types de contenus préjudiciables et insultants, qui ne sont pas toujours considérés comme illégaux, mais qui peuvent avoir des effets désastreux. Afin de protéger la sécurité des femmes en ligne, la Commission facilitera l'élaboration d'un nouveau cadre de coopération entre les plateformes internet.

Les femmes et les filles constituent la grande majorité des victimes de la traite des êtres humains, à la fois dans l'UE et dans les pays tiers, et le but de leur trafic est principalement l'exploitation sexuelle . L'UE lutte contre la traite des êtres humains de manière globale, par une coordination dans tous les domaines concernés . Combattre l'impunité des utilisateurs, des exploiteurs et des bénéficiaires des profits est une priorité. Les préoccupations des femmes et des filles victimes de la traite doivent être au centre de l'élaboration des politiques. Dans le cadre de l'union de la sécurité, la Commission présentera une nouvelle stratégie de l'UE en vue de l'éradication de la traite des êtres humains et une stratégie de l'UE en faveur d'une lutte plus efficace contre les abus sexuels commis contre des enfants.

L'UE a besoin de données complètes, actualisées et comparables pour que les politiques de lutte contre la violence sexiste soient efficaces. Pour disposer d'une image complète de cette violence, les données devraient être ventilées en fonction d'aspects intersectionnels et d'indicateurs pertinents, tels que l'âge, la présence ou l'absence de handicap, le statut de migrant ou non et le fait de résider à la campagne ou en ville. Une enquête à l'échelle de l'UE, coordonnée par Eurostat, fournira des

données sur la prévalence et la dynamique de la violence à l'égard des femmes et d'autres formes de violence interpersonnelle ; ses résultats seront présentés en 2023.

Bousculer les stéréotypes sexistes

Les stéréotypes sexistes sont une cause profonde des inégalités entre les hommes et les femmes et touchent tous les domaines de la société . Les attentes stéréotypées fondées sur ce qui constitue la norme pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons limitent leurs aspirations, leurs choix et leurs libertés et doivent donc être éliminées. Les stéréotypes sexistes contribuent fortement à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils vont souvent de pair avec d'autres stéréotypes tels que ceux fondés sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, ce qui peut renforcer leurs incidences négatives.

L'intelligence artificielle est devenue un domaine d'importance stratégique et un moteur essentiel du progrès économique, d'où la nécessité pour les femmes de participer à son développement en tant que chercheuses, programmeuses et utilisatrices. Si l'intelligence artificielle peut apporter des solutions à de nombreux défis de société, elle risque d'intensifier les inégalités entre les hommes et les femmes. Les algorithmes et les apprentissages automatiques connexes, s'ils ne sont pas suffisamment transparents et solides, risquent de répéter, d'amplifier ou d'alimenter des préjugés sexistes dont les programmeurs n'ont peut-être pas conscience ou qui sont le résultat d'une sélection de données spécifique. Le nouveau livre blanc de la Commission sur l'intelligence artificielle définit l'approche européenne fondée sur les valeurs et les droits fondamentaux de l'UE, y compris la non-discrimination et l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le prochain programme-cadre pour la recherche et l'innovation, Horizon Europe , fournira également des idées et des solutions pour remédier aux éventuels préjugés sexistes dans le domaine de l'intelligence artificielle, ainsi que pour éliminer les stéréotypes sexistes dans tous les domaines sociaux, économiques et culturels, en soutenant l'élaboration de politiques objectives fondées sur des données factuelles.

Les médias et les secteurs culturels ont une influence considérable sur les convictions des citoyens, leurs valeurs et leur perception de la réalité, et constituent donc d'autres vecteurs essentiels pour faire évoluer les mentalités et bousculer les stéréotypes . La Commission continuera de soutenir des projets favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes au titre d'Europe créative, y compris de Music Moves Europe, et présentera une stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur audiovisuel dans le cadre du nouveau sous-programme MEDIA, qui prévoira notamment un appui financier, un dialogue structuré, un mentorat et une formation à l'intention des femmes cinéastes, productrices et scénaristes.

La Commission lancera une campagne de communication à l'échelle de l'UE contre les stéréotypes sexistes. En collaboration avec les États membres, elle abordera toutes les sphères de la vie dans le cadre d'une approche intersectionnelle, en mettant l'accent sur le dialogue avec les jeunes.

