



# Rapport 2025 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE

Justice et  
consommateurs

COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 7.3.2025

SWD(2025) 67 final

**DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION**

**Rapport 2025 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE**



Document préparé par Pierre Dieumegard pour [Europe-Démocratie-Esperanto](#)

L'objectif de ce document "provisoire" est de permettre à un plus grand nombre de personnes dans l'Union européenne de prendre connaissance des documents produits par l'Union européenne (et financés par leurs impôts).

**S'il n'y a pas de traduction, les citoyens sont exclus du débat.**

Ce document [n'existait qu'en anglais](#), dans un fichier pdf. À partir du fichier initial, nous avons créé un fichier ODT, préparé par le logiciel Libre Office, pour la traduction automatique vers d'autres langues. Les résultats sont maintenant disponibles [dans toutes les langues officielles](#).

**Il est souhaitable que l'administration de l'UE prenne en charge la traduction des documents importants. Les «documents importants» ne sont pas seulement des lois et des règlements, mais aussi les informations importantes nécessaires pour prendre ensemble des décisions éclairées.**

Afin de discuter ensemble de notre avenir commun et de permettre des traductions fiables, la langue internationale espéranto serait très utile en raison de sa simplicité, de sa régularité et de sa précision.

Contactez-nous :

[Kontakto \(europokune.eu\)](mailto:Kontakto@europokune.eu)

<https://e-d-e.org/-Kontakti-EDE>

## Table des matières

INTRODUCTION.....	4
LIBRE DE VIOLENCE ET DE STEREOTYPES.....	6
Mettre fin à la violence sexiste.....	6
Cyberviolence à caractère sexiste.....	12
Harcèlement sexuel au travail.....	15
Traite des êtres humains.....	16
Soutenir les victimes de violence fondée sur le genre.....	17
Contester les stéréotypes de genre.....	19
CRÉER UNE ÉCONOMIE ÉGALE POUR LES SEXES.....	21
Comblar les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.....	21
Comblar l'écart entre les hommes et les femmes en matière de soins.....	32
Remédier aux écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes.....	39
Parvenir à une participation égale entre les différents secteurs de l'économie.....	42
RENCONTRER ÉGALEMENT PAR LA SOCIÉTÉ.....	48
Les femmes dans la prise de décision politique.....	48
Les femmes dans la prise de décision économique.....	55
MAINSTREAMING DES SEXES.....	63
Égalité entre les hommes et les femmes dans différents domaines d'action de l'UE.....	63
Intégration de la dimension de genre dans le budget de l'UE.....	75
Intersectionnalité dans la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.....	80
PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'EMPLOI DES FEMMES DANS LE MONDE..	82
Guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine.....	82
Intégration de la dimension de genre dans l'action extérieure de l'UE.....	84
Partenariats mondiaux et efforts multilatéraux de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.....	86
Mettre fin à la violence sexiste.....	88
Femmes, paix et sécurité.....	90
Égalité de participation et autonomisation économique.....	93
Conclusion.....	95
Commentaires.....	96

## INTRODUCTION

2024 a été une année importante pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE. En mai, la toute première directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ainsi que deux directives sur le renforcement du rôle des organismes pour l'égalité de traitement ont été adoptées. Le premier a introduit, entre autres, des définitions au niveau de l'UE d'un certain nombre d'infractions, en particulier en ce qui concerne la cyberviolence. La directive met en œuvre, renforce et complète la ratification de la convention d'Istanbul par l'UE en 2023. Cela est indispensable: l'enquête à l'échelle de l'UE sur la violence fondée sur le genre, réalisée par Eurostat, l'Agence des droits fondamentaux de l'UE et l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et publiée en novembre 2024,<sup>1</sup> montre que la violence à l'égard des femmes est toujours omniprésente: une femme sur trois a été victime de violence physique (y compris de menaces) ou sexuelle à l'âge adulte, une femme sur six a été victime de violence sexuelle, y compris de viol, et une femme sur cinq a été victime de violence domestique, en particulier de violence physique ou sexuelle de la part de son partenaire, d'un membre de sa famille ou d'un autre membre de son ménage.

L'Eurobaromètre sur les stéréotypes de genre<sup>2</sup> a été réalisé parallèlement à une enquête Eurobaromètre flash portant spécifiquement sur les stéréotypes de genre dans le contexte de la violence à l'égard des femmes.<sup>3</sup> Alors que dans certains domaines (tels que l'impact des emplois à temps plein des mères sur la vie familiale et les rôles des femmes et des hommes), il y a de légères améliorations par rapport aux années précédentes, ce n'est pas le cas dans tous les domaines (par exemple en ce qui concerne la compétence naturelle pour effectuer des tâches ménagères). Les résultats révèlent également une polarisation accrue des points de vue entre les jeunes femmes et les jeunes hommes, les jeunes hommes ayant tendance à être plus d'accord avec les points de vue stéréotypés.

L'Eurobaromètre sur les stéréotypes de genre montre que les citoyens de l'UE s'accordent à dire que l'égalité entre les hommes et les femmes est bénéfique pour la société. Les trois quarts des répondants sont d'accord pour dire que les hommes bénéficieraient également de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, il y a encore un niveau significatif d'accord avec les déclarations stéréotypées. Environ un quart des personnes interrogées pensent qu'il n'est pas attrayant pour les femmes d'exprimer des opinions fortes en public.

Il y a aussi d'autres signes positifs. Selon l'indice d'égalité de genre 2024 établi par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes,<sup>4</sup> le score pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de l'UE est de 71 points sur 100, soit une amélioration de 7,9 points

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence>

2 L'Eurobaromètre spécial 545 sur les stéréotypes de genre a couvert les perceptions de l'égalité entre les hommes et les femmes et les stéréotypes généraux sur les rôles et les attributs de genre et les comportements acceptables; perceptions des stéréotypes de genre concernant la vie familiale et professionnelle et perceptions des stéréotypes de genre en politique et aux postes de direction. [Disponible en ligne](#).

