



Engagement  
stratégique

**pour l'égalité entre les  
femmes et les hommes**

**2016-2019**

*Justice et  
consommateurs*

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).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2016  
2016 — pp. 48 — 20 × 20 cm

Brussels, 3.12.2015  
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53422-5	doi:10.2838/933886	DS-04-15-858-FR-C
PDF	ISBN 978-92-79-53429-4	doi:10.2838/2341	DS-04-15-858-FR-N

© Union européenne, 2016  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

*Printed in Belgium*  
Imprimé sur papier blanchi sans chlore élémentaire (ECF)

Engagement  
stratégique

**pour l'égalité entre les  
femmes et les hommes**

**2016-2019**



Cher lecteur, chère lectrice,

En tant que commissaire européenne pour la justice, les consommateurs et l'égalité des genres, je me réjouis de vous présenter notre engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019.

Si l'Europe a progressé pas à pas ces dernières années, grâce au travail intense mené au niveau local, national et européen, l'égalité entre les sexes reste une tâche inachevée. Nous sommes loin de l'égalité, en particulier dans des domaines tels que la présence sur le marché du travail, l'indépendance économique, les salaires et les pensions, l'égalité aux postes d'encadrement, la lutte contre la violence fondée sur le sexe et l'égalité entre les sexes dans notre action extérieure.

Pour guider les futures actions de l'Union européenne, nous avons recueilli des points de vue sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans toute l'Europe au moyen d'une enquête Eurobaromètre, d'un forum sur l'avenir de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes et d'une consultation publique en ligne. Nous avons par ailleurs évalué les points forts et les points faibles de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015).

L'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019 marque une nouvelle étape dans nos efforts visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, tout en continuant à mettre l'accent sur des domaines d'action prioritaires présentant un intérêt particulier. Il recense plus de trente actions clés à mettre en œuvre dans cinq domaines prioritaires, fixe des délais et définit des indicateurs pour le suivi. Il souligne par ailleurs qu'il importe d'intégrer la perspective d'égalité entre les sexes dans toutes les politiques de l'Union, ainsi que dans les programmes de financement européens. Cette démarche constituera ma stratégie pour veiller à la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'Union par des actions concrètes et des mesures efficaces.

Je me réjouis de pouvoir collaborer avec vous au cours des prochaines années pour faire en sorte que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne plus que jamais une réalité.



**Věra Jourová**

*Commissaire pour la justice, les consommateurs et l'égalité des genres*

# 1. INTRODUCTION

La promotion de l'égalité entre les sexes fait partie des tâches essentielles de l'Union: l'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union,<sup>1</sup> un objectif de cette dernière<sup>2</sup> et un moteur de la croissance économique<sup>3</sup>. Pour toutes ses actions, l'Union doit chercher à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>4</sup>.

La stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015<sup>5</sup> a défini **cinq domaines d'action prioritaires**:

- ▶ **indépendance économique égale pour les femmes et les hommes;**
- ▶ **égalité de rémunération pour un travail de même valeur;**
- ▶ **égalité dans la prise de décision;**
- ▶ **dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe;**
- ▶ **promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en dehors de l'UE.**

Des progrès ont été réalisés au cours des dernières années<sup>6</sup>, comme en témoigne par exemple le taux d'emploi le plus élevé jamais enregistré pour les femmes (64 % en 2014) et leur participation accrue aux décisions économiques. Toutefois, les inégalités persistantes dans d'autres domaines, par exemple au niveau du salaire et des revenus, viennent contrebalancer cette tendance à la hausse.

Les cinq domaines d'action prioritaires recensés en 2010 restent tous d'actualité. Il faut plus de temps pour que les mesures prises au cours des cinq dernières années pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes produisent les résultats et le soutien nécessaires sous la forme de nouvelles mesures dans ces domaines. En même temps, les récents changements socioéconomiques qui procèdent de la crise économique, la propagation rapide des technologies numériques ainsi que l'immigration et l'intégration ont une incidence sur l'égalité entre les sexes.

Par conséquent, comme indiqué dans son programme de travail pour 2016<sup>7</sup>, la Commission poursuivra ses travaux pratiques pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'action se poursuivra en mettant l'accent sur les cinq domaines prioritaires. Tous les acteurs doivent déployer des efforts si l'on souhaite atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la vie dans l'Union et ailleurs. Le présent «engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019)» est un cadre de référence en vue du renforcement des efforts à tous les niveaux (européen, national, régional ou local). Il vient à l'appui du pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2011-2020)<sup>8</sup>.

Les États membres, le Parlement européen et un large éventail de parties intéressées ont tous contribué au présent engagement stratégique, y compris dans le cadre d'une consultation publique qui a recueilli près de 5 000 réponses. Une très grande majorité (94 %) des organisations qui ont répondu estiment que les priorités définies dans la stratégie actuelle restent d'application pour le futur engagement.

Cette position est également défendue par les États membres, qui reconnaissent également l'importance de l'action au niveau européen

1 Article 2 du traité UE.

2 Article 3 du traité UE.

3 OCDE, *Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir*.

4 Article 8 du TFUE.

5 *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015*, COM(2010) 491.

6 Voir, par exemple: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/150324\\_annual\\_report\\_2014\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf).

7 COM(2015) 610 final.

8 Voir les conclusions du Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» du 7 mars 2011.

pour offrir un cadre de référence<sup>9</sup>. Un nombre croissant d'États membres s'attaquent aux problèmes liés à l'égalité entre les sexes au travers de stratégies ou plans d'action nationaux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes (voir annexe 5). Leurs priorités et ambitions diffèrent, mais tous prévoient des politiques en matière de violence fondée sur le sexe et d'égalité entre les sexes sur le marché du travail (voir annexe 6). L'éducation et la formation, les stéréotypes liés aux hommes et aux femmes et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont également largement abordés; la prise de décisions est le domaine le moins couvert.

«L'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019)» repose sur une évaluation<sup>10</sup> continue<sup>11</sup> et ad hoc de la stratégie 2010-2015, qui a notamment conclu qu'elle présente une valeur ajoutée dans un certain nombre de domaines, en particulier l'élaboration des programmes et l'apprentissage, en offrant un cadre utile pour l'intégration de l'égalité au sein de la Commission et la mise en œuvre d'un cadre cohérent pour les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres.

Les Européens attachent une grande importance à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes; ainsi, trois quarts des répondants à une récente enquête Eurobaromètre (76 %) estiment<sup>12</sup> que la lutte contre les inégalités entre les sexes devrait constituer une priorité de l'Union. Environ neuf Européens sur dix (91 %) reconnaissent que lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes est nécessaire pour construire une société plus juste.

## 2. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 2015: ENJEUX ET LACUNES

Pendant la crise, le chômage a atteint des niveaux intolérables, tant pour les hommes que pour les femmes, dans un trop grand nombre de pays. Toutefois, dans l'UE, un nombre croissant de femmes sont **économiquement actives**. L'emploi des femmes a atteint le niveau le plus élevé jamais enregistré (64 %)<sup>13</sup> en 2014, alors que l'emploi des hommes (75 %)<sup>14</sup> n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant la crise. Par conséquent, les familles sont de plus en plus nombreuses à dépendre financièrement de l'emploi des femmes. Les femmes ont opéré une première percée dans **les postes à responsabilité** dans de nombreuses sphères de la vie, et, même si elles ne représentent que 21 %<sup>15</sup> des membres des conseils d'administration des principales sociétés cotées, il s'agit d'une amélioration considérable (neuf points de pourcentage) au cours des cinq dernières années. L'amélioration la plus importante a été constatée dans les pays qui ont mis en place des mesures législatives. L'équilibre hommes-femmes en politique s'est amélioré, quoique moins rapidement: la proportion de femmes dans les parlements et gouvernements nationaux a augmenté de manière constante, passant de 22 % et 21 % respectivement à la fin

<sup>9</sup> Avis du comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes intitulé *Gender equality in the 21st century: remaining challenges and priorities*.

<sup>10</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120\\_strategy\\_evaluation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf).

<sup>11</sup> Examen à mi-parcours de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes et rapports annuels.

<sup>12</sup> Eurobaromètre spécial n° 428 (mars 2015).

<sup>13</sup> Eurostat.

<sup>14</sup> Voir note 13.

<sup>15</sup> Base de données de la direction générale de la justice et des consommateurs sur la répartition hommes/femmes dans la prise de décision, avril 2015.

de 2004 à 29 % et 27 % respectivement en 2015<sup>16</sup>. Les inégalités entre les sexes dans les organes de décision au sein des organismes de recherche ont également diminué: la proportion de femmes dirigeant des institutions a augmenté dans 15 des 20 pays de l'Union pour lesquels il existait des données en 2010 et 2014<sup>17</sup>.

Les attitudes à l'égard de l'égalité évoluent, mais la jeune génération n'échappe pas aux stéréotypes liés au genre et aux inégalités. Les inégalités entre les sexes persistent dans le domaine de l'éducation, au niveau des préférences quant aux matières étudiées, des résultats et des modèles de participation. Les garçons, notamment ceux issus des milieux défavorisés, abandonnent plus souvent l'école que les filles et éprouvent davantage de difficultés en lecture<sup>18</sup>. Les femmes ont davantage de chances de décrocher un diplôme de l'enseignement supérieur, mais elles restent surreprésentées dans les domaines d'étude liés aux rôles traditionnellement dévolus aux femmes, comme les domaines des soins, et sont sous-représentées dans les domaines des sciences, de mathématiques, de l'informatique et de l'ingénierie et dans les carrières apparentées. Par conséquent, **les inégalités professionnelles** prennent de nouvelles formes plutôt que de diminuer et, en dépit de leur investissement dans l'éducation, les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles d'être inactives sur le plan économique que les jeunes hommes. Les femmes constituent également la principale source inexploitée de potentiel entrepreneurial, puisqu'elles ne représentent que 29 % des entrepreneurs.

En ce qui concerne l'accès aux **ressources financières tout au long de la vie**, l'égalité entre les femmes et les hommes reste hors d'atteinte. Les femmes, en particulier les migrantes et les femmes à la tête d'une famille monoparentale, génèrent encore une part de revenu bien plus faible que les hommes sur le marché du travail. Les femmes qui travaillent, en particulier les mères, sont davantage susceptibles d'exercer un emploi à temps partiel et sont en moyenne rémunérées 16 %<sup>19</sup> de moins par heure que les hommes. Par conséquent, l'écart général de revenus entre les hommes et les femmes au cours des années d'activité atteint 41 %<sup>20</sup> et entraîne un écart de pensions très large, qui se situe à l'heure actuelle à 40 %<sup>21</sup>. Les femmes âgées sont davantage exposées à la pauvreté et à l'exclusion sociale que les hommes âgés, et aucun signe d'atténuation de cette tendance n'a été observé au cours des dernières années. En l'absence de nouvelles mesures, les femmes devraient continuer d'être défavorisées sur le plan économique par la maternité au cours de leur carrière et lors de la retraite, en particulier du fait d'un partage inégal des responsabilités familiales et des tâches ménagères (les femmes exerçant une activité professionnelle continuent de consacrer deux heures et demie en plus par jour que les hommes aux obligations parentales et travaux ménagers)<sup>22</sup>.