Outre les actions de la Commission énoncées ci-dessus, la Commission invite :

le Conseil :
– à conclure l'adhésion de l'UE à la convention d'Istanbul et à veiller à sa ratification rapide par l'UE ;

les États membres :

– à ratifier et à mettre en œuvre la convention d'Istanbul ;

– à ratifier et à mettre en œuvre la convention de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ;
– à mettre en œuvre la directive relative aux droits des victimes, la directive relative aux abus sexuels sur les enfants et les autres actes législatifs pertinents de l'UE protégeant les victimes de violence sexiste ;
– à recueillir et à communiquer systématiquement des données sur la violence sexiste ; et
– à aider la société civile et les services publics à prévenir et à combattre la violence et les stéréotypes sexistes, y compris au moyen des fonds de l'UE disponibles dans le cadre du programme « Citoyens, égalité, droits et valeurs » (2021-2027).

2. Mener une vie prospère dans une économie fondée sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'essor d'une Europe prospère et sociale dépend de nous tous. Les femmes et les hommes, dans toute leur diversité, devraient avoir les mêmes chances de mener une vie prospère et d'être indépendants économiquement, de recevoir un salaire égal pour un travail de même valeur, d'avoir un accès égal au financement et de bénéficier d'une retraite équitable. Les femmes et les hommes devraient partager les responsabilités familiales et financières équitablement.

Combler les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail Accroître la participation des femmes au marché du travail a une incidence importante et positive sur l'économie, notamment dans le contexte de la contraction de la main-d'œuvre et de la pénurie de compétences. Cela donne également aux femmes les moyens de façonner leur propre existence, de jouer un rôle dans la vie publique et d'être économiquement indépendantes. Le taux d'emploi des femmes dans l'UE est plus élevé que jamais mais de nombreuses femmes continuent de se heurter à des obstacles pour accéder au marché du travail et pour y rester. Certaines d'entre elles sont structurellement sous-représentées sur le marché du travail , ce qui résulte souvent des interactions entre le genre et des conditions de vulnérabilité ou de marginalisation supplémentaires telles que l'appartenance à une minorité ethnique ou religieuse ou le fait d'être issues de l'immigration.

Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs est l'un des moyens de remédier aux écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Les droits et les obligations en matière de responsabilités familiales doivent incomber aux deux parents.

La directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée introduit des normes minimales en matière de congés familiaux et de formules souples de travail et favorise une répartition égale des obligations familiales entre les parents. La Commission veillera à ce que les États membres transposent et mettent en œuvre correctement cette directive afin de permettre aux hommes et aux femmes de s'épanouir de manière égale, tant sur le plan personnel que professionnel, et invite les États membres à aller au-delà de ces normes minimales lors de la révision de leurs politiques.

Les États membres devraient également garantir la mise en place de solutions de qualité, en matière d'accueil des enfants, par exemple, y compris dans les zones moins densément peuplées d'Europe. Au sein de sa propre administration, la Commission favorisera un recours équilibré aux formules souples de travail pour tous les employés et exercera un suivi en la matière.

Les problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres, en particulier les dimensions relatives au marché du travail, à l'inclusion sociale et à l'éducation, continueront de faire l'objet d'un suivi dans le cadre du Semestre européen.

Par l'intermédiaire du tableau de bord social, un suivi de ces dimensions du socle européen des droits sociaux est également effectué dans le cadre du Semestre européen. Depuis le cycle du Semestre européen 2019-2020, les rapports par pays du Semestre européen contribuent au suivi des ODD, notamment en ce qui concerne l'égalité des sexes (ODD 5) et la manière dont les politiques économiques et de l'emploi peuvent contribuer à la réalisation de ces objectifs.

Le programme d'appui à la réforme structurelle peut aider les États membres à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration publique, l'établissement du budget de l'État et la gestion financière. Il peut aussi contribuer aux réformes structurelles nationales dans les États membres en vue de combler l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes et de remédier à la proportion plus élevée de femmes en situation de pauvreté, en particulier chez les femmes d'un âge avancé.

Les politiques sociales et économiques, la fiscalité et les systèmes de protection sociale ne devraient pas perpétuer les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes fondées sur les rôles féminins et masculins traditionnels sur les plans professionnel et personnel.

La Commission élaborera des lignes directrices à l'intention des États membres sur la manière dont les systèmes nationaux d'imposition et de prestations peuvent influer sur les dispositions financières incitatives ou dissuasives pour les deuxièmes apporteurs de revenus.

Donner aux femmes les moyens d'agir sur le marché du travail signifie également leur donner la possibilité de réussir en tant qu'investisseuses et entrepreneuses. La politique de cohésion de l'UE soutient l'entrepreneuriat féminin, l'intégration (ou la réintégration) des femmes sur le marché du travail et l'égalité entre les femmes et les hommes dans certains secteurs traditionnellement masculins. Des mesures ciblées destinées à promouvoir la participation des femmes à l'innovation seront élaborées dans le cadre du Conseil européen de l'innovation du programme Horizon Europe, notamment un projet pilote visant à promouvoir les jeunes entreprises et les petites et moyennes entreprises innovantes dirigées par des femmes en 2020.