Note du traducteur: Le lien fourni est incorrect. L'original en anglais est disponible à l'adresse [suivante](#):

<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>; une traduction automatique dans toutes les langues officielles de l'Union européenne est disponible à l'adresse [suivante](#): <https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen>

3 L'Eurobaromètre Flash 544 a couvert les stéréotypes de genre dans le contexte de la violence à l'égard des femmes. [Disponible en ligne](#)

4 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

depuis 2010, avec des progrès modestes mais positifs vers une «Union de l'égalité» au cours de l'année écoulée. Au rythme actuel, il faudrait donc environ 60 ans pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce contexte, le rapport 2025 sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE fait le point sur les principales initiatives prises de mars 2024 à février 2025 pour faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes dans les domaines clés de la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes<sup>5</sup>et les femmes, à savoir:

- mettre fin à la violence fondée sur le genre et remettre en question les stéréotypes;
- prospérer dans une économie fondée sur l'égalité entre les hommes et les femmes;
- jouer un rôle de premier plan sur un pied d'égalité dans tous les domaines de la société;
- l'intégration de la dimension de genre et le financement; et
- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans le monde entier.

Le rapport met l'accent sur les actions clés et les réalisations des institutions de l'UE et des États membres dans ce domaine au cours de l'année écoulée. Il fournit également des exemples encourageants d'initiatives nationales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de projets financés par l'UE en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (en encadrés).

Cette édition du rapport est la cinquième à couvrir la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025. Il revient principalement sur la dernière année de la première Commission présidée par la présidente von der Leyen, bien qu'il couvre également les premiers mois de son deuxième mandat, qui a débuté le 1er décembre 2024, avec un nouveau collège de commissaires, dont une commissaire à l'égalité, Mme Lahbib.

Le 5 mars 2025, la Commission prévoit d'adopter une feuille de route pour les droits des femmes, un élément clé des orientations politiques de la présidente von der Leyen. La feuille de route définira les principes clés de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les années à venir. Il contribuera à encadrer les travaux en vue d'une nouvelle stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et servira de boussole pour une plus grande égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE. Les progrès réalisés seront reflétés dans les prochaines éditions du Rapport sur l'égalité entre les sexes. Une nouvelle stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes après 2025 présentera les actions, mesures et initiatives concrètes que l'UE entend entreprendre au cours des prochaines années. Tant la feuille de route que la stratégie seront l'occasion de maintenir l'élan sur les changements politiques encore bien nécessaires qui permettront à terme à la vision à long terme de l'égalité totale entre les femmes et les hommes énoncée dans la feuille de route de devenir une réalité.

---

5 Voir également le portail de suivi de la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui fournit des données facilement accessibles sur l'état d'avancement de la réalisation des objectifs stratégiques de la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, recense les points forts et les possibilités et suit l'évolution de la situation au fil du temps: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor> En outre, le suivi régional de l'égalité entre les hommes et les femmes mis au point par le JRC en coopération avec la DG REGIO comprend un indice de réussite des femmes (FemAI) et un indice de désavantage des femmes (FemDI).

## LIBRE DE VIOLENCE ET DE STEREOTYPES

La violence fondée sur le genre reste l'un des plus grands défis de notre société. Des cas horribles continuent de faire les gros titres et ont une résonance profonde dans toute l'Europe. Elles rappellent brutalement que la violence sexiste est profondément enracinée dans l'inégalité entre les sexes et la perpétue. Il a un impact physique, psychologique et économique profond sur les victimes, entravant leur capacité à participer pleinement à la société. C'est pourquoi mettre fin à la violence fondée sur le genre est l'un des piliers de la stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025. En 2024, la Commission a continué de s'attaquer à ce problème.

### Mettre fin à la violence sexiste

Le 7 mai 2024, la directive relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique a été adoptée.<sup>6</sup> Il est entré en vigueur le 14 juin 2024 et les États membres ont jusqu'au 14 juin 2027 pour le transposer dans leur législation et leur politique nationales. La Commission travaillera en étroite collaboration avec les États membres pour assurer une transposition complète et en temps utile. La directive est une étape importante: il s'agit du premier instrument juridique global au niveau de l'UE qui s'attaque à la violence à l'égard des femmes et à la violence domestique.

La directive poursuit un double objectif: elle vise à mieux protéger les droits des victimes de violence à l'égard des femmes et de violence domestique dans l'ensemble de l'UE et à réduire la prévalence de cette violence à long terme. Elle criminalise les mutilations génitales féminines, le mariage forcé et les formes les plus courantes de cyberviolence (partage non consenti de matériel intime ou manipulé, cyberharcèlement, ainsi que cyberincitation aux discours de haine fondés sur le genre). Elle prévoit également des mesures ciblées de protection, de soutien et d'accès à la justice pour les victimes de toute forme de violence à l'égard des femmes et de violence domestique lorsqu'elle est érigée en infraction pénale en vertu du droit national ou du droit de l'Union. Enfin, elle impose aux États membres de prendre des mesures préventives, y compris des mesures spécifiques pour prévenir le viol et promouvoir le rôle central du consentement dans les relations sexuelles.

La directive est fondée sur la convention d'Istanbul, dont elle transpose les dispositions dans le domaine de la coopération judiciaire en matière pénale dans le droit de l'Union. L'adhésion de l'UE à la convention a envoyé un message fort au monde, à savoir que l'UE est fermement résolue à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et à la violence domestique. La Commission a été désignée comme organe de coordination de l'UE au titre de la convention, ce qui signifie qu'elle est responsable de la coordination, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des mesures visant à prévenir et à combattre toutes les formes de violence couvertes par la convention.

En 2024, la Commission a pris plusieurs mesures importantes pour faire respecter et mettre en œuvre les normes ambitieuses et complètes fixées par la convention. En mai et décembre 2024, la Commission a participé aux réunions semestrielles du comité des parties à la convention d'Istanbul. Au cours des réunions, l'UE a participé à l'adoption de recommandations et de conclusions à l'intention des États parties sur leur mise en œuvre de la convention, sur la base des rapports du

---

<sup>6</sup> Directive (UE) 2024/1385 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, JO L 2024/1385 du 24.5.24.

GREVIO,<sup>7</sup> l'organe d'experts indépendants chargé de surveiller la mise en œuvre de la convention par ses parties.