**La violence fondée sur le sexe** reste répandue et peut se manifester sous de nombreuses formes: une femme sur trois a déjà subi des violences physiques ou sexuelles, 5 % des femmes ont été violées depuis l'âge de 15 ans et 20 % ont été victimes de harcèlement en ligne.<sup>23</sup> Ce type de violence se produit partout, que ce soit à domicile, sur le lieu de travail, à l'école, dans la rue ou en ligne, indépendamment du milieu social. La violence fondée sur le sexe et les stéréotypes négatifs dans le domaine du sport, par exemple, sont répandus<sup>24</sup>. Ils portent atteinte à la santé et au bien-être des victimes, mais aussi à leur vie professionnelle, ce qui nuit à leur indépendance financière et à l'économie en général. On estime que 500 000 femmes et jeunes filles dans l'Union seraient exposées au risque de mutilation génitale féminine (MGF)<sup>25</sup>. Les femmes et les jeunes filles sont par ailleurs les principales victimes de la traite des êtres humains (68 % de femmes, 17 % d'hommes, 12 % de filles et 3 % de garçons)<sup>26</sup>.

16 Voir note 15.

17 SHE figures: brochure 2015.

18 Voir, par exemple, OCDE, 2014, *Garçons et filles sont-ils aussi bien préparés face à l'avenir?* <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version-FR.pdf>.

19 Eurostat, les données les plus récentes datent de 2012.

20 Voir note 19.

21 Rapport sur l'adéquation des pensions du Comité de la protection sociale et de la Commission européenne (2015).

22 Eurofound.

23 Agence des droits fondamentaux (FRA).

24 Étude sur la violence fondée sur le sexe dans le sport [https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tenders/study-gender-based-violence-in-sport-eacea201502\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tenders/study-gender-based-violence-in-sport-eacea201502_en)

25 Résolution du Parlement européen sur l'élimination de la mutilation génitale féminine, 2012

26 Eurostat.

**Dans le monde**, les droits fondamentaux des femmes continuent d'être violés et celles-ci font l'objet de discrimination dans l'accès à l'éducation, au travail, à la protection sociale, aux héritages et aux ressources économiques et productives, ainsi que dans la participation aux prises de décision et à la société en général.

Les femmes consacrent deux à dix fois plus de temps que les hommes au travail non rémunéré, ce qui constitue l'un des principaux obstacles à l'émancipation économique et politique<sup>27</sup>. Près de 140 millions de jeunes filles et de femmes vivent actuellement avec les conséquences des MGF. Une fille sur neuf se marie avant l'âge de 15 ans, beaucoup y étant forcées et devenant mère avant l'âge de 16 ans<sup>28</sup>. Ces mariages ont des conséquences graves: les complications pendant la grossesse et l'accouchement sont la deuxième cause de décès chez les adolescentes<sup>29</sup>. Depuis la mise en place des objectifs du Millénaire pour le développement<sup>30</sup>, le rythme des progrès en matière de santé maternelle a été décevant, et les femmes et les jeunes filles sont touchées de manière disproportionnée par le VIH. Cette situation est également liée à une incapacité à garantir un accès universel aux services de soins de santé reproductive et sexuelle pour les femmes et les jeunes filles.

### 3. PRIORITÉS ET ACTIONS CLÉS POUR LA PÉRIODE 2016-2019

Dans son programme de travail, la Commission a réaffirmé son engagement à poursuivre ses travaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui signifie que la politique relative à l'égalité entre les femmes et les hommes restera axée sur les cinq domaines thématiques prioritaires existants:

- ▶ accroître la participation des femmes au marché du travail et l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes;
- ▶ réduire l'écart de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes et lutter ainsi contre la pauvreté des femmes;
- ▶ promouvoir la participation plus équilibrée des femmes et des hommes au processus décisionnel;
- ▶ lutter contre la violence fondée sur le sexe et protéger et aider les victimes;
- ▶ promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes dans le monde.

Nous présentons ci-après des actions clés, choisies pour leur effet maximal et leurs possibilités concrètes de mise en œuvre au cours du mandat de la Commission actuelle; elles sont accompagnées d'indications quant au calendrier. Les progrès seront mesurés, notamment, à l'aune des indicateurs figurant à l'annexe 1 et des objectifs établis à l'annexe 2. Dans tous les domaines prioritaires, une attention particulière sera accordée au rôle des hommes, à la suppression des stéréotypes liés au genre et à la promotion de la non-discrimination des rôles dévolus à chaque sexe. Une attention particulière sera également accordée aux besoins spécifiques des groupes défavorisés à de multiples égards comme les parents célibataires, ainsi que les femmes âgées, roms, handicapées et les migrantes.

27 [http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid\\_care\\_work.pdf](http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf)

28 Organisation mondiale de la santé, communiqué de presse, mars 2013.

29 <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs364/fr/>

30 <http://www.unmillenniumproject.org/goals/>

Une combinaison d'instruments législatifs, non législatifs et de financement sera utilisée pour atteindre les objectifs définis pour chaque priorité, parmi lesquels:

- l'intégration d'une perspective d'égalité des sexes dans toutes les activités de l'Union (voir rubrique 4);
- l'application de la législation sur l'égalité de traitement;
- les programmes de financement de l'Union pour la période 2014-2020 (voir rubrique 5);
- la poursuite de l'amélioration de la collecte de données avec le soutien d'Eurostat, de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), d'Eurofound, du Conseil de l'Europe (CdE) et de l'Agence des droits fondamentaux (FRA);
- l'échange de bonnes pratiques et l'apprentissage par les pairs entre les États membres et la coopération avec tous les acteurs (voir rubrique 6) et
- un examen annuel des actions clés réalisées, en lien avec la préparation de rapports annuels sur l'état d'avancement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes pour évaluer la nécessité de nouvelles mesures.

### 3.1. Accroître la participation des femmes au marché du travail et l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes

#### Objectifs

Si l'on veut atteindre l'objectif de l'Union d'un taux d'emploi de 75 % pour les hommes et les femmes en 2020 et, en particulier, combler l'écart en matière d'emploi entre les femmes et les hommes, des efforts coordonnés s'imposent pour faciliter la participation des femmes au marché du travail. Comme l'indique le programme de travail pour 2016, pour atteindre cet objectif, il faudra faciliter l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Il sera également nécessaire de veiller à un partage plus équitable du temps consacré aux tâches ménagères et aux responsabilités familiales. Les objectifs de Barcelone<sup>31</sup> sur l'accueil des jeunes enfants doivent être atteints et une réflexion doit être entamée avec les États membres pour rendre ces objectifs plus ambitieux; il y a par ailleurs lieu d'envisager leur extension afin qu'ils s'appliquent aux autres personnes à charge. La création d'entreprises par les femmes, l'égalité entre les sexes dans la recherche et l'intégration des migrantes au marché du travail sont d'autres aspects de l'indépendance économique égale.

#### ACTIONS CLÉS POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS

Poursuivre les actions visant à accroître la présence des femmes sur le marché du travail et à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, complétées par une nouvelle initiative globale pour relever les défis touchant à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle auxquels les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales sont confrontés<sup>32</sup> (2016-2019):

- moderniser le cadre juridique actuel de l'Union: garantir une meilleure application des règles et, le cas échéant, adapter la législation concernant les congés et les formules de travail flexibles, en consultation avec les partenaires sociaux<sup>33</sup>; pour offrir une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales (2016-2019);

31 Offre de structures d'accueil pour 33 % des enfants de moins de 3 ans et pour 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire.

32 Programme de travail de la Commission pour 2016, annexe I, action 2; [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf)

33 Commission européenne (2015), Première phase de consultation des partenaires sociaux, en vertu de l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles mesures concernant les problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée rencontrés par les parents et dispensateurs de soins qui travaillent, C(2015) 7754 final.

- définir un vaste cadre stratégique en faveur de la participation des parents au marché du travail et d'un recours plus équitable aux dispositions en matière de congé et aux formules de travail flexibles, y compris envisager la mise en place éventuelle de critères de référence, le recours ciblé à des instruments financiers de l'Union pour soutenir les États membres et la sensibilisation (2016);
- offrir un soutien continu aux États membres dans la réalisation des objectifs de Barcelone sur l'accueil des jeunes enfants et assurer un suivi en la matière (sur une base annuelle); en tenant compte des résultats d'une consultation publique sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée<sup>34</sup>, envisager de consulter les États membres et les parties intéressées sur la manière de rendre les objectifs de Barcelone plus ambitieux et étudier la possibilité d'une approche plus globale qui porterait par exemple sur les soins apportés à d'autres personnes à charge, l'accessibilité et la qualité (2016);
- soutenir les États membres dans leurs efforts en faveur d'une participation accrue des femmes au marché du travail, suivre de près les mesures de réforme nationales dans le cadre du semestre européen, conformément aux lignes directrices pour l'emploi<sup>35</sup> et formuler, le cas échéant, des recommandations par pays (sur une base annuelle);
- continuer de soutenir les entreprises dans leurs efforts visant à accroître la participation des femmes au marché du travail en facilitant les plateformes sur les chartes de la diversité<sup>36</sup> (en cours).

*Par ailleurs, l'intensification des efforts se poursuivra, l'accent étant mis sur les éléments suivants:*

- l'évaluation de la directive sur la sécurité sociale<sup>37</sup> et le suivi des résultats; l'élaboration d'un rapport sur la mise en œuvre de la directive sur les travailleurs indépendants<sup>38</sup> et de possibles actions de suivi (2016);
- l'intégration d'une perspective de l'égalité dans la mise en œuvre de l'agenda européen en matière de migration<sup>39</sup> pour supprimer les obstacles à l'emploi et à la progression de carrière des migrantes; l'aide aux États membres pour exploiter pleinement les possibilités offertes par le Fonds social européen (FSE) dans ce domaine (2016-2019);
- la sensibilisation à la promotion de l'entrepreneuriat des femmes, y compris par le lancement d'une plate-forme en ligne pour l'entrepreneuriat des femmes (2016), la création d'un réseau européen de business angels féminins (2016) et le réseau des Women's Web Entrepreneurs Hubs (2016-2017);
- la promotion du changement institutionnel dans les organismes de recherche pour éliminer les obstacles à l'égalité entre les sexes et encourager tous les organismes de recherche à mettre en œuvre les plans en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2017).

<sup>34</sup> [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511\\_roadmap\\_reconciliation\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm)

<sup>35</sup> Adopté par le conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (EPSCO) le 5 octobre 2015.

<sup>36</sup> [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_fr.htm)

<sup>37</sup> Directive 79/7/CEE relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale; voir l'annexe III, point 60, du programme de travail de la Commission pour 2015.

<sup>38</sup> Directive 2010/41/UE concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.

<sup>39</sup> COM(2015) 240 final.

## 3.2. Réduire l'écart de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes et lutter ainsi contre la pauvreté des femmes

### Objectifs

L'objectif consistant à réduire les écarts de salaire, de pension et de revenu qui subsistent entre les hommes et les femmes et, partant, les inégalités d'accès aux ressources financières tout au long de la vie est reconfirmé. À cet effet, il est en particulier nécessaire de réduire de manière considérable les inégalités dans les secteurs économiques et les différentes professions, d'augmenter les heures de travail globales rémunérées des femmes, de renforcer la sensibilisation et d'assurer la mise en œuvre effective de la législation relative à l'égalité des rémunérations. Il importe également de mettre en place des politiques et des mesures pour les personnes confrontées à des obstacles particuliers pour accéder au marché du travail comme les migrantes et les parents célibataires. Par ailleurs, il convient de remédier aux causes et aux conséquences de l'écart de pension entre les femmes et les hommes, car il s'agit d'un obstacle à l'indépendance économique des femmes âgées, qui sont exposées à un risque plus élevé de pauvreté que les hommes.