La Commission encouragera également la présence de femmes à des postes de décision dans les fonds de capital-investissement ou de capital-risque et soutiendra les fonds investissant dans des portefeuilles diversifiés sur le plan de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'intermédiaire du programme InvestEU afin de mobiliser des investissements privés et publics en Europe pour une croissance plus durable, inclusive et innovante.

Parvenir à une participation égale dans les différents secteurs de l'économie

Bien qu'il y ait davantage de femmes diplômées que d'hommes diplômés dans les universités européennes, les femmes restent sous-représentées dans les emplois mieux rémunérés. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler dans des emplois et des secteurs faiblement rémunérés, ainsi qu'à des postes subalternes. Parmi les facteurs qui contribuent à cette situation figurent les normes sociales discriminatoires et les stéréotypes sur les compétences des femmes et des hommes, ainsi que la sous-évaluation du travail des femmes.

Dans ce contexte, la transition numérique revêt une importance capitale. En raison de la transformation et de la numérisation rapides de l'économie et du marché du travail, 90 % des emplois actuels nécessitent des compétences numériques de base. Les femmes ne représentent que 17 % des personnes entreprenant des études et des carrières dans le secteur informatique dans l'UE et 36 % des diplômés en STEM , en dépit du fait que les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons en matière de compétences numériques . Cet écart et ce paradoxe seront abordés dans le plan d'action en matière d'éducation numérique actualisé et dans le cadre de la mise en œuvre de

la déclaration ministérielle d'engagement sur les « femmes dans le numérique ». Le tableau de bord consacré aux femmes dans le monde numérique sera utilisé de manière plus systématique.

La stratégie actualisée en matière de compétences pour l'Europe aidera à lutter contre la ségrégation horizontale, les stéréotypes et les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'éducation et de formation. La proposition de la Commission en vue d'une recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels soutiendra l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes dans les professions tendant traditionnellement à être dominées par les hommes ou les femmes et luttera contre les stéréotypes sexistes. La garantie renforcée pour la jeunesse s'adressera tout particulièrement aux femmes qui ne travaillent pas et ne suivent ni études ni formation, afin de garantir l'égalité des chances.

Dans la prochaine communication de la Commission sur l'espace européen de l'éducation, l'égalité entre les femmes et les hommes sera présentée comme un des principaux éléments. Le cadre stratégique renouvelé pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport favorisera la participation des femmes et des filles à la pratique sportive et à l'activité physique ainsi que l'équilibre hommes-femmes aux postes à responsabilités au sein des organisations sportives.

Remédier à l'écart de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes

Le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur est consacré par les traités depuis 1957 et a été transposé dans la législation européenne. Il garantit l'existence de voies de recours en cas de discrimination. Pourtant, les femmes gagnent encore en moyenne moins que les hommes. Les disparités en matière d'emploi et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes accumulés tout au long de la vie se traduisent par un écart de retraite encore plus important et, par conséquent, les femmes âgées sont davantage exposées au risque de pauvreté que les hommes.

Pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, il convient de s'attaquer à l'ensemble de ses causes profondes, notamment le plus faible taux de participation des femmes au marché du travail, le travail invisible et non rémunéré, le recours plus fréquent des femmes au travail à temps partiel et aux interruptions de carrière, ainsi que la ségrégation verticale et horizontale fondée sur les stéréotypes sexistes et les discriminations à l'égard des femmes.

Lorsque des informations sur les niveaux de rémunération sont disponibles, il est plus facile de détecter les lacunes et les discriminations. Bon nombre de femmes ignorent ou ne peuvent pas prouver qu'elles sont sous-payées en raison d'un manque de transparence. La Commission présentera des mesures contraignantes en matière de transparence salariale d'ici la fin 2020.

Cette initiative renforcera les droits des travailleurs à obtenir davantage d'informations sur les niveaux de rémunération ; elle pourrait toutefois créer une charge administrative supplémentaire pour les employeurs. Afin de trouver le bon équilibre pour une telle action de l'UE, il est de la plus haute importance de consulter les partenaires sociaux et les administrations nationales et de les écouter. La Commission a entrepris une évaluation approfondie du cadre existant sur l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

Parallèlement à l'adoption de cette stratégie, la Commission lance un vaste processus de consultation inclusif avec le public, les États membres et les partenaires sociaux. Plus largement, elle relancera le débat avec les partenaires sociaux sur la manière d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, y compris au sein de leurs structures, et les encouragera à redoubler d'efforts pour remédier aux disparités en matière d'emploi et aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération plus faible, une plus forte concentration dans les emplois à temps partiel et des interruptions de carrière des femmes pour raisons familiales contribuent de manière significative à l'écart de retraite entre les femmes et les hommes. Dans l'édition 2021 du rapport sur l'adéquation des retraites, la Commission, en coopération avec le Comité de la protection sociale du Conseil, évaluera la manière dont les risques et les ressources sont partagés dans les systèmes de retraite entre les femmes et les hommes. Afin de protéger les droits à pension et d'encourager le partage égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, la Commission examinera avec les États membres et les parties prenantes l'octroi de points de retraite pour les interruptions de carrière pour raisons familiales dans les régimes de retraite professionnels, comme le recommande le groupe de haut niveau sur les retraites.