En janvier 2025, le GREVIO a lancé sa procédure d'évaluation de référence de la mise en œuvre de la convention par l'UE. L'UE est tenue de présenter un rapport officiel sur les mesures législatives et autres prises pour donner effet aux dispositions de la convention, sur la base d'un questionnaire.<sup>8</sup> Elle sera suivie d'une visite d'évaluation en mai/juin 2026, après quoi le GREVIO publiera un rapport sur les mesures prises par l'UE pour mettre en œuvre la convention. La Commission, en tant qu'organe de coordination de l'Union chargé de remplir les obligations en matière d'établissement de rapports au titre du mécanisme de suivi de la convention, a été invitée à distribuer le questionnaire aux institutions, organes et agences, en coordonnant leurs réponses et en soumettant une version consolidée du rapport de l'UE au GREVIO au plus tard le 28 novembre 2025.

En 2024, la Lettonie a fait un grand pas en avant dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique en devenant la 39e partie à la convention d'Istanbul, qui est entrée en vigueur pour la Lettonie le 1er mai 2024.<sup>9</sup> En outre, la Lettonie a élaboré son premier plan national de prévention et de lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique pour la période 2024-2029. Le plan s'articule autour de quatre axes d'action: 1) prévenir la violence à l'égard des femmes et la violence domestique; 2) fournir et améliorer les mesures de soutien aux victimes de violence; 3) renforcer la responsabilité des auteurs et fournir des services de réadaptation pour réduire les comportements violents; 4) établir une politique unifiée et coordonnée pour combattre et prévenir la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

En 2024, la Commission a organisé deux réunions du réseau de l'UE sur la prévention de la violence fondée sur le genre et de la violence domestique, en avril et en novembre. La réunion d'avril s'est concentrée sur le thème «Engager les jeunes, en particulier les jeunes hommes et les jeunes garçons: Le rôle de l'éducation et des médias numériques». Les participants des États membres de l'UE ont apporté leur expertise spécialisée pour relever les défis liés à la prévention de la violence fondée sur le genre et de la violence domestique et ont partagé les meilleures pratiques nationales dans le domaine de l'éducation. Les discussions ont porté sur l'éducation formelle et informelle, l'éducation numérique et certaines campagnes de communication de divers pays. La réunion de novembre s'est concentrée sur le thème «Images intimes non consenties (NCII) et discours de cyberhaine fondés sur le genre: les questions de prévention après l'entrée en vigueur de la directive sur la violence à l'égard des femmes». Les États membres de l'UE ont partagé les bonnes pratiques nationales dans le domaine de la prévention des abus fondés sur le genre dans le cadre de la NCII et des discours de cyberhaine. Les discussions ont porté sur les mesures préventives contre les abus de la NCII et les discours de cyber-haine, sur l'engagement des plateformes en ligne et des médias, et sur une série de campagnes sélectionnées suggérées par les participants.

Un autre résultat clé en 2024 a été la publication des données de l'enquête de l'UE sur la violence fondée sur le genre (VBG-UE)<sup>10</sup> pour tous les pays de l'UE. Eurostat a coordonné la collecte de données dans 18 pays de l'UE, où l'enquête a été mise en œuvre par les autorités statistiques nationales. L'Italie a partagé des données comparables pour les principaux indicateurs sur la base de son enquête nationale. Pour huit pays de l'UE, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) et l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) ont coordonné la collecte de données conformément aux lignes directrices de l'enquête UE-VBG. Une

7 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>

8 <https://rm.coe.int/questionnaire-on-legislative-and-other-measures-giving-effect-to-the-p/1680b34281>

9 À ce jour, tous les États membres de l'UE ont signé la convention d'Istanbul et tous, sauf cinq, l'ont ratifiée.

10 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

publication de données à l'échelle de l'UE par Eurostat, la FRA et l'EIGE, y compris une publication conjointe, a eu lieu le 25 novembre 2024. Le rapport présente les principaux résultats de l'enquête de l'UE sur la violence à caractère sexiste, sur la base de données provenant de l'ensemble des 27 États membres.<sup>11</sup> Dans l'ensemble de l'UE, 114 023 femmes ont été interrogées sur leurs expériences.<sup>12</sup> Le rapport se concentre sur la prévalence de diverses formes de violence à l'égard des femmes dans l'UE. L'enquête de l'UE sur la violence fondée sur le genre recueille également des données spécifiques sur les expériences de violence vécues par les femmes, y compris sur les conséquences de la violence et les contacts avec différents services qui fournissent une assistance aux victimes, en tant que survivantes de la violence. Les principaux résultats de l'enquête montrent qu'une femme sur trois dans l'UE a été victime de violences ou de menaces physiques ou sexuelles à l'âge adulte. Une femme sur six dans l'UE a subi des violences sexuelles à l'âge adulte. En ce qui concerne la violence domestique, le foyer n'est souvent pas un endroit sûr pour de nombreuses femmes, car 1 femme sur 5 a été victime de violence physique ou sexuelle de la part d'un partenaire intime, d'un parent ou d'un autre membre de son ménage. L'un des principaux problèmes identifiés dans l'enquête est la non-déclaration de la violence: bien qu'une majorité de femmes ayant subi des violences en aient parlé à une personne proche d'elles, seule une femme sur cinq a contacté un prestataire de soins de santé ou de services sociaux et seule une femme sur huit a signalé l'incident à la police.<sup>13</sup>

En 2024, la Commission a continué de financer spécifiquement des projets bénéficiant aux organisations de la société civile et aux institutions publiques qui mettent en œuvre des actions spécifiques, y compris la prévention et la lutte contre la violence à caractère sexiste, dans le cadre du programme «Citoyens, égalité, droits et valeurs» (CERV).

Dans le cadre de l'appel à propositions CERV Daphne 2024 (sur la prévention et la lutte contre la violence à caractère sexiste et la violence à l'égard des enfants),<sup>14</sup> un nombre record de 498 propositions ont été soumises, couvrant les quatre priorités de l'appel: (i) des actions transnationales à grande échelle et à long terme visant à lutter contre la violence fondée sur le genre; ii) les actions visant à protéger et à soutenir les victimes et les survivants de violences fondées sur le genre; iii) les actions de prévention de la violence sexiste dans la sphère domestique, dans les relations intimes et en ligne, y compris par des actions ciblées avec les auteurs; et iv) des actions ciblées pour que les systèmes intégrés de protection de l'enfance fonctionnent dans la pratique. À la suite de l'évaluation des propositions, 30 propositions ont été sélectionnées pour un budget total de 24,5 millions d'EUR.