### ACTIONS CLÉS POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS

- Continuer d'améliorer la mise en œuvre et l'application du principe de l'égalité des rémunérations en réalisant une évaluation de la directive 2006/54/CE<sup>40</sup> (2016-2017) et en tenant compte notamment:
  - i. du renforcement de la transparence salariale sur la base du rapport à établir concernant les mesures des États membres visant à mettre en œuvre la recommandation de la Commission<sup>41</sup>;
  - ii. des effets de la jurisprudence récente de la Cour de justice de l'Union européenne concernant l'utilisation du sexe comme facteur actuariel influençant les pensions légales et les contrats d'assurance privés dans le secteur des pensions professionnelles avec pour effet possible d'éviter des pensions inférieures pour les femmes sur la base de leur espérance de vie moyenne supérieure;
  - iii. des sanctions pour améliorer l'effet dissuasif de l'interdiction des discriminations en matière de rémunération; et
  - iv. du fonctionnement efficace et effectif des organismes chargés de l'égalité afin de faciliter l'accès à la justice pour les victimes de discrimination;
- maintenir le soutien en faveur des efforts déployés par les États membres pour garantir l'égalité des rémunérations et lutter contre les causes profondes des écarts de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes; exploiter les possibilités offertes par le semestre européen (sur une base annuelle);
- coopérer avec les organismes chargés de l'égalité et soutenir les entreprises dans leurs efforts visant à garantir l'égalité des rémunérations en facilitant les plateformes sur les chartes de la diversité (en cours);
- continuer à célébrer la journée européenne de l'égalité salariale avec des activités d'information à l'échelle européenne pour établir le dialogue avec les États membres; sensibiliser au lien entre la rémunération, les revenus et les droits à pension lors de la retraite (sur une base annuelle);

<sup>40</sup> 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.

<sup>41</sup> Recommandation de la Commission C(2014) 1405 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence.

- envisager la mise en place éventuelle d'autres mesures pour améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les secteurs économiques et les différentes professions; tirer parti de la grande coalition en faveur de l'emploi dans le secteur du numérique<sup>42</sup> pour soutenir des mesures visant à renforcer les compétences numériques chez les femmes et les jeunes filles et favoriser l'emploi des femmes dans le secteur des TIC (2016-2017); mettre en place des activités de sensibilisation aux choix en matière d'éducation et de formation professionnelle (2018-2019);
- promouvoir l'égalité entre les sexes à tous les niveaux et pour tous les types d'enseignement, y compris en ce qui concerne les choix des matières d'études et de la carrière en fonction du sexe, en recourant aux outils de coopération et instruments de financement existants, le cas échéant, conformément aux priorités définies dans le cadre stratégique «Éducation et formation 2020» (2016-2019);
- poursuivre l'élaboration d'une série complète de mesures<sup>43</sup> pour lutter contre toutes les causes de l'écart de pension entre les femmes et les hommes en coopération avec les États membres, y compris définir l'indicateur permettant de mesurer et de suivre cet écart et les mesures pour atténuer les facteurs liés au sexe, par exemple en ce qui concerne les responsabilités familiales (2016-2017).

<sup>42</sup> <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0>

<sup>43</sup> Sur la base des conclusions du Conseil EPSCO de juin 2015 sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en ce qui concerne les revenus: combler l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes.

### 3.3. Promouvoir l'égalité dans la prise de décision

#### Objectifs

L'objectif d'un meilleur équilibre hommes-femmes aux postes de direction dans la sphère économique, en particulier une représentation au moins équivalente à 40 % du sexe sous-représenté parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse est reconfirmé. Promouvoir l'égalité dans la prise de décisions requiert également un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs exécutifs des grandes sociétés cotées et au sein de la pépinière de talents. Ces efforts doivent être complétés par la collecte de données, des actions pour lutter contre la surreprésentation des hommes aux postes décisionnels dans les organismes de recherche et des mesures en faveur de l'équilibre hommes-femmes dans la prise de décision politique et la vie publique, y compris le sport. Les administrations européennes donneront l'exemple. La Commission s'est fixé un objectif de 40 % de femmes aux postes d'encadrement supérieur et intermédiaire d'ici à la fin de 2019 (voir annexe 3).

#### ACTIONS CLÉS POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS

- continuer à soutenir l'adoption de la proposition de directive de 2012 relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse d'ici 2016<sup>44</sup>, suivre de près la transposition et la mise en œuvre et soutenir d'autres initiatives ciblées visant à atteindre un meilleur équilibre hommes-femmes dans la prise de décision, y compris fournir des orientations aux États membres (en cours);
- continuer à collecter et à diffuser des données sur la représentation des femmes et des hommes aux hautes fonctions décisionnelles, en étroite coopération avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (en cours);
- envisager des mesures pour améliorer l'équilibre hommes-femmes dans la prise de décision politique et continuer d'encourager les États membres et de soutenir les activités des autorités nationales en faveur de l'équilibre hommes-femmes aux postes décisionnels publics et politiques (2018);
- fournir des orientations aux États membres sur une approche commune de la mise en œuvre d'objectifs quantitatifs en ce qui concerne les postes décisionnels dans la recherche (2016);
- atteindre l'objectif de 40 % de femmes aux postes d'encadrement supérieur et intermédiaire de la Commission d'ici la fin de son mandat (en cours).

<sup>44</sup> Programme de travail de la Commission pour 2016, annexe III, point 3.

### 3.4. Lutter contre la violence fondée sur le sexe et protéger et aider les victimes

#### Objectifs

La lutte contre la violence fondée sur le sexe, la protection des victimes et l'aide à celles-ci resteront des priorités. L'élimination de cette forme de violence requiert plus d'efforts de la part de tous les acteurs, y compris des États membres, pour améliorer l'accessibilité, la qualité et la fiabilité des données, faire œuvre de sensibilisation, faire évoluer les mentalités, prévenir ce type de violence, mieux accompagner les victimes et leur offrir un meilleur accès à la justice ainsi que transposer et mettre en œuvre intégralement la législation de l'Union en la matière.

#### ACTIONS CLÉS POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS

- Adhésion de l'Union à 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 (convention d'Istanbul), dans la limite des compétences de l'Union et en tenant compte des conséquences juridiques d'une adhésion; mettre ensuite en œuvre les dispositions de cette convention et continuer à encourager les progrès des États membres en ce qui concerne sa ratification (2016)<sup>45</sup>;
- continuer d'appliquer la directive sur les droits des victimes et la législation relative aux décisions de protection européennes, en particulier pour garantir l'accès à la protection et à l'aide pour les victimes de violence fondée sur le sexe (en cours);
- continuer à améliorer l'accessibilité, la qualité et la fiabilité des données sur la violence fondée sur le sexe, en coopération avec Eurostat<sup>46</sup>, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'Agence des droits fondamentaux (en cours); continuer à recueillir des données comparables sur la violence fondée sur le sexe dans le sport au moyen d'une étude spécifique (2016);
- poursuivre les actions ciblées pour éliminer toutes les formes de violence fondée sur le sexe et les actions de sensibilisation (2017);
- continuer de promouvoir l'évolution des mentalités et des comportements en organisant des actions de sensibilisation, y compris des activités adaptées pour célébrer la journée internationale de la tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales féminines (MGF) (6 février) et la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) (sur une base annuelle);
- poursuivre la mise en œuvre des mesures établies dans la communication intitulée «*Vers l'éradication des mutilations génitales féminines*»<sup>47</sup> et utiliser les instruments adéquats pour éliminer les MGF et s'appuyer sur cette expérience pour lutter contre les autres pratiques préjudiciables; créer une plateforme de connaissances sur l'internet consacrée aux MGF et destinée aux professionnels concernés (2016-2017); et
- prendre les mesures nécessaires pour assurer le suivi du rapport évaluant le respect par les États membres de la directive sur la lutte contre la traite des êtres humains (2016) et veiller à ce que la dimension de l'égalité de la traite des êtres humains soit prise en considération (en cours).

45 [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_010\\_istanbul\\_convention\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf)

46 Cette action pourrait, à un certain moment, nécessiter l'adoption de dispositions législatives (règlement statistique), en fonction des résultats des travaux de recherche.

47 COM(2013) 833 final.

### 3.5. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes dans le monde

#### Objectifs

La protection et la promotion des droits des femmes et des jeunes filles et l'égalité entre les sexes constituent une priorité dans les relations extérieures de l'Union, qui a la ferme volonté de montrer l'exemple en la matière. Il s'agit de conditions préalables essentielles pour un développement durable équitable et inclusif, et de valeurs et objectifs importants en eux-mêmes. Il s'agit également de conditions préalables à la paix et à la sécurité dans le monde, et d'instruments de lutte contre la radicalisation et l'extrémisme qui dénigrent les femmes et violent leurs droits et leur dignité. L'UE reste pleinement engagée en faveur de la promotion, de la protection et du respect de tous les droits de l'homme, ainsi que de la mise en œuvre intégrale et effective des obligations et engagements liés aux droits des femmes dans toutes les instances internationales, en particulier la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes conformément à la plate-forme d'action de Pékin des Nations unies<sup>48</sup> et le programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement<sup>49</sup>.

Les droits des femmes et des jeunes filles, l'égalité entre les sexes et l'émancipation des femmes et des jeunes filles sont au cœur du programme des Nations unies pour le développement durable à l'horizon 2030, à la fois en tant qu'objectif autonome<sup>50</sup> et en tant que question transversale intégrée dans les cibles et les indicateurs de tous les objectifs en matière de développement durable<sup>51</sup>. Il s'agit également d'éléments indispensables à prendre en considération pour l'utilisation des moyens financiers et non financiers destinés à la mise en œuvre du programme à l'horizon 2030, ainsi que pour l'examen de celui-ci, son suivi et les mécanismes de responsabilité qu'il prévoit. Étant donné que le programme s'applique de manière universelle à tous les pays, y compris aux États membres de l'Union, il est essentiel de garantir une cohérence entre les politiques extérieures et intérieures de l'Union à tous les niveaux. L'égalité entre les sexes et l'adoption de l'acquis en la matière doivent continuer de faire l'objet d'une évaluation au cours du processus d'adhésion.