Combler l'écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales

S'épanouir professionnellement tout en gérant les responsabilités familiales représente un défi, en particulier pour les femmes. Ces dernières prennent souvent la décision de travailler et choisissent les modalités de ce travail, en fonction de leurs responsabilités familiales et du partage ou non de ces responsabilités avec un partenaire ainsi que des modalités de ce partage. C'est particulièrement difficile pour les parents isolés, dont la plupart sont des femmes, et pour les personnes vivant dans des zones rurales reculées, qui manquent souvent de solutions de soutien. Les femmes supportent également une charge disproportionnée associée au travail non rémunéré, qui constitue une part importante de l'activité économique.

Un partage égal des responsabilités familiales est essentiel, de même que la disponibilité de services d'accueil des enfants, de services sociaux et de services ménagers, en particulier pour les parents isolés. Un accès insuffisant à des services professionnels d'accueil et de soins de qualité et abordables constitue l'un des facteurs déterminants de l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Il est donc important d'investir dans des services d'accueil et de soins afin de soutenir la participation des femmes au travail rémunéré et leur développement professionnel. Cela pourrait en outre permettre de créer des emplois tant pour les femmes que pour les hommes

Les objectifs de Barcelone relatifs aux services d'éducation et d'accueil de la petite enfance ont globalement été atteints, mais certains États membres accusent un retard significatif. La Commission proposera donc de revoir ces objectifs afin d'assurer une plus grande convergence vers le haut entre les États membres en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance. Par ailleurs, la proposition de la Commission relative à une garantie pour l'enfance en 2021 sera axée sur les principaux obstacles qui empêchent les enfants d'avoir accès aux services nécessaires à leur bien-être et à leur développement personnel, afin de rompre le cycle de la pauvreté et de réduire les inégalités.

La Commission continuera de soutenir les travaux des États membres visant à améliorer la disponibilité et l'accessibilité financière de services d'accueil et de soins de qualité pour les enfants et les autres personnes dépendantes par des investissements au titre du Fonds social européen plus, du Fonds européen de développement régional, du programme InvestEU et du Fonds européen agricole pour le développement rural.

À la fin de 2020, la Commission lancera le processus de consultation relatif à un livre vert sur le vieillissement, qui mettra l'accent sur les soins de longue durée, les retraites et le vieillissement actif.

Outre les actions de la Commission énoncées ci-dessus, la Commission invite les États membres :

– à transposer la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à mettre correctement en œuvre le droit du travail de l'UE et la législation de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
– à donner suite aux conclusions du Conseil de juin 2019 intitulées « Combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : principales politiques et mesures » ;
– à garantir des investissements adaptés dans les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance et dans les services de soins de longue durée, notamment au titre des fonds de l'UE disponibles ;
– à mettre en œuvre la déclaration ministérielle d'engagement sur les « femmes dans le numérique ».

3. Occuper des postes de direction de manière égale dans l'ensemble de la société

Les entreprises, les communautés et les pays devraient être dirigés tant par des femmes que par des hommes, dans toute leur diversité. Le fait d'être une femme ou un homme ne devrait pas influer sur le choix de la carrière.

Parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision et la politique

Encore trop peu de femmes occupent des postes de direction, que ce soit en politique ou dans les organismes publics, dans les plus hautes juridictions ou dans les conseils d'administration des entreprises, et ce même si la parité entre les hommes et les femmes existe aux postes inférieurs. Si les postes les plus élevés sont occupés exclusivement par des hommes durant une longue période, cela joue sur les décisions de recrutement ultérieures, parfois uniquement en raison de partis pris inconscients.

Un leadership efficace suppose que les femmes comme les hommes soient représentés. Un leadership inclusif et diversifié est nécessaire pour relever les défis complexes auxquels les décideurs sont confrontés aujourd'hui. Une inclusion et une diversité plus grandes sont essentielles pour présenter de nouvelles idées et mettre en place des approches innovantes permettant de mieux servir une société européenne dynamique et florissante. Permettre aux citoyens de tous horizons de participer utilement à la société constitue une condition préalable nécessaire au bon fonctionnement de la démocratie et améliore l'efficacité de l'élaboration des politiques.