Des initiatives spécifiques ciblent les abus sexuels sur enfants, un crime odieux qui affecte profondément la sécurité et le bien-être des enfants. Il se déroule à la fois hors ligne et en ligne, entraînant des traumatismes physiques, mentaux et émotionnels et entraînant souvent des conséquences à vie. Bien que l'ASC touche à la fois les filles et les garçons, elle comporte clairement une dimension de genre. Selon les estimations mondiales de l'UNICEF, 1 fille sur 5 et 1 garçon sur 7 subissent une forme quelconque de violence sexuelle avant leur 18e anniversaire.<sup>15</sup> Les filles restent les principales victimes d'abus sexuels sur enfants en ligne. En 2023, 97 % des signalements en ligne de matériel relatif à des abus sexuels sur enfants en ligne traités par l'Internet

---

11 Eurostat, FRA, EIGE (2024), EU gender-based violence survey – Key results. Experience of women in the EU-27, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. [Disponible en ligne.](#)

12 L'enquête représente les femmes âgées de 18 à 74 ans dans l'UE.

13 Une sélection de ces indicateurs sera affichée sur le site [de suivi de la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes](#) <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>.

14 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2024-daphne?keywords=CERV-2024-DAPHNE&programmePart=>

15 <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/sexual-violence/>

Watch Foundation montraient uniquement des abus sexuels sur des filles.<sup>16</sup> En ce qui concerne les délinquants, bien que les données de prévalence soient rares, certaines études indiquent qu'environ 3 % de la population masculine pourrait présenter un trouble pédophile.<sup>17</sup>

La stratégie de l'UE pour une lutte plus efficace contre les abus sexuels commis contre des enfants<sup>18</sup> constitue le principal cadre de référence pour les actions de l'UE dans ce domaine au cours de la période 2020-2025. La stratégie comprend huit initiatives, législatives et non législatives, visant à mettre en place un cadre juridique solide et à faciliter une approche coordonnée entre les nombreux acteurs impliqués dans la protection et le soutien des enfants - couvrant la prévention, l'assistance aux victimes et les enquêtes et poursuites.

Dans ce cadre, les négociations ont progressé tout au long de l'année 2024 sur la proposition de règlement de la Commission visant à prévenir et à combattre les abus sexuels commis contre des enfants. Le 6 février 2024, la Commission a également proposé une refonte de la directive 2011/93/UE<sup>19</sup> afin de renforcer le droit pénal relatif aux abus sexuels et à l'exploitation sexuelle des enfants. Les règles révisées élargissent les définitions des infractions, instaurant des peines plus lourdes et des exigences plus spécifiques en matière de prévention et d'assistance aux victimes.

En outre, conformément à la stratégie de l'UE, le règlement intérimaire, qui est entré en vigueur le 2 août 2021, permet aux prestataires de services de poursuivre leurs pratiques volontaires visant à détecter et à signaler les abus sexuels commis contre des enfants en ligne et à supprimer le matériel pédopornographique. En février 2024, les colégislateurs sont convenus de proroger les règles provisoires jusqu'au 3 avril 2026.<sup>20</sup>

Les travaux se sont poursuivis<sup>21</sup> en vue de la mise en place du réseau de prévention des abus sexuels sur enfants (CSAPN), qui réunira des chercheurs, des praticiens de première ligne et d'autres parties prenantes travaillant dans ce domaine. Le CSAPN visera à aider les États membres de l'UE à mettre en place des mesures de prévention utilisables, rigoureusement évaluées et efficaces, et à faciliter l'échange de bonnes pratiques afin de contribuer à réduire la prévalence des abus sexuels commis contre des enfants dans l'UE.

La Commission a continué de s'engager dans une coopération multipartite pour prévenir et combattre les abus sexuels sur enfants, par exemple en soutenant l'alliance mondiale We Protect contre les abus sexuels sur enfants en ligne (WPGA), en<sup>22</sup> promouvant la coopération avec les fournisseurs de services en ligne par l'intermédiaire du forum de l'UE sur l'internet (EUIF)<sup>23</sup> et en poursuivant la coopération opérationnelle avec les services répressifs par l'intermédiaire de la plateforme pluridisciplinaire européenne contre les menaces criminelles (EMPACT) d'Europol.<sup>24</sup>

Plusieurs projets financés au titre du Fonds pour la sécurité intérieure et d'Horizon Europe ont soutenu la mise en œuvre de la stratégie de l'UE visant à lutter plus efficacement contre les abus sexuels commis contre des enfants. Les projets couvraient un large éventail d'activités, allant de la

---

16 <https://www.iwf.org.uk/annual-report-2023/trends-and-data/unique-image-analysis/>

17 <https://www.msmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/paraphilias-and-paraphilic-disorders/pedophilic-disorder>

18 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_en)

19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A60%3AFIN>

20 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/04/29/the-council-gives-the-final-green-light-to-the-prolongation-of-a-child-sexual-abuse-protection-measure/>

21 [https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn_en)

22 <https://www.weprotect.org/>

23 [https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum_en)

24 <https://www.europol.europa.eu/crime-areas-and-statistics/empact>

mise au point d'outils pour l'application de la loi à la sensibilisation des enfants et des jeunes, en passant par l'assistance aux victimes et aux survivants et les programmes de prévention des agresseurs.

Les 13 et 14 juin 2024, la Lettonie et le Portugal ont coorganisé à Riga un séminaire d'apprentissage mutuel intitulé «Challenging for change: travailler avec les auteurs de violence à caractère sexiste et de violence domestique», à laquelle ont participé 14 autres États membres ainsi que des représentants de la Commission, de l'EIGE et du réseau européen pour le travail avec les auteurs de violence domestique. Elle a abordé des questions telles que l'accessibilité et la conception de services pour les auteurs de violence fondée sur le genre et de violence domestique, la manière d'intégrer les aspects liés à l'égalité entre les hommes et les femmes dans ces services et la manière de les évaluer.<sup>25</sup>

L'un des projets couronnés de succès financés au titre du volet DAPHNE en 2021 est XAJI: Réseau actif des jeunes pour l'égalité: promouvoir le rôle des jeunes et des hommes modèles dans la prévention de la violence à l'égard des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes. Il a été mis en œuvre du 1er juin 2022 au 30 juin 2024 et a mené des actions de formation, de renforcement des capacités et de sensibilisation à l'intention des jeunes, y compris des adolescents (âgés de 12 à 15 ans), afin de prévenir la violence et de contribuer à détecter les comportements abusifs et à promouvoir des attitudes et des modèles relationnels égalitaires et fondés sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Le projet a formé près de 200 adolescents, dont 40 % de garçons, dans 10 écoles en Espagne (Catalogne) et au Portugal. Suite à la mise en œuvre du projet, les écoles se sont engagées à prolonger la formation jusqu'à la prochaine année scolaire (2024/2025), et les professionnels d'autres écoles ont exprimé leur volonté d'inviter l'équipe du projet XAJI à recevoir une formation sur les thèmes abordés par le projet.