#### ACTIONS CLÉS POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS

En coopération avec le SEAE et les États membres, mettre en œuvre le plan d'action établi dans le document de travail conjoint des services de la Commission sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes: transformer la vie des jeunes filles et des femmes dans le contexte des relations extérieures de l'UE 2016-2020<sup>52</sup> (2016-2019) et, conformément à ce nouveau cadre pour les activités de l'Union en matière d'égalité entre les sexes dans les relations extérieures, s'engager:

- avec le SEAE et, en coopération avec les États membres, à défendre la promotion de l'égalité entre les sexes et des droits des femmes dans la mise en œuvre et le suivi du programme des Nations unies pour le développement durable à l'horizon 2030 et la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin (en cours);

48 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

49 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

50 Objectif autonome n° 5.

51 <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

52 SWD(2015) 182 final du 21.9.2015; adopté par le Conseil le 26 octobre 2015.

- avec le SEAE et les États membres à promouvoir l'égalité entre les sexes et à promouvoir et protéger les droits des jeunes filles et des femmes au moyen du plan d'action de l'Union en faveur des droits de l'homme et de la démocratie, de l'approche globale pour la mise en œuvre par l'Union européenne des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité et des lignes directrices de l'Union sur les violences contre les femmes, adoptées en 2008 (en cours);
- à continuer de financer et de suivre les actions en faveur de l'égalité entre les sexes dans la coopération au développement et la coopération de voisinage, ainsi que dans le cadre de l'aide humanitaire, notamment par l'utilisation systématique des marqueurs de genre de l'OCDE<sup>53</sup> dans la coopération au développement et du marqueur genre-âge<sup>54</sup> dans toutes les actions humanitaires financées par l'Union, pour évaluer si les besoins et les vulnérabilités des hommes et des femmes de tous âges ont été définis et pris en considération (en cours); et
- à continuer de suivre étroitement et d'encourager le respect, par les pays candidats et les pays candidats potentiels, des critères de Copenhague pour l'adhésion à l'Union en ce qui concerne les droits de l'homme, y compris l'égalité entre les femmes et les hommes; à poursuivre les efforts pour inclure l'intégration de l'égalité dans tous les programmes pertinents financés par l'instrument d'aide de préadhésion (IAP) et l'instrument européen de voisinage (IEV) (en cours).

53 <http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf>.

54 [http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender\\_age\\_marker\\_toolkit.pdf](http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf).

## 4. INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS TOUTES LES ACTIONS ET POLITIQUES DE L'UNION

Outre les actions clés susmentionnées<sup>55</sup>, l'égalité entre les sexes continuera d'être favorisée par l'intégration d'une perspective d'égalité entre les sexes dans tous les aspects de l'action de l'Union (préparation, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation des politiques, mesures législatives et programmes de dépenses), ce que l'on appelle l'**intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes**<sup>56</sup>. Il s'agit d'évaluer l'incidence de l'action de l'Union sur les femmes et les hommes et d'apporter les ajustements nécessaires, afin que les femmes et les hommes puissent bénéficier d'avantages égaux et que les inégalités ne se perpétuent pas.

L'intégration des politiques d'égalité se poursuivra par l'inclusion de considérations relatives à l'égalité entre les sexes<sup>57</sup> dans les analyses d'impact et les évaluations, conformément aux principes de l'amélioration de la réglementation.

En outre, le groupe interservices sur l'égalité entre les femmes et les hommes (dans lequel tous les services de la Commission sont représentés et qui se réunit au moins deux fois par an) continuera à suivre et à piloter l'intégration d'une perspective d'égalité entre les sexes dans les activités stratégiques, juridiques et liées aux programmes de dépenses, y compris en matière budgétaire, dans tous les domaines politiques de l'Union et envisagera de publier un **rapport relatif à l'intégration de l'égalité au sein de la Commission** en 2017. Le rapport complétera les actions clés exposées ci-dessus en présentant des aspects sectoriels, tels que l'égalité entre les sexes dans le secteur des transports, de l'énergie, de l'éducation, de la santé, de la fiscalité, de l'agriculture, du commerce, de la politique régionale, des affaires maritimes et de l'environnement.

## 5. FINANCEMENT DE L'UE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Si des actions clés et l'intégration de l'égalité sont nécessaires, l'allocation adéquate de fonds au niveau de l'Union l'est également. L'intégration de l'égalité dans les budgets<sup>58</sup> n'est pas systématiquement appliquée au budget général de l'Union<sup>59</sup>, mais les programmes de financement de l'Union pour la période 2014-2020 fournissent les moyens de promouvoir l'égalité entre les sexes et l'intégration de l'égalité dans des domaines politiques essentiels. Par exemple:

55 Dont certaines comprennent des mesures d'intégration des politiques d'égalité dans certains domaines d'action (par exemple, emploi, migration, relations extérieures).

56 Article 8 du TFUE: «Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.»

57 Voir notamment l'outil 16 de la boîte à outils pour l'amélioration de la réglementation: [http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br\\_toolbox\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf).

58 C'est-à-dire une évaluation des budgets fondée sur l'égalité, intégrant une perspective d'égalité hommes-femmes à tous les niveaux du processus budgétaire et restructurant les recettes et les dépenses de façon à promouvoir l'égalité entre les sexes.

59 Il convient de noter qu'il n'existe pas non plus de budget spécifique pour d'autres politiques susceptibles d'être intégrés, telles que le climat et la biodiversité.

- les Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI), notamment le Fonds social européen et le Fonds européen de développement régional, sont des leviers financiers essentiels pour promouvoir l'égalité, par exemple en ce qui concerne l'**accès à l'emploi et la progression de carrière, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, l'égalité de rémunération pour un même travail, l'intégration des migrantes au marché du travail et l'investissement dans la fourniture d'infrastructures d'accueil pour les enfants;**
- le programme «Droits, égalité et citoyenneté» cofinancera des projets nationaux en faveur de l'**indépendance économique égale, de l'élimination des rôles rigides et des stéréotypes liés au sexe ainsi que d'activités de sensibilisation à l'écart de pension entre les hommes et les femmes et à ses causes et conséquences.** Il va par ailleurs investir dans la **prévention de la violence à l'égard des femmes et la lutte contre ce phénomène** en finançant des projets de soutien aux victimes de la violence, la formation des professionnels concernés, la sensibilisation et la prévention de la violence liée à des pratiques préjudiciables;
- grâce à l'infrastructure de services numériques pour un «Internet plus sûr» financée par le mécanisme pour l'interconnexion en Europe, des lignes d'assistance téléphoniques pour les jeunes victimes de **harcèlement en ligne** (les filles étant deux fois plus touchées par ce phénomène que les garçons) seront financées dans les États membres;
- des ressources financières seront allouées aux actions en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'émancipation des femmes et des jeunes filles dans les sept prochaines années au titre du programme thématique de l'Union concernant les biens publics mondiaux et les défis qui les accompagnent, dans le cadre de l'instrument de financement de la coopération au développement, qui prend en charge la **coopération extérieure de l'Union;** et
- les questions d'égalité entre les sexes sont intégrées à Erasmus +, le programme de financement de l'Union pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport (2014-2020).

Les mécanismes prévus par la réglementation et les comités des programmes concernés pour vérifier l'efficacité et l'efficience du financement des actions en faveur de l'égalité entre les sexes seront utilisés, notamment l'évaluation des rapports de mise en œuvre des États membres le cas échéant.

L'annexe 4 donne une vue d'ensemble du financement de **6,17 milliards d'euros** alloués par l'Union à la réalisation des objectifs et cibles du présent engagement stratégique.

Conformément aux obligations qui incombent à l'Union au titre du traité, la perspective d'égalité entre les sexes sera prise en considération lors de l'élaboration de la génération de programmes de financement de l'Union pour l'après-2020.

## 6. COOPÉRATION AVEC TOUS LES ACTEURS

Une coopération étroite avec les institutions et les parties intéressées actives dans le domaine de l'égalité entre les sexes (États membres, Parlement européen, service européen pour l'action extérieure, partenaires sociaux, organisations de la société civile, organismes chargés de l'égalité, organisations internationales et agences de l'Union) sera maintenue. Celle-ci revêtira de nombreuses formes, allant d'échanges bilatéraux et multilatéraux à des dialogues structurés.

Les documents de stratégie nationaux et l'évolution de la situation dans le domaine de l'égalité entre les sexes dans les États membres feront l'objet d'un suivi et l'échange de bonnes pratiques entre les États membres sera facilité par le programme d'apprentissage mutuel. La coopération avec les États membres se poursuivra également par l'intermédiaire du groupe à haut niveau sur l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes.

Le comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, composé de représentants des États membres, des organisations de partenaires sociaux et de la société civile, continuera à conseiller la Commission sur les initiatives législatives et les mesures à prendre. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes continuera à jouer un rôle important dans la production et le partage de preuves et de données fiables à l'appui d'une élaboration des politiques fondée sur des éléments probants, par exemple au moyen de son indice d'égalité de genre<sup>60</sup>.

Le Parlement européen et le Conseil sont invités à participer activement à cette coopération.

## 7. SUIVI ET ÉVALUATION

La mise en œuvre des actions susmentionnées continuera à faire l'objet d'un suivi régulier. Les progrès réalisés, y compris des exemples de bonnes pratiques dans les États membres, feront l'objet d'un rapport chaque année sur la base, entre autres, des objectifs et des indicateurs énoncés aux annexes 1 et 2.

Sous réserve des conclusions du rapport annuel 2017, un dialogue à haut niveau pourrait être organisé en 2018, auquel participeront le Parlement européen, les présidences du Conseil et les acteurs clés, comme les partenaires sociaux européens et la société civile, afin de dresser un bilan à mi-parcours, de recenser les problèmes et d'examiner la voie à suivre.

<sup>60</sup> <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>.

## Annexe 1: Objectifs, actions, responsabilités et indicateurs

### 1. Accroître la participation des femmes au marché du travail et l'égalité dans l'indépendance économique des femmes et des hommes

#### Objectifs

- atteindre l'objectif de l'Union d'un taux d'emploi de 75 % pour les hommes et les femmes en 2020 et combler l'écart en matière d'emploi pour les femmes;
- assurer une répartition plus équitable entre les femmes et les hommes du temps consacré aux responsabilités familiales et aux tâches domestiques et de meilleures possibilités de concilier responsabilités professionnelles et familiales;
- atteindre les objectifs de Barcelone concernant l'accueil des enfants et envisager avec les États membres une réflexion sérieuse sur les moyens de les rendre plus ambitieux et de les étendre aux soins apportés à d'autres personnes à charge;
- promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes et l'égalité entre les sexes dans la recherche;
- assurer une meilleure intégration des migrantes sur le marché du travail.