Un large éventail de talents et de compétences contribue à améliorer la prise de décision et la gouvernance d'entreprise, et stimule la croissance économique. Malgré certains progrès enregistrés ces dernières années, la sous-représentation des femmes à des postes de décision dans les entreprises et l'industrie européennes persiste.

Afin de contribuer à briser le plafond de verre, la Commission prônera l'adoption de la proposition de 2012 concernant une directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration , qui fixe un objectif minimum de 40 % de membres non exécutifs du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration.

Parallèlement, la Commission facilitera l'échange de bonnes pratiques en matière d'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration et aux postes d'encadrement, en collectant des exemples de projets nationaux ou régionaux menés par les pouvoirs publics, la société civile ou le secteur privé. La plateforme européenne des chartes de la diversité servira de plateforme d'échange. La Commission continuera de coopérer avec des projets à l'échelle de l'UE tels que l'indice européen de diversité de genre.

L’égale participation des hommes et des femmes est essentielle à la démocratie représentative à tous les niveaux – européen, national, régional et local. La Commission encouragera la participation des femmes en tant qu’électrices et en tant que candidates aux élections au Parlement européen de 2024, en collaboration avec le Parlement européen, les parlements nationaux, les États membres et la société civile, notamment au moyen de financements et en promouvant les bonnes pratiques. Les partis politiques européens qui demandent un financement de l’UE sont encouragés à faire preuve de transparence en ce qui concerne l’équilibre hommes-femmes de leurs membres.

Les institutions et organes de l’UE ne devraient pas être exemptés de l’obligation de garantir l’équilibre hommes-femmes aux postes à responsabilités. La Commission montrera l’exemple. Grâce au souhait affirmé de la présidente von der Leyen d’atteindre la parité hommes-femmes au sein du collège des commissaires, la Commission actuelle compte le plus grand nombre jamais atteint de femmes commissaires. La Commission vise à parvenir à un équilibre hommes-femmes de 50 % à tous les niveaux hiérarchiques d’ici à la fin de 2024 . Parmi les mesures d’appui figureront des objectifs quantitatifs pour la nomination de femmes ainsi que des programmes de développement du leadership . La Commission intensifiera également les efforts visant à augmenter le nombre de femmes à des postes d’encadrement dans les agences de l’UE et veillera à assurer une représentation équilibrée entre hommes et femmes parmi les orateurs et les intervenants dans le cadre des conférences qu’elle organise.

La Commission aidera les États membres à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies plus efficaces pour augmenter le nombre de femmes occupant des postes de décision, notamment dans le cadre du programme d’apprentissage mutuel en matière d’égalité hommes-femmes (Mutual Learning Programme in Gender Equality). Elle diffusera également les données et l’analyse des tendances en matière de représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, en coopération avec l’Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes (EIGE).

Outre les actions de la Commission énoncées ci-dessus, la Commission invite :

le Parlement européen et le Conseil :
– à adopter la proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des conseils d’administration ; et
– à adopter des mesures visant à améliorer l’équilibre hommes-femmes à tous les niveaux hiérarchiques et aux postes à responsabilités.

les États membres :
– à transposer et à mettre en œuvre la directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des conseils d’administration, une fois qu’elle aura été adoptée ; et
– à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies visant à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de décision en politique et dans le cadre de l’élaboration de politiques.

4. L’intégration de la dimension hommes-femmes et une perspective intersectionnelle dans les politiques de l’UE

Les principaux défis auxquels l’UE est actuellement confrontée – y compris les transitions verte et numérique et l’évolution démographique – présentent tous une dimension hommes-femmes. L’intégration de la dimension hommes-femmes dans tous les processus et politiques de l’UE est essentielle à la réalisation de l’objectif de l’égalité entre les femmes et les hommes.

L’intégration de la dimension hommes-femmes garantit que les politiques et les programmes optimisent le potentiel de tous – femmes et hommes, filles et garçons, dans toute leur diversité.

L’objectif est de redistribuer le pouvoir, l’influence et les ressources d’une manière équitable et équilibrée entre les femmes et les hommes, en luttant contre les inégalités, en promouvant l’équité et en créant des perspectives.

La Commission intégrera la dimension hommes-femmes dans toutes ses grandes initiatives durant le mandat actuel, ce qui sera facilité par la nomination de la première commissaire chargée de l’égalité, qui dispose d’un portefeuille à part entière, ainsi que par la mise en place d’une task force pour l’égalité composée de représentants de tous les services de la Commission et du Service européen pour l’action extérieure. Cette task force garantira la mise en œuvre de l’intégration de la dimension de l’égalité, y compris de l’égalité entre les femmes et les hommes, aux niveaux opérationnel et technique.