La Croatie a modifié son code pénal (Journal officiel, 36/24)<sup>26</sup> afin de définir la violence fondée sur le genre comme «la violence dirigée contre une femme parce qu'elle est une femme et les formes de violence qui affectent les femmes de manière disproportionnée». Les amendements ont également introduit un nouveau crime: «meurtre grave d'une femme» (féminicide). Pour déterminer si une affaire relève du crime de féminicide, les autorités croates évalueront si la victime a été intentionnellement blessée en raison de son sexe. En outre, le «meurtre grave d'une femme» a été ajouté au catalogue des crimes sans prescription.

25 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en)

26 [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024\\_03\\_36\\_570.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_36_570.html)

Lors du prix des capitales européennes de l'inclusion et de la diversité 2024, des villes de Slovénie, d'Espagne et de Suède ont été lauréates d'un prix spécifique dédié aux autorités qui permettent aux femmes de vivre dans des villes et des régions sûres dans toute leur diversité, en luttant contre la violence à l'égard des femmes. Le prix d'or a été décerné à la ville de Ljubljana, en Slovénie, pour son soutien aux efforts de solidarité, en collaboration avec la société civile, visant à mettre en place un système de soutien global pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. Le prix Silver a été décerné à la ville de Miranda de Ebro, en Espagne, pour avoir réuni les décideurs politiques, les éducateurs, les services sociaux et la société civile avec la participation active des femmes touchées, par exemple dans le cadre d'une initiative impliquant les autorités répressives et les services sociaux pour fournir un abri sûr et un hébergement d'urgence aux victimes. Le prix Bronze a été décerné à la municipalité de Växjö, en Suède, pour sa planification stratégique en matière de financement, de soutien et de sensibilisation, ainsi que pour son département dédié à la lutte contre la violence à l'égard des femmes.<sup>27</sup>

En Tchéquie, un amendement au code pénal (loi no 40/2009 Rec.)<sup>28</sup> est entré en vigueur en janvier 2025, qui redéfinit le crime de viol et renforce la protection juridique des victimes de violence domestique et sexiste. Selon la nouvelle définition, tout rapport sexuel sans le consentement de la victime sera qualifié de viol; l'usage de la force physique n'est plus nécessaire. Situations dans lesquelles le «gel» de la victime sera explicitement reconnu comme un viol. Le projet de loi a reçu l'appui des partis du gouvernement et de l'opposition.

Au cours du second semestre de 2023, le ministère bulgare du travail et de la politique sociale, avec l'aide des coordinateurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau des districts, a élaboré un recueil des pratiques locales en matière de prévention de diverses formes de violence et de soutien aux victimes. Le recueil rassemble les politiques locales et les mesures et initiatives mises en œuvre, partagées par 21 administrations de district, tout en mettant en évidence les bonnes pratiques établies. L'objectif est de diffuser la richesse de l'expérience locale, de renforcer les échanges, d'aider à repenser les politiques existantes et d'en créer de nouvelles.<sup>29</sup>

## Cyberviolence à caractère sexiste

La cyberviolence à caractère sexiste continue de dominer la vie d'un trop grand nombre de femmes et de filles dans l'ensemble de l'UE. La stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025<sup>30</sup> reconnaît que la violence en ligne ciblant les femmes est devenue omniprésente, avec des conséquences spécifiques et vicieuses pour la santé mentale et psychique des femmes. Cette situation est inacceptable et constitue un obstacle à la participation des femmes à la vie publique, ce qui constitue également une menace pour la démocratie. Depuis la présentation de la stratégie, la question de la cyberviolence fondée sur le sexe est devenue encore plus répandue.

27 [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip\\_24\\_2285](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip_24_2285)

28 <https://msp.gov.cz/web/msp/tiskove-zpravy/-/clanek/poslanci-jednomyslne-schvalili-redefinici-znasilneni-kopirovat->

29 <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/2023-sbornik-s-praktiki-nasilie-po-oblasti.pdf>

30 Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, COM(2020) 152 final.

L'adoption de la directive relative à la lutte contre la violence à l'égard <sup>31</sup> des femmes et la violence domestique a constitué une étape majeure dans la lutte contre la cyberviolence à caractère sexiste. Elle fournit des définitions uniformes en droit pénal des formes les plus courantes de cyberviolence et impose aux États membres de veiller à la suppression de certains contenus en ligne incriminés par la directive et à la fourniture de services de soutien spécialisés aux victimes de la cybercriminalité. La directive encourage également la coopération en matière d'autorégulation entre les plateformes, notamment par l'établissement de codes de conduite.

En outre, la législation sur les services numériques <sup>32</sup> est un règlement essentiel de l'UE en ce qui concerne les plateformes en ligne et les risques connexes, y compris la diffusion de contenus discriminatoires, par exemple la diffusion de contenus cyberviolents à caractère sexiste sur les plateformes en ligne.

Les femmes, en particulier celles qui sont confrontées à de multiples formes de discrimination, y compris dans la vie publique, sont ciblées de manière disproportionnée par différents types de cyberviolence fondée sur le genre, <sup>33</sup> tels que le harcèlement en ligne, le harcèlement, le doxing, le partage non consensuel d'images intimes et l'utilisation d'images deepfake conçues pour leur nuire et les discréditer. En vertu du cadre d'évaluation des risques de la législation sur les services numériques, les très grandes plateformes en ligne (VLOP) et les moteurs de recherche (VLOSE) sont tenus d'identifier, d'évaluer et d'atténuer efficacement les risques systémiques, y compris la diffusion de contenus violents fondés sur le genre, découlant de la conception, du fonctionnement ou de l'utilisation de leurs services, ainsi que d'une éventuelle utilisation abusive par les utilisateurs. Ces mesures d'atténuation devraient être raisonnables, proportionnées, efficaces et adaptées aux risques systémiques spécifiques, afin d'atténuer les dommages physiques, sexuels, psychologiques, sociaux, politiques ou économiques.