ACTION	RESPONSABILITÉS	CALENDRIER
<p>Poursuivre les actions visant à accroître la présence des femmes sur le marché du travail et à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, complétées par une nouvelle initiative pour relever les défis touchant à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle auxquels les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales sont confrontés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- moderniser le cadre juridique de l'Union: garantir une meilleure application des règles et, le cas échéant, adopter des dispositions législatives concernant les congés et les formules de travail flexibles, en consultation avec les partenaires sociaux, pour offrir une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales;*</li> <li>- définir un vaste cadre stratégique en faveur de la participation des parents au marché du travail et d'un recours plus équitable aux dispositions en matière congé et aux formules de travail flexibles, y compris envisager la mise en place éventuelle de critères de référence, le recours ciblé à des instruments financiers de l'Union pour soutenir les États membres et la sensibilisation;**</li> <li>- offrir un soutien continu aux États membres dans la réalisation des objectifs de Barcelone sur l'accueil des jeunes enfants et assurer un suivi en la matière;*** en tenant compte des résultats d'une consultation publique sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, envisager de consulter les États membres et les parties intéressées sur la manière de rendre les objectifs de Barcelone plus ambitieux et étudier la possibilité d'une approche plus globale qui porterait par exemple sur les soins apportés à d'autres personnes à charge, l'accessibilité et la qualité;**</li> <li>- soutenir les États membres dans leurs efforts en faveur d'une participation accrue des femmes au marché du travail; suivre de près les mesures de réforme nationales dans le cadre du semestre européen, conformément aux lignes directrices pour l'emploi; formuler, le cas échéant, des recommandations par pays;***</li> <li>- continuer de soutenir les entreprises dans leurs efforts visant à accroître la participation des femmes au marché du travail en facilitant les plateformes sur les chartes de la diversité;****</li> </ul>	COM: JUST/EMPL	* 2016-2019 ** 2016 *** base annuelle **** en cours
Évaluer la directive sur la sécurité sociale et suivre les résultats; élaborer un rapport sur la mise en œuvre de la directive sur les travailleurs indépendants et définir de possibles actions de suivi	COM: JUST	2016
Intégrer une perspective d'égalité dans la mise en œuvre de l'agenda européen en matière de migration pour supprimer les obstacles à l'emploi et à la progression de carrière des migrants; aider les États membres à exploiter pleinement le FSE dans ce domaine (2016-2019)	COM: HOME	2016-2019
Sensibiliser à la promotion de l'entrepreneuriat des femmes, y compris par le lancement d'une plate-forme en ligne pour l'entrepreneuriat des femmes*, la création d'un réseau européen de business angels féminins* et le réseau des Women's Web Entrepreneurs Hubs**	COM: GROW/CNECT	*2016 **2016-2017
Promouvoir le changement institutionnel dans les organismes de recherche pour éliminer les obstacles à l'égalité entre les sexes et encourager tous les organismes de recherche à mettre en œuvre les plans en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.	COM: RTD	2016-2017

INDICATEURS	SITUATION DE RÉFÉRENCE: MOYENNE DE L'UE (ANNÉE)
Écart entre les hommes et les femmes (20-64 ans) en matière d'emploi	11,5 pp (2014)
Écart entre les hommes et les femmes (20-64 ans) en matière d'emploi, en équivalents temps plein	18,1 pp (2014)
Écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi à temps partiel des parents	34,8 pp (2013)
Temps consacré au travail domestique non rémunéré par semaine, par sexe <sup>61</sup>	Hommes: 8,9 % Femmes: 26,4 % (2010)
Travail à temps partiel involontaire en raison de la garde d'enfants ou d'adultes handicapés, par sexe <sup>62</sup>	Hommes: 4,2 % Femmes 27,2 % (2014)
Proportion d'enfants pris en charge dans des structures officielles par rapport au nombre total d'enfants dans la tranche d'âge (0-3 ans et 3 ans jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire)	0-3 ans: 27 % 3 ans jusqu'à l'âge scolaire: 82 % (2013)
Proportion de la population active (50-64 ans) ayant à charge des proches âgés ou handicapés au moins plusieurs jours par semaine, par sexe <sup>63</sup>	Hommes: 10 % Femmes: 17 % (2011)
Écart entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi parmi les ressortissants de pays tiers	19,5 % (2014)
Écart entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi parmi les ressortissants de pays tiers récemment arrivés	22,3 % (2014)
Proportion d'organismes de recherche qui ont adopté des plans d'action pour l'égalité entre les sexes <sup>64</sup>	36 % (2014)

61 Eurofound

62 Eurostat («Raison principale pour l'emploi à temps partiel - Distributions par sexe et âge (%)» [lfsa\_epgar]).

63 Eurofound

64 SHE figures, brochure 2015, sur la base de European Research Area Survey 2014 (PCountry, P17, P36) [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-leaflet-web.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf).

## 2. Réduire l'écart de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes et lutter ainsi contre la pauvreté des femmes

### Objectifs

- continuer à réduire les écarts de salaire, de pension et de revenu qui subsistent entre les hommes et les femmes et, partant, les inégalités d'accès aux ressources financières tout au long de la vie;
- réduire de manière substantielle les inégalités entre les sexes dans les secteurs économiques et les différentes professions;
- augmenter le temps de travail global des femmes; garantir la mise en œuvre effective de la législation concernant l'égalité des rémunérations;
- supprimer les entraves à l'accès au marché du travail pour les groupes vulnérables, tels que les migrantes et les parents isolés;
- remédier aux causes et aux conséquences de l'écart de pension entre les femmes et les hommes.

ACTION	RESPONSABILITÉS	CALENDRIER
Continuer d'améliorer la mise en œuvre et l'application du principe de l'égalité des rémunérations en réalisant une évaluation de la directive 2006/54/CE <sup>65</sup> et en tenant compte notamment: <ul style="list-style-type: none"> <li>- du renforcement de la transparence salariale sur la base du rapport à établir concernant les mesures des États membres visant à mettre en œuvre la recommandation de la Commission<sup>66</sup>;</li> <li>- des effets de la jurisprudence récente de la Cour de justice de l'Union européenne concernant l'utilisation du sexe comme facteur actuariel influençant les pensions légales et les contrats d'assurance privés dans le secteur des pensions professionnelles avec pour effet possible d'éviter des pensions inférieures pour les femmes sur la base de leur espérance de vie moyenne supérieure;</li> <li>- des sanctions pour améliorer l'effet dissuasif de l'interdiction des discriminations en matière de rémunération; et du fonctionnement efficace et effectif des organismes chargés de l'égalité afin de faciliter l'accès à la justice pour les victimes de discrimination.</li> </ul>	COM: JUST	2016-2017
Maintenir le soutien en faveur des efforts déployés par les États membres pour garantir l'égalité des rémunérations et lutter contre les causes profondes des écarts de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes; exploiter le semestre européen (sur une base annuelle).	COM: EMPL/JUST	base annuelle
Continuer à célébrer la journée européenne de l'égalité salariale avec des activités d'information à l'échelle européenne pour établir le dialogue avec les États membres; sensibiliser au lien entre la rémunération, les revenus et les droits à pension lors de la retraite.	COM: JUST/COMM	base annuelle

<sup>65</sup> 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.

<sup>66</sup> C(2014) 1405 final.

ACTION	RESPONSABILITÉS	CALENDRIER
Coopérer avec les organismes chargés de l'égalité et soutenir les entreprises dans leurs efforts visant à garantir l'égalité des rémunérations en facilitant les plateformes sur les chartes de la diversité.	COM: JUST	en cours
Envisager la mise en place éventuelle d'autres mesures pour améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les secteurs économiques et les différentes professions; tirer parti de la grande coalition en faveur de l'emploi dans le secteur du numérique pour soutenir des mesures visant à renforcer les compétences numériques chez les femmes et les jeunes filles et favoriser l'emploi des femmes dans le secteur des TIC <sup>67</sup> ainsi que la sensibilisation aux choix en matière d'éducation et de formation professionnelle	COM: CNECT/EAC/EMPL/RTD/JUST/MOVE	*2016-2017 **2018-2019
Promouvoir l'égalité entre les sexes à tous les niveaux et pour tous les types d'enseignement, y compris en ce qui concerne les choix des matières d'études et de la carrière en fonction du sexe, en en recourant aux outils de coopération et instruments de financement existants, le cas échéant, conformément aux priorités définies dans le cadre stratégique «Éducation et formation 2020»	COM: EAC/EMPL	2016-2019
Poursuivre l'élaboration d'une série complète de mesures <sup>67</sup> pour lutter contre toutes les causes de l'écart de pension entre les femmes et les hommes en coopération avec les États membres, y compris définir l'indicateur permettant de mesurer et de suivre cet écart et les mesures pour atténuer les facteurs liés au sexe, par exemple en ce qui concerne les responsabilités familiales	COM: EAC/EMPL/JUST	2016-2017

67 Sur la base des conclusions du Conseil EPSCO de juin 2015.

INDICATEURS	MOYENNE DE L'UE (ANNÉE)
Écart de salaire entre les hommes et les femmes	16,5 % (2013)
Écart global de revenu entre les hommes et les femmes	41,1 % (2012)
Ségrégation sexuelle dans les secteurs économiques et les différentes professions <sup>68</sup>	Secteurs: 18,9 % Professions: 26,9 % (2014)
Écart de pension entre les hommes et les femmes	40,2 % (2012) <sup>69</sup>
Écart de couverture en matière de pensions entre les hommes et les femmes	6,8 % (2012) <sup>70</sup>
Pauvreté au travail chez les femmes et les hommes	Hommes: 9,3 % Femmes: 8,4 % (2014)
Taux d'exposition au risque de pauvreté et d'exclusion sociale pour les personnes âgées (65 ans et plus)	Hommes: 11,4 % Femmes: 15,6 % (2014)
Familles monoparentales exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	49,9 % (2013)

<sup>68</sup> Y compris une analyse des pourcentages de femmes travaillant dans les différents secteurs.

<sup>69</sup> Pour les retraités âgés de 65 à 79 ans, source: rapport sur l'adéquation des pensions du Comité de la protection sociale et de la Commission européenne (2015).

<sup>70</sup> Pour les personnes âgées de 65 à 79 ans, source: rapport sur l'adéquation des pensions du Comité de la protection sociale et de la Commission européenne (2015).

### 3. Promouvoir la participation plus équilibrée des femmes et des hommes au processus décisionnel

#### Objectifs

- poursuivre les efforts visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes aux postes de direction dans la sphère économique, notamment parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse (représentation d'au moins 40 % pour le sexe sous-représenté);
- améliorer l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs exécutifs des grandes sociétés cotées et au sein de la pépinière de talents;
- améliorer la collecte de données et l'équilibre hommes-femmes aux postes décisionnels dans les organismes de recherche;
- améliorer l'équilibre hommes-femmes dans la prise de décision politique et dans la vie publique, y compris le sport;
- atteindre l'objectif de 40 % de femmes aux postes d'encadrement supérieur et intermédiaire au sein de la Commission d'ici la fin de 2019.

ACTION	RESPONSABILITÉS	CALENDRIER
Continuer à soutenir l'adoption de la proposition de directive de 2012 relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse d'ici 2016 <sup>71</sup> ; suivre de près la transposition et la mise en œuvre; soutenir d'autres initiatives ciblées visant à atteindre un meilleur équilibre hommes-femmes dans la prise de décision, y compris fournir des orientations aux États membres	COM: JUST	en cours
Continuer à collecter et à diffuser des données sur la représentation des femmes et des hommes aux hautes fonctions décisionnelles, en étroite coopération avec l'EIGE	COM: JUST EIGE	en cours
Envisager des mesures pour améliorer l'équilibre hommes-femmes dans la prise de décision politique et continuer d'encourager les États membres ainsi que de soutenir les activités des autorités nationales en faveur de l'équilibre hommes-femmes aux postes décisionnels publics et politiques	COM: JUST	2018
Fournir des orientations aux États membres sur une approche commune de la mise en œuvre d'objectifs quantitatifs en ce qui concerne les postes décisionnels dans la recherche	COM: RTD	2016
Atteindre l'objectif de 40 % de femmes aux postes d'encadrement supérieur et intermédiaire au sein de la Commission d'ici la fin de son mandat	COM: HR	en cours

<sup>71</sup> Voir le programme de travail de la Commission pour 2016.