À titre d’exemple, les futures politiques menées dans le cadre du pacte vert pour l’Europe, telles que la vague de rénovation des bâtiments ou la stratégie de l’UE en matière d’adaptation au changement climatique, peuvent ne pas avoir la même incidence sur les femmes et sur les hommes.

En ce qui concerne le changement climatique, le rôle des jeunes femmes en particulier à la tête du mouvement visant à stimuler le changement est remarquable. Les femmes et les hommes ne sont pas touchés de la même manière par les politiques vertes de lutte contre le changement climatique (il existe moins de possibilités pour les femmes en tant que réfugiées climatiques), de transition écologique (davantage de femmes sont victimes de la pauvreté énergétique) ou de transports sans émissions (davantage de femmes utilisent les transports publics). La prise en compte de la dimension hommes-femmes peut dès lors jouer un rôle essentiel pour exploiter pleinement le potentiel de ces politiques.

La numérisation, qui changera fondamentalement nos vies et celles de nos enfants, constitue un autre exemple. Lors de cette transition, il est crucial que les femmes contribuent à édifier cet avenir et qu’un nombre de filles bien plus élevé qu’actuellement acquièrent des compétences informatiques pour être en mesure de jouer un rôle dans la construction du monde numérique de demain.

Dans le domaine de la santé, les femmes et les hommes font face à des risques propres à leur sexe. Une dimension hommes-femmes sera intégrée dans le plan européen de lutte contre le cancer qui sera lancé en 2020. Un échange régulier de bonnes pratiques entre les États membres et les parties prenantes sur les aspects de la santé liés au genre, y compris pour ce qui est de la santé et des droits sexuels et génésiques, sera facilité.

Le programme européen de lutte contre la drogue 2021-2025 sera adopté en 2020 et abordera les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes et les filles en matière de toxicomanie.

Le recoupement entre le genre et d’autres motifs de discrimination sera abordé dans l’ensemble des politiques de l’UE. Les femmes constituent un groupe hétérogène et peuvent être confrontées à des discriminations intersectionnelles fondées sur plusieurs caractéristiques personnelles. Par exemple, une femme migrante présentant un handicap peut faire l’objet d’une discrimination fondée sur trois motifs ou plus.

La législation et les politiques de l’Union, ainsi que leur mise en œuvre, devraient donc répondre aux besoins et à la situation spécifiques des femmes et des filles appartenant à des groupes différents. Le futur plan d’action sur l’intégration et l’inclusion et les cadres stratégiques de l’UE sur le handicap, les personnes LGBTI+, l’inclusion des Roms et les droits de l’enfant seront liés à cette stratégie et liés entre eux. En outre, la perspective intersectionnelle sera toujours à la base des politiques en matière d’égalité entre les femmes et les hommes.

5. Financer des actions destinées à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE

Les propositions de la Commission relatives au cadre financier pluriannuel (CFP) garantissent l'intégration d'une dimension hommes-femmes dans l'ensemble du cadre financier, et plus précisément dans divers instruments de financement et de garantie budgétaire de l'UE, en particulier le Fonds social européen plus, le Fonds européen de développement régional, le programme Europe créative, le Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, le Fonds de cohésion et le programme InvestEU.

Le financement soutiendra des actions destinées à promouvoir la participation des femmes au marché du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à investir dans les infrastructures d'accueil et de soins, à soutenir l'entrepreneuriat féminin, à lutter contre la ségrégation entre les hommes et les femmes dans certaines professions et à remédier à la représentation déséquilibrée des filles et des garçons dans certains secteurs de l'éducation et de la formation.

Le règlement portant dispositions communes proposé comprend des « conditions favorisantes spécifiques », imposant aux États membres de disposer d'un cadre stratégique national en matière d'égalité entre les femmes et les hommes comme condition préalable à l'utilisation des fonds dans le cadre des investissements destinés à améliorer l'équilibre hommes-femmes sur le marché du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou les infrastructures d'accueil des enfants. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'un des principes clés d'une autre « condition favorisante » horizontale relative à la mise en œuvre effective de la charte des droits fondamentaux ; cette condition s'applique à tous les investissements réalisés dans le cadre dudit règlement.

Un financement spécifique pour les projets bénéficiant aux organisations de la société civile et aux institutions publiques mettant en œuvre des actions spécifiques, notamment en matière de prévention des violences à caractère sexiste et de lutte contre celles-ci, sera disponible au titre du programme « Citoyens, égalité, droits et valeurs ». Une attention particulière doit être portée aux femmes et aux filles se trouvant dans des situations d'asile et de migration. Par l'intermédiaire du Fonds « Asile, migration et intégration », la Commission encouragera les États membres à cibler des actions destinées à soutenir les besoins particuliers des femmes dans le cadre de la procédure d'asile, ainsi que des actions visant à soutenir l'intégration des femmes dans une nouvelle société. Par ailleurs, le fonds permettra de renforcer la protection des groupes vulnérables, notamment les femmes victimes de violences à caractère sexiste dans les situations d'asile et de migration.