En vertu de la législation sur les services numériques, les plateformes en ligne sont tenues de publier des rapports de transparence contenant des informations sur leurs pratiques de modération des contenus. Se référant à la directive de l'UE relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, l'acte d'exécution définit des catégories pour le signalement des décisions de modération de contenu affectant les femmes et les filles. Il s'agit notamment du cyberharcèlement et de l'intimidation, du cyberharcèlement et du cyberharcèlement, de la désinformation fondée sur le genre, de l'incitation illégale à la violence et à la haine, du partage non consensuel de matériel intime, y compris de deepfake ou de technologies similaires.<sup>34</sup> Les fournisseurs doivent publier les premiers rapports harmonisés au début de 2026. En outre, la législation sur les services numériques charge les fournisseurs d'accorder l'accès aux données pour la recherche sur la détection, l'identification et la compréhension des risques systémiques dans l'UE et sur l'adéquation, l'efficacité et les incidences des mesures d'atténuation des risques prises par les fournisseurs.

---

31 Directive (UE) 2024/1385 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (JO L 2024 du 24.5.2024, p. 1385).

32 Règlement (UE) 2022/2065 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relatif à un marché unique des services numériques et modifiant la directive 2000/31/CE (législation sur les services numériques) (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), JO L 277 du 27.10.2022, p. 1.

33 Hicks, J. (2021). Données probantes mondiales sur la prévalence et l'impact de la violence sexiste en ligne. Rapport du Helpdesk K4D. Institut d'études du développement. [DOI:10.19088/K4D.2021.140](https://doi.org/10.19088/K4D.2021.140).

34 Règlement d'exécution (UE) de la Commission du 4 novembre 2024 établissant des modèles relatifs aux obligations de déclaration en matière de transparence incombant aux fournisseurs de services intermédiaires et aux fournisseurs de plateformes en ligne en vertu du règlement (UE) 2022/2065 du Parlement européen et du Conseil, C(2024) 7005 final et annexe du règlement d'exécution (UE) C(2024) 7005 final de la Commission.

Afin de protéger la sécurité des femmes en ligne, la Commission est en train de faciliter l'élaboration d'un nouveau cadre de coopération entre les plateformes internet, l'un des derniers résultats annoncés dans la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025.

La loi sur l'IA<sup>35</sup> interdit les systèmes très préjudiciables qui peuvent permettre la violence fondée sur le genre. Concrètement, il interdit les pratiques préjudiciables en matière d'IA qui peuvent être utilisées pour perpétuer ou faciliter la violence à l'égard des femmes et des filles, telles que les systèmes d'IA manipulateurs ou exploitants permettant de suivre et de manipuler des personnes, y compris des femmes et des filles, de manière considérablement néfaste. En outre, la loi impose des exigences de transparence pour le contenu généré de manière synthétique, y compris les deep-fakes.

Enfin, avec la désignation de quatre plateformes de contenu pour adultes en tant que VLOP, la Commission s'attaque à une série de contenus, d'activités et de pratiques illicites présentant une dimension de genre, tels que la diffusion de matériel pédopornographique, le partage non consensuel de matériel intime ou manipulé, la traite des êtres humains et l'esclavage moderne. En 2024, la Commission a envoyé à trois d'entre eux (Pornhub, Stripchat et XVideos) des demandes d'informations au titre de la législation sur les services numériques afin de demander aux entreprises de fournir des informations plus détaillées sur les mesures prises pour évaluer et atténuer avec diligence les risques liés à la protection des mineurs en ligne, à la diffusion de contenus illicites et à la prévention et aux risques de violence à caractère sexiste. La Commission a également demandé des précisions sur les mécanismes de garantie de l'âge adoptés par ces plateformes. En outre, la Commission collabore avec des experts en matière de pornographie numérique afin de définir le cadre juridique de la réglementation des contenus pour adultes en ligne au niveau de l'UE et des États membres. Ils fournissent également une vue d'ensemble de l'industrie pornographique et établissent un réservoir de preuves pour identifier et analyser les risques systémiques et l'efficacité des mesures d'atténuation connexes.

En février, l'EIGE a publié un rapport proposant un cadre de mesure que les États membres peuvent utiliser pour mesurer la prévalence statistique, l'incidence et les cas signalés de formes spécifiques de cyberviolence à l'égard des femmes et des filles et pour communiquer les données collectées de manière comparable.<sup>36</sup>

En 2024, en Estonie, un guide sur la cyberviolence à l'intention des professionnels travaillant avec les victimes a été traduit et publié. Il fournit un soutien précieux et des recommandations pratiques pour aider efficacement et avec sensibilité les victimes, gérer les risques et aider à rétablir le sentiment de sécurité des victimes. Conçu pour faciliter le travail des spécialistes, ce guide propose des instructions concrètes et des bonnes pratiques. En tant que ressource vitale, elle aide les professionnels à mieux comprendre l'impact de la cyberviolence et assure un soutien complet à chaque personne touchée.

35 Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées relatives à l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) no 300/2008, (UE) no 167/2013, (UE) no 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 ainsi que les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (législation sur l'intelligence artificielle) (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE).

36 EIGE (2025), Lutte contre la cyberviolence à l'égard des femmes et des filles: Élaboration d'un cadre de mesure de l'UE, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. [Disponible en ligne.](#)

## Harcèlement sexuel au travail

Les femmes ont le droit de vivre et de travailler à l'abri de la violence et du harcèlement. Cependant, bien que cela soit généralement accepté, la violence et le harcèlement restent omniprésents dans le monde du travail. Selon des données récentes de l'enquête de l'UE sur la violence fondée sur le genre, 4,3 % des femmes qui travaillent toujours ont été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours des 12 derniers mois, 12,8 % au cours des cinq dernières années et 30,8 % à l'âge adulte. Seulement 37,3 % avaient signalé l'épisode à un service de soutien officiel, à la police ou à des agents au travail.