INDICATEURS	MOYENNE DE L'UE (ANNÉE)
Proportion de femmes au sein des organes décisionnels les plus élevés des plus grandes sociétés enregistrées et cotées en bourse au niveau national	21,2 % (avril 2015)
Proportion de femmes parmi les présidents et PDG des plus grandes sociétés enregistrées et cotées en bourse au niveau national	Présidents: 7,1 % PDG: 3,6 % (avril 2015)
Proportion de femmes parmi les membres exécutifs et non exécutifs des deux organes décisionnels les plus élevés des plus grandes sociétés enregistrées et cotées en bourse au niveau national	Administrateurs non exécutifs: 22,5 % Cadres dirigeants: 13,7 % (Avril 2015)
Proportion de femmes parmi les chefs d'établissement d'enseignement supérieur <sup>72</sup>	15,5 % (2010)
Proportion de femmes dans les assemblées monocamérales ou les chambres basses des parlements nationaux ou fédéraux et au Parlement européen	29 % (mai 2015) PE: 37 %
Proportion de femmes parmi les membres des gouvernements nationaux ou fédéraux et de la Commission européenne	27 % (mai 2015) CE: 32 %
Proportion de femmes aux postes d'encadrement supérieur/intermédiaire de la Commission <sup>73</sup>	28 % / 32 % (février 2015)

72 Rapport «She Figures 2012».

73 DG HR.

## 4. Lutter contre la violence fondée sur le sexe et protéger et aider les victimes de cette violence

**Objectifs**

- lutter contre la violence fondée sur le sexe; protéger et aider les victimes;
- améliorer la disponibilité, la qualité et la fiabilité des données;
- faire œuvre de sensibilisation, promouvoir l'évolution des mentalités et favoriser la prévention;
- améliorer l'aide aux victimes et l'accès à la justice;
- éliminer les MGF.

ACTION	RESPONSABILITÉS	CALENDRIER
Adhésion de l'Union à 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 (convention d'Istanbul), dans la limite des compétences de l'Union et en tenant compte des conséquences juridiques d'une adhésion; mettre ensuite en œuvre les dispositions de cette convention; continuer à encourager les États membres à progresser sur la voie de sa ratification (2016)	COM: JUST	2016
Continuer d'appliquer la directive sur les droits des victimes et la législation relative aux décisions de protection européennes, en particulier pour garantir l'accès à la protection et à l'aide pour les victimes de violence fondée sur le sexe	COM: JUST	en cours
Continuer à améliorer l'accessibilité, la qualité et la fiabilité des données sur la violence fondée sur le sexe, en coopération avec Eurostat, l'EIGE et la FRA; continuer également à recueillir des données comparables sur la violence fondée sur le sexe dans le sport au moyen d'une étude spécifique*	COM: JUST/Eurostat EIGE FRA * EAC	en cours  * 2016
Poursuivre les actions ciblées pour éliminer toutes les formes de violence fondée sur le sexe et les actions de sensibilisation	COM: JUST	2017
Continuer de promouvoir l'évolution des mentalités et des comportements en organisant des actions de sensibilisation, y compris des activités adaptées pour célébrer la journée internationale de la tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales féminines (6 février) et la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre)	COM: JUST	base annuelle

ACTION	RESPONSABILITÉS	CALENDRIER
Poursuivre la mise en œuvre des mesures établies dans la communication intitulée « <i>Vers l'éradication des mutilations génitales féminines</i> »; utiliser les instruments adéquats pour éliminer les MGF; s'appuyer sur cette expérience pour lutter contre les autres pratiques préjudiciables; créer une plateforme de connaissances sur internet relative aux MGF destinée aux professionnels concernés	COM: JUST	2016-2017
Prendre les mesures nécessaires pour assurer le suivi du rapport évaluant le respect par les États membres de la directive sur la lutte contre la traite des êtres humains et veiller à ce que la dimension de genre de la traite des êtres humains soit prise en considération	COM: HOME/JUST	*2016 **en cours

INDICATEURS	MOYENNE DE L'UE (ANNÉE)
Proportion de femmes ayant été victimes de violence physique et/ou sexuelle	33 % (mars 2014)
Proportion de femmes ayant été victimes de violence physique et/ou sexuelle de la part de leur partenaire	22 % (mars 2014)
Proportion de femmes ayant été victimes de violence psychologique de la part de leur partenaire	43 % (mars 2014)
Proportion de femmes ayant été victimes de harcèlement sexuel	55 % (mars 2014)

## 5. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes dans le monde

**Objectifs**

- promouvoir, protéger et faire respecter tous les droits de l'homme; assurer la mise en œuvre intégrale et effective des obligations et engagements liés aux droits des femmes dans toutes les instances internationales, en particulier la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la plate-forme d'action de Pékin et le programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement;
- veiller à ce que les droits des femmes et des jeunes filles, l'égalité entre les sexes et l'émancipation des femmes et des jeunes filles constituent des éléments indispensables des moyens financiers et non financiers destinés à la mise en œuvre du programme pour le développement durable à l'horizon 2030, ainsi que de l'examen de celui-ci, de son suivi et des mécanismes de responsabilité qu'il prévoit;
- veiller à ce que l'égalité entre les sexes et l'adoption de l'acquis en la matière fassent l'objet d'une évaluation au cours du processus d'adhésion.

ACTION	RESPONSABILITÉS	CALENDRIER
En coopération avec le SEAE et les États membres, mettre en œuvre le plan d'action établi dans le document de travail conjoint des services sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes: transformer la vie des jeunes filles et des femmes dans le contexte des relations extérieures de l'UE 2016-2020 <sup>74</sup> ; conformément à ce nouveau cadre, s'engager:	COM: DEVCO/ECHO/ NEAR/FPI EEAS	2016-2019
- avec le SEAE et, en coopération avec les États membres, à défendre la promotion de l'égalité entre les sexes et des droits des femmes dans la mise en œuvre et le suivi du programme pour le développement durable à l'horizon 2030 et la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin;	COM: DEVCO EEAS	en cours
- avec le SEAE et les États membres à promouvoir l'égalité entre les sexes et à promouvoir et protéger les droits des jeunes filles et des femmes au moyen du plan d'action de l'Union en faveur des droits de l'homme et de la démocratie, de l'approche globale pour la mise en œuvre par l'Union européenne des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations unies et des lignes directrices de l'Union sur les violences contre les femmes;	COM: DEVCO/ECHO EEAS	en cours

74 SWD(2015) 182 final du 21.9.2015; adopté par le Conseil le 26 octobre 2015.

ACTION	RESPONSABILITÉS	CALENDRIER
- à continuer de financer et de suivre les actions en faveur de l'égalité entre les sexes dans la coopération au développement et la coopération de voisinage, ainsi que dans le cadre de l'aide humanitaire, notamment par l'utilisation systématique des marqueurs de genre de l'OCDE dans la coopération au développement et du marqueur genre-âge dans toutes les actions humanitaires financées par l'Union, pour évaluer si les besoins et les vulnérabilités des hommes et des femmes de tous âges ont été définis et pris en considération;	COM: DEVCO/ECHO	en cours
- continuer de suivre étroitement et d'encourager le respect, par les pays candidats et les pays candidats potentiels, des critères de Copenhague pour l'adhésion à l'Union en ce qui concerne les droits de l'homme, y compris l'égalité entre les femmes et les hommes; à poursuivre les efforts pour inclure l'intégration de l'égalité dans tous les programmes pertinents financés par l'instrument d'aide de préadhésion (IAP) et l'instrument européen de voisinage (IEV).	COM: NEAR	en cours

#### Indicateurs (voir objectif 5 du programme de développement durable des Nations unies à l'horizon 2030)

Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles

Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation

Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine

Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national

Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et le Programme d'action de Beijing et les documents finals des conférences d'examen qui ont suivi

- Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi que l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne
- Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes
- Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent

## 6. Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes, financement en faveur de l'égalité entre les sexes et coopération avec l'ensemble des acteurs

### Objectifs

- continuer à intégrer une perspective d'égalité entre les sexes dans tous les aspects de l'action de l'Union (intégration effective de l'égalité);
- continuer à assurer un financement effectif et efficace de l'Union en faveur de l'égalité entre les sexes;
- coopérer étroitement avec toutes les parties intéressées actives dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

ACTION	RESPONSABILITÉS	CALENDRIER
Continuer à fournir des orientations et à assurer une coopération étroite entre les services de la Commission sur les questions d'égalité entre les sexes dans le cadre du groupe interservices sur l'égalité entre les femmes et les hommes	COM: JUST / toutes les DG	en cours
Envisager la publication d'un rapport sur l'intégration de l'égalité au sein de la Commission	COM: JUST / toutes les DG	2017
Continuer à fournir des fonds pour l'égalité entre les sexes par l'intermédiaire des programmes pertinents de l'Union	COM: DG assurant le financement	2017-2019
Tenir compte de la perspective d'égalité entre les sexes dans la préparation de la génération de programmes de financement de l'Union pour l'après-2020	COM: DG assurant le financement	2017-2019
Suivre les documents et évolutions stratégiques au niveau national dans le domaine de l'égalité entre les sexes	COM: JUST	2017
Continuer à faciliter les échanges de bonnes pratiques entre les États membres par le programme d'apprentissage mutuel	COM: JUST MS	trois fois par an
Organiser régulièrement des réunions du groupe à haut niveau sur l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes et du comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	COM: JUST	deux fois par an
Continuer à publier un rapport sur les progrès réalisés dans le domaine de l'égalité entre les sexes dans l'Union	COM: JUST	une fois par an
Établir un rapport intermédiaire sur la mise en œuvre des actions	COM: JUST / toutes les DG	une fois par an

**INDICATEURS**

Rapport publié sur l'intégration de l'égalité

Règlements concernant les futurs programmes de financement

Analyse effectuée des documents stratégiques nationaux

Nombre d'échanges de bonnes pratiques

Nombre de réunions organisées

Rapports publiés sur l'état d'avancement

Rapports établis sur la mise en œuvre

## Annexe 2:

# Objectifs sélectionnés

### 1. Objectifs au niveau de l'Union

L'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019 contribuera à la réalisation des objectifs suivants:

OBJECTIFS	SOURCE
Écart nul entre les hommes et les femmes (20-64 ans) en matière d'emploi	Stratégie Europe 2020: objectif d'un taux d'emploi de 75 % tant pour les femmes que pour les hommes
Offre de structures d'accueil pour 33 % des enfants de moins de 3 ans et pour 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire	Objectifs fixés lors du Conseil européen de Barcelone en 2002 et confirmés par le pacte européen 2011-2020 pour l'égalité entre hommes et femmes <sup>75</sup>
40 % de membres du sexe sous-représenté aux postes d'administrateurs non exécutifs dans les sociétés cotées (à l'exception des PME)	Proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes (novembre 2012)

<sup>75</sup> [https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/fr/lisa/119629.pdf](https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/lisa/119629.pdf).

## 2. Objectifs convenus au niveau international

Du 25 au 27 septembre 2015, les États membres des Nations unies ont adopté un nouveau programme ambitieux pour l'après-2015<sup>76</sup>, qui vise à mettre fin à la pauvreté d'ici à 2030 et à encourager le partage de la prospérité économique, du développement social et de la protection de l'environnement entre tous les pays. Il se fonde sur 17 objectifs, dont un objectif autonome relatif à l'égalité entre les sexes et à l'émancipation des femmes et des jeunes filles, avec des objectifs et des indicateurs spécifiques, et comporte des cibles touchant à la question de l'égalité des sexes dans d'autres domaines.

Étant donné que le programme a été négocié par tous les membres des Nations unies, y compris l'Union et ses États membres, et s'applique à tous pour les 15 prochaines années, le présent engagement stratégique contribuera à atteindre les cibles touchant à la question de l'égalité entre les sexes, et en particulier les cibles fixées au titre de l'objectif 5:

- 5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles;
- 5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation;
- 5.3 Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine;
- 5.4 Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national;
- 5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique;
- 5.6 Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et le Programme d'action de Beijing et les documents finals des conférences d'examen qui ont suivi;
  - 5.a Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne;
  - 5.b Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes;
  - 5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent.