Dans le domaine de la recherche et de l'innovation, la Commission introduira de nouvelles mesures destinées à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le programme Horizon Europe, telles que la possibilité d'exiger que les candidats fournissent un plan en matière d'égalité hommes-femmes et une initiative visant à accroître le nombre de jeunes entreprises technologiques dirigées par des femmes. Des fonds destinés à la recherche intersectorielle et à la recherche sur l'égalité hommes-femmes seront également mis à disposition.

Des possibilités de financement seront aussi offertes pour améliorer les connaissances entrepreneuriales des femmes et la participation de ces dernières à la prise de décision ainsi que pour investir dans le développement de services de base dans les zones rurales au titre de la politique agricole commune. Dans la perspective de l'autonomisation des femmes, un nouvel appel consacré aux femmes dans l'« économie bleue » est prévu dans le cadre du prochain Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche for 2021-2027.

Une stratégie d'inclusion et de diversité pour le futur programme Erasmus+ fournira des orientations sur la manière dont le programme peut contribuer à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs de l'éducation et de la formation, de la jeunesse et du sport.

Les orientations de la Commission relatives aux marchés publics socialement responsables lutteront contre les discriminations et favoriseront l'égalité entre les femmes et les hommes dans les appels d'offres publics.

Conformément aux appels répétés de plusieurs États membres et du Parlement européen, la Commission examinera l'incidence de ses activités sur l'égalité hommes-femmes ainsi que la manière de mesurer les dépenses liées à ladite égalité au niveau des programmes dans le CFP 2021-2027. Les résultats de l'audit lancé récemment par la Cour des comptes européenne sur l'intégration de la dimension hommes-femmes dans le budget de l'UE afin de promouvoir l'égalité contribueront à ce processus. L'intégration de la dimension hommes-femmes dans le processus budgétaire de la Commission en sera ainsi améliorée, ce qui renforcera encore la contribution apportée par la conception des politiques et l'allocation des ressources aux objectifs d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes.

6. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes dans le monde

L'inégalité entre les femmes et les hommes est un problème mondial. L'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes constituent un objectif essentiel de l'action extérieure de l'UE. Il est important que l'action intérieure et l'action extérieure de l'UE dans ce domaine soient cohérentes et se renforcent mutuellement. L'UE promeut l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes dans le cadre de ses partenariats internationaux, des dialogues politiques et des dialogues sur les droits de l'homme avec les pays tiers, de sa politique commerciale ainsi que de ses politiques de voisinage et d'élargissement, y compris dans le contexte des négociations d'adhésion et du processus de stabilisation et d'association. En outre, les actions de l'UE menées dans les situations de fragilité, de conflit et d'urgence comprennent des actions liées au genre.

Le plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes dans les relations extérieures (2016-2020) (GAP II) est axé sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles, la promotion de l'émancipation économique et sociale des femmes et l'application de leurs droits humains, politiques et civils. Le GAP III, qui s'appuiera sur les réalisations et les enseignements tirés, sera lancé en 2020, selon une approche globale, et sera cohérent par rapport aux priorités de cette stratégie en intégrant tous ses éléments pertinents dans l'action extérieure de l'UE.

L'UE continuera de soutenir les droits des femmes, leurs défenseurs, la santé et les droits sexuels et génésiques, ainsi que les efforts visant à lutter contre les violences sexuelles et à caractère sexiste dans le monde entier, y compris dans les situations de fragilité, de conflit et d'urgence. Elle a lancé l'initiative « Spotlight », un programme mondial conjoint de l'UE et des Nations unies, qui bénéficie d'un montant total alloué par l'UE de 500 000 000 EUR en vue d'éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles.

L'UE lance une campagne #WithHer en 2020, destinée à remettre en question les normes et stéréotypes de genre préjudiciables, qui perpétuent la violence à l'égard des femmes dans le monde

entier. L'UE adoptera le plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie (2020-2024) en 2020. Elle continuera également à mettre en œuvre l'approche stratégique et le plan d'action de l'UE en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité 2019-2024.

La Commission continuera à promouvoir activement l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de sa politique commerciale, notamment dans le cadre de son engagement résolu sur cette question au sein de l'Organisation mondiale du commerce. Elle continuera à collecter des données ventilées par genre, à veiller à ce que les aspects de la dimension hommes-femmes qui touchent au commerce soient pris en compte de manière adéquate dans les accords commerciaux et à prendre en considération l'impact des initiatives commerciales sur la dimension de genre.