La violence et le harcèlement à l'égard des femmes sur le lieu de travail entravent leur autonomisation, restreignent leur accès au marché du travail et perpétuent la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle est souvent enracinée dans des dynamiques de pouvoir de genre inégales, des stéréotypes de genre, des valeurs patriarcales et des inégalités historiques entre les hommes et les femmes.

Le 25 mars 2024, après trois ans et demi de négociations, le Conseil est convenu d'inviter les États membres à ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement de 2019 de l'Organisation internationale du travail.<sup>37</sup> L'UE et ses États membres ont joué un rôle actif dans l'adoption de la convention no 190 lors de la 108e Conférence internationale du travail en 2019. Jusqu'à présent, 12 États membres de l'UE ont ratifié la convention: Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Portugal et Roumanie.

Le harcèlement fondé sur le sexe au travail est également un problème dans le domaine de la recherche et de l'innovation (R&I).<sup>38</sup> Pour lutter contre ce phénomène, le sous-groupe «Égalité inclusive entre les hommes et les femmes» du Forum de l'Espace européen de la recherche (EER), en étroite coopération avec la Commission européenne, a élaboré en 2024 un code de conduite «tolérance zéro» sur la lutte contre la violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel, dans le système de recherche et d'innovation<sup>39</sup> de l'UE. Le code de conduite, élaboré par le sous-groupe du Forum de l'EER, vise à lutter contre les incidents de violence fondée sur le genre dans les environnements de recherche et d'enseignement supérieur en définissant une approche commune, des définitions et une liste de principes pour guider les États membres et d'autres parties prenantes et individus, afin de créer un environnement européen de R&I exempt de toute forme de violence fondée sur le genre, fondé sur les valeurs d'égalité entre les hommes et les femmes et d'inclusivité, de respect, de dignité et de sécurité. Pour soutenir le code de conduite et ses principes, le projet GenderSAFE d'Horizon Europe a publié un engagement<sup>40</sup> et invité les parties prenantes, les praticiens ainsi que les étudiants à rejoindre une communauté de pratique dédiée.<sup>41</sup>

En outre, en 2024, en coopération avec les États membres et les parties prenantes de R&I, une table ronde intitulée «Vers un EER exempt de violence fondée sur le genre dans la science» a été organisée pendant les journées de la recherche et de l'innovation.<sup>42</sup>

37 Décision (UE) 2024/2018 du Conseil du 25 mars 2024 invitant les États membres à ratifier la convention (no 190) sur la violence et le harcèlement de 2019 de l'Organisation internationale du travail (JO L 2024/1018 du 2.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>)

38 <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

39 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

40 <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

41 <https://gendersafe.eu/community-of-practice/>

42 <https://www.youtube.com/watch?v=9-L-evh48GU>

## Traite des êtres humains

La traite des êtres humains est un crime qui détruit la vie des personnes en les privant de leur dignité, de leur liberté et de leurs droits fondamentaux. Il s'agit souvent d'un crime violent commis par des réseaux criminels organisés.

L'un des principaux résultats de la stratégie de l'UE en matière de lutte contre la traite des êtres humains pour la période 2021-2025 en 2024 a été l'évaluation de la directive de l'UE relative à la lutte contre la traite des êtres <sup>43</sup> humains et l'adoption de la directive modifiée relative à la lutte contre la traite des êtres humains. La directive modifiée relative à la lutte contre la traite des êtres humains renforce encore la prévention, l'aide aux victimes et la coopération transfrontière. Il met l'accent sur une approche sensible au genre, garantissant une meilleure protection des femmes, des enfants, des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables. La directive modifiée inclut l'exploitation de la gestation pour autrui, du mariage forcé et de l'adoption illégale parmi les formes d'exploitation. Il met également davantage l'accent sur la dimension en ligne, en considérant l'exploitation sexuelle commise par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication comme une circonstance aggravante. En outre, l'utilisation en connaissance de cause des services fournis par les victimes de la traite, tels que les services de prostitution, devient une infraction pénale dans le but de réduire la demande qui favorise la traite. La collecte de données à l'échelle de l'UE sur la traite des êtres humains sur la base d'indicateurs spécifiques devient obligatoire, fournissant des informations plus complètes et améliorant les connaissances sur le phénomène.

Dans le domaine de la migration, un appel à <sup>44</sup> propositions a été publié en mai 2024, doté d'un budget de 6 millions d'EUR au titre du Fonds «Asile, migration et intégration» (FAMI) 2021-2027. <sup>45</sup> L'appel vise à renforcer l'assistance, le soutien et l'intégration des ressortissants de pays tiers victimes de la traite des êtres humains qui sont des ressortissants de pays tiers. L'appel est axé sur la prévention, l'identification des victimes, la sensibilisation à la traite des êtres humains et le soutien aux victimes du travail et de l'exploitation sexuelle, ainsi qu'aux victimes de la criminalité forcée. Il s'agit notamment d'apporter une assistance et un soutien spécialisés aux ressortissants de pays tiers victimes de la traite des êtres humains, en tenant compte de leurs besoins spécifiques, tels que l'âge, le sexe et les conséquences physiques et psychologiques de la ou des formes d'exploitation auxquelles ils ont été soumis.

En outre, en novembre 2023, le projet VANGUARD, d'une durée de trois ans, a été financé dans le cadre du pôle 3 «Sécurité civile pour la société» d'Horizon Europe, avec une contribution de l'UE de 4,5 millions d'EUR. Ce projet vise à renforcer la lutte contre la traite des êtres humains au cœur de solutions technologiques avancées, de la compréhension, de la sensibilisation et de la formation, afin de perturber la chaîne de la traite à un stade précoce et de lutter contre la culture de l'impunité. En particulier, VANGUARD fournira une meilleure image de la traite des êtres humains, en mettant particulièrement l'accent sur la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, d'exploitation par le travail et de criminalité forcée.

---

43 Directive (UE) 2024/1712 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 modifiant la directive 2011/36/UE concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes, JO L 2024/1712 du 24.6.2024.

44 FAMI-2024-TF2-AG-THB.

45 Règlement (UE) 2021/1147 du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2021 portant création du Fonds «Asile, migration et intégration».