<sup>76</sup> <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

## Annexe 3:

# Intégrer une perspective d'égalité entre les sexes dans toutes les pratiques et politiques liées aux ressources humaines au sein de la Commission européenne

La notion de diversité reconnaît la grande variété de qualités parmi le personnel en termes de savoir-faire, de compétences, de personnalité et de connaissances, également au sein de la Commission. Par conséquent, la gestion de la diversité constituera un enjeu stratégique pour l'institution et bénéficiera d'un soutien politique fort. Dans ce contexte, un accent particulier sera mis sur la responsabilité de l'encadrement supérieur pour obtenir des résultats à cet égard.

Trois domaines prioritaires seront pris en considération:

- assurer un environnement de travail inclusif et axé sur les résultats, au profit de l'ensemble du personnel;
- atteindre 40 % de représentation féminine dans l'encadrement intermédiaire et supérieur d'ici la fin du mandat de la Commission; et
- atteindre l'excellence s'agissant d'attirer et de retenir du personnel présentant un handicap.

L'environnement de travail de la Commission doit être axé sur les résultats, de manière à ce que le personnel soit libre d'organiser son travail de manière autonome et de gérer l'articulation entre le travail et les autres activités (équilibre entre vie professionnelle et vie privée). Plusieurs initiatives en matière de communication et un cadre de formation et de développement pour stimuler et soutenir le passage à un lieu de travail véritablement inclusif pourraient être envisagés. Plusieurs initiatives en matière de communication et un cadre de formation et de développement pour stimuler et soutenir le passage à un lieu de travail véritablement inclusif pourraient être envisagés.

## Annexe 4:

# Programmes de financement de l'Union pour la période 2014-2020 qui contribuent à la réalisation des objectifs et cibles du présent engagement stratégique

Un certain nombre de programmes de financement de l'Union pour la période 2014-2020 permettent de soutenir l'égalité entre les sexes et l'intégration de la dimension de genre; il s'agit notamment:

- des Fonds structurels et d'investissement européens,
- du Fonds «Asile, migration et intégration»,
- du programme «Droits, égalité et citoyenneté»,
- du programme-cadre pour la recherche et l'innovation «Horizon 2020»,
- du programme Erasmus + (programme de l'Union pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport),
- du mécanisme pour l'interconnexion en Europe (programme de l'Union destiné à cofinancer des projets de réseaux transeuropéens),
- de l'instrument de financement de la coopération au développement,
- de l'instrument européen de voisinage,
- de l'instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme et
- du programme pour l'emploi et l'innovation sociale.

Un **financement indicatif** en faveur de l'égalité entre les sexes peut être prévu pour les programmes qui comportent un objectif en matière d'égalité entre les sexes et utilisent des indicateurs ayant trait à l'égalité entre les sexes permettant de préciser les montants alloués.

## Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI)

Les Fonds ESI 2014-2020, et en particulier le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen de développement régional (FEDER), sont des leviers financiers essentiels pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Sur la base des programmes opérationnels convenus entre les États membres et la Commission, on estime qu'environ **5,85 milliards d'euros** seront consacrés au cours de la période 2014-2020 à des mesures visant la promotion de l'égalité entre les sexes.

Un financement d'environ **4,6 milliards d'euros** au titre du FSE au cours de la période 2014-2020 est programmé pour la priorité d'investissement «l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines, notamment en matière d'accès à l'emploi et d'avancement dans la carrière, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ainsi que la promotion du principe «à travail égal, salaire égal», choisie par 12 États membres<sup>77</sup>.

<sup>77</sup> AT, CZ, DE, ES, FI, GR, HU, IT, PL, PT, SK et UK.

Environ **1,25 milliard d'euros** provenant du Fonds européen de développement régional sont programmés pour les investissements dans les infrastructures d'accueil des enfants.

## Programme «Droits, égalité et citoyenneté»

Environ **440 millions d'euros** sont alloués au programme «Droits, égalité et citoyenneté», qui comporte neuf objectifs spécifiques, dont un consacré à l'égalité entre les sexes et un autre à la prévention et à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, des enfants et des jeunes, ainsi qu'à la protection des victimes et des groupes à risque. Ces deux objectifs représentent actuellement environ **35 % des fonds alloués au programme**.

## Instrument de financement de la coopération au développement

Parmi de nombreuses autres actions ciblées, **100 millions d'euros** seront affectés à l'amélioration des conditions de vie des jeunes filles et des femmes par l'intermédiaire du **programme thématique spécifique 2014-2020 «Biens publics mondiaux et défis qui les accompagnent»**. Sur ce montant, 70 millions d'euros sont prévus pour la ligne budgétaire consacrée à l'égalité entre les sexes, l'émancipation des femmes et les droits des jeunes filles et 30 millions d'euros pour la ligne consacrée au bien-être des enfants, qui prévoit 18 millions d'euros pour lutter contre les pratiques préjudiciables telles que les mutilations génitales féminines et le mariage des enfants.

En outre, l'égalité entre les sexes sera intégrée dans les programmes géographiques bilatéraux et régionaux. Il s'agit par exemple du programme ICD-Asie Amérique latine, qui consacrera 16 à 18 millions d'euros à des actions spécifiques en faveur de l'égalité entre les sexes, ou de la facilité pour l'égalité entre les sexes en Albanie (*Gender Equality Facility*), dotée d'une enveloppe de 2 millions d'euros.

## Horizon 2020

L'égalité entre les sexes est encouragée de trois manières dans le cadre d'Horizon 2020:

- équilibre hommes-femmes dans les groupes consultatifs (objectif de 50 %) et les comités d'évaluation (40 %) - les données seront publiées dans les rapports de suivi au titre d'Horizon 2020;
- les bénéficiaires de subventions sont encouragés à viser l'équilibre hommes-femmes et l'égalité des chances dans les équipes de recherche participant aux projets; et
- intégration de la dimension d'égalité dans le contenu de la recherche (c'est-à-dire tenir compte des caractéristiques biologiques des femmes et des hommes et des facteurs sociaux/culturels).

En outre, dans le cadre du programme de travail 2014-2017 «La science avec et pour la société», un budget d'environ **43 millions d'euros** sera alloué aux **projets de sensibilisation et de mise en œuvre de l'égalité entre les sexes dans le système de recherche et les organismes de recherche**.

## Annexe 5:

# Stratégies/plans d'action nationaux en matière d'égalité entre les sexes (septembre 2015)

L'adoption, par un nombre croissant d'États membres, de stratégies ou plans d'action nationaux (PAN) abordant la question de l'égalité entre les sexes dans un cadre cohérent et coordonné est une évolution positive. En outre, de nombreux États membres ont adopté des plans d'action thématiques portant sur des défis particuliers, tels que la violence fondée sur le sexe. La mise en œuvre effective des politiques en matière d'égalité entre les sexes varie selon les États membres et les domaines d'action, en raison de situations socio-économiques, culturelles et institutionnelles différentes. La conception et la mise en œuvre des stratégies et plans d'action nationaux ont été influencées par les cadres européens passés pour l'égalité entre les sexes, que les États membres considèrent comme un élément moteur important des évolutions au niveau national<sup>78</sup>.

ACTIONS	DOCUMENTS ADOPTÉS	STATUT
Autriche	PAN pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail	AG <sup>79</sup>
	PAN contre la violence à l'égard des femmes (2014)	AG
	4 <sup>e</sup> PAN de lutte contre la traite des êtres humains (2015-2017)	AG
	PAN révisé concernant la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies (PAN de 2012 révisé)	AG
	PAN sur la santé des femmes	P
Belgique	4 <sup>e</sup> PAN de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales (2010-2014) <sup>80</sup>	AG
	PAN de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre (2015-2019)	
	Plan d'action fédéral relatif à la mise en œuvre du <i>gender mainstreaming</i> (2015-2019)	AG
	2 <sup>e</sup> PAN «Femmes, paix et sécurité» (2013-2016) mettant en œuvre la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies	AG
	3 <sup>e</sup> PAN de lutte contre le trafic d'êtres humains et la traite des êtres humains (2015-2019)	AG

<sup>78</sup> Recent developments and current priorities in the field of gender equality, European Network of Experts on Gender Equality (ENEGE), 2014.

<sup>79</sup> Le PAN a été défini à l'origine pour la période 2010-2013; le programme du gouvernement a confirmé son extension pour la période 2013-2018.

ACTIONS	DOCUMENTS ADOPTÉS	STATUT
<b>Bulgarie</b>	Stratégie nationale pour la promotion de l'égalité entre les sexes (2009-2015)	AG
	PAN annuel de promotion de l'égalité entre les sexes (2009-2015)	AG/AP
<b>Croatie</b>	Politique nationale en faveur de l'égalité entre les sexes (2011-2015)	AG/AP
	Stratégie pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes (2014-2020) et plan d'action en vue de sa mise en œuvre.	AG
	Plan national de lutte contre la discrimination (2015-2020)	P <sup>81</sup>
	Stratégie nationale de protection contre la violence familiale (2011-2016)	AG
	PAN pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies relative aux femmes, à la paix et à la sécurité (2011-2014)	AG
	Programme national de promotion et de protection des droits de l'homme (2013-2016)	AG
	Plan national pour l'élimination de la traite des êtres humains (2012-2015)	AG
<b>Chypre</b>	PAN pour prévenir et combattre la violence domestique (2010-2013)	AG <sup>82</sup>
	Plan d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2014-2017)	AG
	PAN sur l'égalité entre les sexes dans l'éducation (2014-2017)	AG
	PAN relatif à la traite des êtres humains (2013-2015)	AG
<b>République tchèque</b>	Plan national en faveur de l'égalité entre les sexes - Priorités et procédures du gouvernement en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (chaque année depuis 1998)	AG
	Stratégie relative à l'égalité des chances pour les hommes et les femmes (2014-2020)	AG
	Plan d'action pour l'égalité de représentation des femmes en politique et aux postes décisionnels (2015)	AG
	2 <sup>e</sup> PAN pour la prévention de la violence domestique (2015-2018)	AG

80 Le PAN visait essentiellement à lutter contre la violence domestique, mais couvre désormais également les MGF, les mariages forcés et la violence liée à l'honneur.

81 Les groupes de travail chargés de la rédaction du plan ont commencé à recenser les problèmes et à fixer des objectifs dans le domaine du travail et de l'emploi.

82 Le comité consultatif travaille au 2<sup>e</sup> plan d'action, pour la période 2016-2018, qui couvrira des actions non prévues par le premier plan, telles que la création d'une base de données centrale unique.