Dans les pays partenaires, l'UE aura recours au plan d'investissement extérieur pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin et la participation des femmes au marché du travail. Par exemple, l'instrument pour l'inclusion financière des femmes (Women's Financial Inclusion Facility) vise à mobiliser à lui seul 100 000 000 EUR afin d'améliorer l'accès des femmes au financement. La stratégie de l'UE avec l'Afrique en 2020 mettra également l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur l'autonomisation des femmes.

Dans les politiques extérieures de l'UE, la dimension hommes-femmes est intégrée dans le processus budgétaire par l'intermédiaire de l'engagement visant à garantir que 85 % de tous les nouveaux programmes contribuent à l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'autonomisation des femmes.

TRAVAILLER ENSEMBLE POUR UNE EUROPE RESPECTUEUSE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne relève d'une responsabilité commune. La collaboration et l'action de toutes les institutions de l'UE, de tous les États membres et de toutes les agences de l'UE sont requises à cet égard, en partenariat avec la société civile et les organisations de femmes, les partenaires sociaux et le secteur privé.

Le Parlement européen et le Conseil ont montré leur attachement à l'égalité entre les femmes et les hommes dans plusieurs résolutions et conclusions invitant la Commission à adopter une stratégie européenne en faveur de l'égalité hommes-femmes et à renforcer la dimension hommes-femmes dans tous les domaines d'action.

Les institutions de l'UE et les États membres, en travaillant ensemble, doivent approfondir leur dialogue avec la société civile, y compris avec les mouvements et les organisations de femmes, les organisations internationales et les pouvoirs publics, afin d'accomplir des progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de continuer d'être des acteurs de premier plan au niveau mondial.

La Commission invite le Parlement européen et le Conseil à faire progresser en temps utile leurs travaux sur les propositions existantes et à venir de la Commission. Les États membres devraient utiliser tous les outils dont ils disposent, en particulier les possibilités offertes par l'aide financière de l'UE, et veiller à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les actions clés présentées dans cette stratégie seront régulièrement actualisées et complétées. Leur mise en œuvre fera l'objet d'un suivi et les progrès seront communiqués annuellement. Ces rapports permettront de faire le point chaque année, sur le plan politique, des progrès réalisés. Outre les exemples de bonnes pratiques dans les États membres, les rapports annuels contiendront également les données pertinentes, notamment les données d'Eurostat et d'Eurofound, ainsi que des indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis, en se fondant sur l'indice annuel d'égalité

de genre de l'Union publié par l'EIGE. L'EIGE fournira également des données et des recherches qui alimenteront l'élaboration de politiques fondées sur des données concrètes par les institutions et les États membres de l'UE.

En travaillant ensemble, nous pouvons accomplir de réels progrès d'ici à 2025 pour concrétiser la mise en place d'une Europe où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, sont égaux – une Europe où ils sont libres de suivre la voie qu'ils ont choisie dans la vie et de réaliser tout leur potentiel, où ils ont les mêmes chances de mener une vie prospère et où ils peuvent participer à notre société européenne et la diriger en toute égalité.

Ressources

– Présentation de la stratégie
– Accès en différentes langues

Notes et définitions

– L'Union européenne a adopté six directives relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines suivants : travail, activité indépendante, accès aux biens et aux services, sécurité sociale, grossesse et maternité, ainsi que congés pour raisons familiales et formules souples de travail pour les parents et les aidants.
– "Le terme « genre » désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes, voir l'article 3, point c, de la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique".
– L'expression « dans toute leur diversité » est utilisée dans la présente stratégie pour indiquer que, lorsque les femmes ou les hommes sont mentionnés, il s'agit de catégories hétérogènes, notamment en ce qui concerne leur sexe, leur identité de genre, leur expression de genre ou leurs caractéristiques sexuelles. Elle reflète la volonté de ne laisser personne de côté et de parvenir à une Europe où l'ensemble des hommes et des femmes seront égaux, indépendamment de leur sexe, de leur race ou de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, d'un handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle.
– L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes définit l'« intersectionnalité » comme un outil d'analyse permettant d'étudier et de comprendre comment le sexe et le genre, d'une part, et d'autres caractéristiques/identités personnelles, d'autre part, se croisent et comment ces intersections contribuent à des expériences de discrimination uniques, ainsi que de prendre des mesures à cet égard. Conformément à l'article 10 du TFUE, « [d]ans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».
– L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes définit la « masculinité » comme les « différentes notions décrivant ce que signifie le fait d'être un homme, y compris les modèles de conduite liés à la place des hommes dans un ensemble donné de rôles et relations fondés sur le genre ».
– La traite des êtres humains est reconnue comme une forme de violence à l'égard des femmes et des filles, conformément à l'article 6 de la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Copyright © Site de l'Association Adéquations - https://www.adequations.org/spip.php?article2559