ACTIONS	DOCUMENTS ADOPTÉS	STATUT
<b>Danemark</b>	PAN annuel pour l'égalité entre les sexes	AP <sup>83</sup>
	PAN pour l'intégration de la dimension d'égalité (2007-2011; 2012-présent)	AG
	Stratégie en faveur des enfants et des familles (2012-2020)	
	Plan d'action pour la lutte contre la violence domestique (2014)	AG
	Plan d'action pour la lutte contre la traite des êtres humains (2015-2018)	AG
	PAN relatif à la violence liée à l'honneur (2012-présent)	AG
<b>Estonie</b>	Plan d'action pour réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes (2012-2016)	AG
	Plan de développement pour les enfants et les familles (2012-2020)	AG
	Stratégie de développement pour prévenir la violence (2015-2020) <sup>84</sup>	AG
	Plan de développement pour le bien-être (2016-2023) <sup>85</sup>	P
<b>Finlande</b>	Plan d'action du gouvernement en faveur de l'égalité entre les sexes (2011-2015)	AG
	PAN destiné à réduire la violence à l'égard des femmes (2010-2015)	AG
<b>France</b>	Plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes; projet de loi pour l'égalité femmes-hommes (depuis 2012)	AP
	Plans triennaux de lutte contre les violences faites aux femmes (2008-2010; 2011-2013; 2014-2016)	AG <sup>86</sup>
<b>Allemagne</b>	Plan d'action concernant les perspectives de réintégration sur le marché du travail (depuis 2008)	AG
	Premier rapport sur l'égalité entre les sexes (cadre de référence pour la politique du gouvernement fédéral en faveur de l'égalité entre les sexes) (2011)	AG
	2 <sup>e</sup> plan d'action du gouvernement pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes (depuis 2007)	AG
<b>Grèce</b>	Programme national pour une égalité réelle entre les sexes (2010-2013, étendu jusqu'en 2015) <sup>87</sup>	AG
	Plan national en faveur de l'inclusion sociale (2014), couvrant également la promotion de l'égalité entre les sexes et la lutte contre la discrimination	AG

83 Le plan d'action est présenté au parlement et examiné par celui-ci chaque année.

84 La stratégie vise à réduire la violence domestique, la violence à l'encontre des enfants, la violence fondée sur le sexe et la traite des êtres humains.

85 Ce plan couvrira le travail, l'emploi, la sécurité sociale, l'inclusion sociale, l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances.

86 The plans are presented by the Government as guidelines, without a framework law.

ACTIONS	DOCUMENTS ADOPTÉS	STATUT
Hongrie	Résolution n° 1004/2010 (I. 21) du gouvernement; stratégie nationale pour la promotion de l'égalité entre les sexes - lignes directrices et objectifs 2010-2021	AG
	Stratégie de lutte contre la traite des êtres humains (2013-2016)	AP
Irlande	Stratégie nationale en faveur des femmes (2007-2016)	AG
	2 <sup>e</sup> PAN concernant les femmes, la paix et la sécurité (2015)	
	Stratégie nationale en matière de violence domestique, sexuelle et fondée sur le sexe (2010-2014) <sup>88</sup>	AG
	PAN destiné à prévenir et combattre la traite des êtres humains (2009) <sup>89</sup>	AG
Italie	Programme national de réforme comportant des règles relatives à la lutte contre la violence fondée sur le sexe et la maltraitance au sein de la famille (2014)	AG
	Plan d'action extraordinaire contre la violence sexuelle et le harcèlement (depuis 2010)	AG
Lettonie	Plan de mise en œuvre de l'égalité entre les sexes (2012-2014)	AG
	Lignes directrices relatives à la politique familiale publique (2011-2017), qui couvrent la violence domestique	AG
	Lignes directrices concernant l'égalité des chances et l'égalité de droits pour les femmes et les hommes (2016-2020)	P
Lituanie	Programme national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (2010-2014)	AG/AP
	Rapport de mise en œuvre (2015) sur le programme national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (2010-2014)	AG
	Programme national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (2015-2021)	AG/AP
	PAN pour la mise en œuvre du programme national (2015-2017)	AG

87 A working group on updating the programme was established in July 2015.

88 The Government is expected shortly to approve the 2nd national strategy.

89 The drafting of a successor NAP is at an advanced stage.

ACTIONS	DOCUMENTS ADOPTÉS	STATUT
Luxembourg	PAN concernant l'égalité entre les femmes et les hommes (2009-2014, mis à jour pour la période 2015-2018)	AG
	Stratégie visant à améliorer la représentation des femmes dans la prise de décision (2014)	AG
	Programme du gouvernement en matière de conciliation (2014-2019)	AG
	Stratégie du gouvernement visant à parvenir à un meilleur équilibre hommes-femmes dans les instances de décision économiques et politiques (2014)	AG
	PAN concernant l'éducation sexuelle et affective (2012)	AG
Malte	PAN sur la violence à l'égard des femmes (2013-2015) <sup>90</sup>	AG
	Politique gouvernementale sur l'intégration de la dimension d'égalité dans la pratique (2012) <sup>91</sup>	AP
Pays-Bas	Politique principale en matière d'émancipation (2013-2016)	AG
	Plan spécifique pour les femmes dans les hautes fonctions de l'administration nationale (2013)	AG
Pologne	PAN pour l'égalité de traitement (2013-2016)	AG <sup>92</sup>
	Programme national de lutte contre la violence domestique (2006-2013, mis à jour pour la période 2014-2020)	AG
	Stratégie de développement du capital humain (2020)	AG
Portugal	5 <sup>e</sup> plan national pour l'égalité entre les sexes, la citoyenneté et la non-discrimination (2014-2017)	AG
	5 <sup>e</sup> plan national pour la prévention et la lutte contre la violence domestique et la violence fondée sur le sexe (2014-2017)	AG
	3 <sup>e</sup> plan national contre la traite des êtres humains (2014-2017)	AG
	3 <sup>e</sup> programme d'action pour la prévention et l'élimination des MGF (2014-2017)	AG
Roumanie	Stratégie nationale en faveur de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes (2010-2012, mise à jour pour la période 2014-2017)	AG
	Stratégie nationale pour la prévention et la lutte contre la violence domestique (2013-2017) et plan opérationnel	AG

90 Le plan a été annoncé en 2012.

91 Cette politique rappelle que les administrations publiques et les organisations du secteur public sont responsables de la mise en œuvre de politiques en matière d'égalité entre les sexes et d'intégration de l'égalité.

92 La préparation du PAN est requise par la loi antidiscrimination.

ACTIONS	DOCUMENTS ADOPTÉS	STATUT
Slovaquie	PAN pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes (2014-2019)	AG
	Stratégie nationale en faveur de l'égalité entre les sexes (2014-2019)	AG
	PAN concernant l'égalité entre les sexes (2014-2019)	AG
Slovénie	Résolution relative à un programme national pour la prévention de la violence domestique (2009-2014)	AG
	Projet de résolution concernant un programme national en faveur de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes (2015)	P <sup>93</sup>
Espagne	Plan stratégique relatif à l'égalité des chances (2014-2016)	AG
	Plan spécial concernant l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail et la lutte contre les discriminations salariales (2015-2017)	P
	2 <sup>e</sup> plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la société de l'information (2014-2017)	AG
	Stratégie nationale pour l'éradication de la violence à l'égard des femmes (2013-2016)	AG
	Plan en faveur des femmes dans les zones rurales (2015-2018)	AG
	Plan global de soutien à la famille (2015-2017)	AG
	Plan global en faveur de la lutte contre la traite des femmes et des jeunes filles à des fins d'exploitation sexuelle (2015-2018)	AG
	Protocole national contre les MGF (2015)	AG

93 Le projet de résolution a été examiné par le conseil d'experts pour l'égalité entre les sexes en février 2015 et fait l'objet d'un débat public depuis le 2 avril 2015.

ACTIONS	DOCUMENTS ADOPTÉS	STATUT
Suède	Communication du gouvernement n° 2011/12:3 concernant l'objectif de l'égalité entre les sexes (2011-2014)	AG
	Communication du gouvernement n° 2008/09:198 concernant une stratégie pour l'égalité entre les sexes sur le marché du travail et dans le secteur des entreprises (2009)	AG
	Communication du gouvernement n° 2007/08:39 concernant un plan d'action visant à lutter contre la violence des hommes à l'égard des femmes, la violence et l'oppression liées à l'honneur, ainsi que la violence dans les relations entre personnes du même sexe (2008, mise à jour pour la période 2011-2014)	AG
	Plan d'action pour prévenir et empêcher les mariages des jeunes contre leur gré (2010)	AG
	Stratégie en faveur de l'intégration de l'égalité dans les services du gouvernement (2012-2015)	AG
Royaume-Uni	Loi de 2010 sur l'égalité (devoir d'égalité du secteur public intégré en 2011)	AP
	Stratégie en faveur de l'égalité: pour un Royaume-Uni plus équitable (2006-2016)	AP
	Appel à mettre un terme à la violence à l'égard des femmes et des filles (plans d'action révisés annuellement; dernièrement révision en date: mars 2014)	AP
	Plan d'action visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles (depuis 2011)	AG
	Programme de prévention des MGF (2014)	AG

Sources: experts par pays de l'ENEGE (fiches par pays, février 2015), EIGI, CE, PE.

\* AP: approuvé par le parlement, AG: approuvé par le gouvernement, P: projet.

## Annexe 6:

# Principaux domaines d'action couverts par les stratégies/ plans d'action des États membres en matière d'égalité entre les sexes (Septembre 2015)

À l'origine, les stratégies nationales en matière d'égalité entre les sexes se concentraient essentiellement sur le marché du travail, avec l'introduction de dispositions législatives et réglementaires sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur le plan de l'emploi. Au cours des dernières années, du fait des évolutions socio-économiques, l'intervention a été élargie à d'autres domaines pertinents, tant sur le marché du travail (écart de salaire, temps de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée) que dans d'autres domaines, tels que la violence à l'égard des femmes, la santé, ainsi que la prise de décisions économiques et politiques<sup>94</sup>. Les domaines couverts par les stratégies et plan d'action des États membres sont les suivants:

	Inclusion sociale et pauvreté	Éducation et formation	Accès à la santé	Violence fondée sur le sexe	Économie et marché de l'emploi	Stéréotypes liés au genre	Conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle	Prise de décision
Autriche	x	x	x	x	x	x	x	x
Belgique	x			x	x			x
Bulgarie	x	x	x	x	x	x	x	
Chypre	x	x	x	x	x	x	x	x
République tchèque	x	x	x	x	x	x	x	
Danemark	x	x	x	x	x	x	x	x
Estonie		x		x	x	x	x	
France	x	x	x	x	x	x	x	x
Allemagne	x	x	x	x	x	x	x	x
Grèce	x	x	x	x	x	x	x	x
Hongrie	x	x	x	x	x	x	x	x
Irlande	x	x	x	x	x	x	x	x

	Inclusion sociale et pauvreté	Éducation et formation	Accès à la santé	Violence fondée sur le sexe	Économie et marché de l'emploi	Stéréotypes liés au genre	Conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle	Prise de décision
Italie	x			x	x	x	x	x
Lettonie				x	x	x	x	
Lituanie		x	x	x	x		x	
Luxembourg	x	x	x	x	x	x	x	x
Malte	x	x	x	x	x	x	x	x
Pays-Bas	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugal	x	x	x	x	x	x	x	
Roumanie	x	x		x	x	x	x	
Slovénie	x	x	x	x	x	x	x	x
Espagne	x	x	x	x	x	x	x	x
Suède	x	x	x	x	x	x	x	
Croatie	x	x	x	x	x	x	x	x
Finlande	x	x	x	x	x	x	x	x
Pologne	x	x	x	x	x	x	x	x
Slovaquie	x	x	x	x	x	x	x	x
Royaume-Uni	x	x	x	x	x	x	x	x

Sources: experts par pays de l'ENEGE, EIGE, CE, PE

94 *Recent developments and current priorities in the field of gender equality*, ENEGE, 2014.



## 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](http://ec.europa.eu/represent_fr.htm)),  
des délégations dans les pays hors UE ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_fr.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm)),  
en contactant le réseau Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_fr.htm](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>).