Le plan d'action opérationnel de l'EMPACT sur la traite des êtres humains <sup>46</sup> a été renforcé pour faire face aux risques de traite des êtres humains face au nombre sans précédent de personnes vulnérables, principalement des femmes et des enfants, qui cherchent une protection dans l'UE en raison de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine. L'accent spécifique des actions opérationnelles a été maintenu dans le nouveau plan d'action opérationnel pour 2024-2025 et est désormais pleinement intégré dans plusieurs actions, par exemple en ce qui concerne l'exploitation par le travail, la traite des enfants ou le suivi de l'internet.

## Soutenir les victimes de violence fondée sur le genre

Outre l'adoption de la directive sur la violence à l'égard des femmes en mai 2024, qui définit des mesures de soutien adaptées aux victimes de violence fondée sur le genre (voir la section «Mettre fin à la violence fondée sur le genre» ci-dessus), des progrès ont été accomplis en 2024 dans la révision de la directive sur les droits des victimes: le 14 juin, le Conseil a adopté une orientation générale sur le texte <sup>47</sup> et, en avril, le Parlement a approuvé son mandat pour entamer des négociations interinstitutionnelles. Les trilogues ont débuté fin 2024. <sup>48</sup> La proposition, adoptée par la Commission le 12 juillet 2023, vise à renforcer encore les droits des victimes de la criminalité dans l'UE, y compris les droits des victimes les plus vulnérables, telles que les victimes de violence à l'égard des femmes et de violence domestique. <sup>49</sup> Ce faisant, elle vise à résoudre les problèmes recensés dans l'évaluation de la directive relative aux droits des victimes adoptée en juin 2022. <sup>50</sup>

En outre, dans le cadre de la stratégie de l'UE sur les droits des victimes (2020-2025), <sup>51</sup> la Commission travaille à des actions non législatives visant à améliorer les droits des victimes de violence fondée sur le genre et de violence domestique dans l'UE. Ces actions comprennent: i) la promotion de structures fournissant un soutien ciblé et intégré aux victimes ayant des besoins particuliers, telles que les victimes de violence sexiste et domestique; et ii) la mise en œuvre de la campagne de l'UE sur les droits des victimes, qui comprend un volet sur la violence fondée sur le genre. <sup>52</sup> Un ajout important à la campagne est le livre *The Girl Who Kept Her Eyes Open*. Il sensibilise aux droits des victimes de crimes de guerre (principalement des femmes et des enfants) en vertu des règles de l'UE et encourage les citoyens de l'UE à avoir les yeux ouverts sur leur situation. En outre, dans le cadre du pôle 3 «Sécurité civile pour la société» d'Horizon Europe, deux projets sont financés, IMPROVE et ISEDA, pour un montant total de 5,7 millions d'EUR de la contribution de l'UE, visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, de la prévention à l'aide à la victime en passant par la détection, en utilisant une combinaison d'approches technologiques et sociétales.

46 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en)

47 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/victims-rights-council-finalises-position-on-strengthened-eu-law/>

48 [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/fr/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/fr/procedure-file?reference=2023/0250(COD))

49 Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2012/29/UE établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil.

50 Document de travail des services de la Commission – Évaluation de la directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil, SWD/2022/0179 final.

51 Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Stratégie de l'UE sur les droits des victimes (2020-2025), COM(2020) 258 final.

52 <https://victims-rights.campaign.europa.eu/en/country/all/crimes>

Le Parlement allemand a adopté une loi visant <sup>53</sup> à prévenir le «harcèlement des trottoirs» par les opposants à l'avortement à proximité immédiate des centres de conseil pour femmes enceintes et des cliniques d'avortement. La loi vise à protéger efficacement les femmes enceintes contre ce type croissant de harcèlement et à faire en sorte qu'elles puissent librement bénéficier de services de conseil et avoir accès à des installations qui pratiquent des avortements. La loi est entrée en vigueur le 13 novembre 2024.

---

53 <https://dip.bundestag.de/vorgang/zweites-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-schwangerschaftskonfliktgesetzes/308701>

En juillet 2024, l'Autriche a publié une «stratégie de coordination et de coopération en matière de protection contre la violence, axée sur le conseil aux femmes touchées par la violence», qui a été élaborée sous la direction de la direction générale des femmes et de l'égalité dans le cadre d'un processus participatif associant plus de 200 parties prenantes. L'objectif de la stratégie est de soutenir toutes les femmes et les filles victimes de violence à un stade précoce. En outre, des priorités stratégiques sont fixées dans le système institutionnel global de protection et de prévention de la violence conformément à la convention d'Istanbul, ce qui contribuera à renforcer les droits des femmes et des filles.<sup>54</sup>

## Contester les stéréotypes de genre

Au début de l'année 2024, la Commission a achevé sa campagne visant à lutter contre les stéréotypes sexistes. La<sup>55</sup> campagne #EndGenderStereotypes ciblait les jeunes adultes principalement sur les médias sociaux, mais aussi par l'intermédiaire d'influenceurs et de contacts avec les médias. La campagne s'est attaquée aux stéréotypes de genre dans différents domaines de la vie, tels que les choix de carrière, le partage des responsabilités familiales et la prise de décision. La campagne a été récompensée par les Forbes Social Awards 2023. Les documents dans toutes les langues de l'UE restent disponibles sur le site web de la campagne et peuvent être téléchargés et utilisés par les parties prenantes.

En 2024, la Commission a publié deux enquêtes Eurobaromètre sur les stéréotypes de genre: un Eurobaromètre éclair sur les stéréotypes de genre liés à la violence à l'égard des femmes (novembre) et un autre couvrant plus largement les stéréotypes de genre (décembre).

Le 25 novembre 2024, la Commission a publié les résultats de l'enquête Eurobaromètre flash menée pour mieux comprendre les attitudes des Européens à l'égard de la violence et la relativisation des comportements violents ou humiliants.<sup>56</sup> Les résultats ont montré qu'une majorité d'Européens n'est pas d'accord avec l'objectivation des femmes et les stéréotypes sur la violence sexuelle, mais aussi que certains stéréotypes persistent, en particulier dans certains États membres. Par exemple, si plus de 9 personnes interrogées sur 10 (93 %), en moyenne dans l'ensemble de l'UE, ne sont pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle «un mari ou un petit ami peut avoir des relations sexuelles avec sa femme ou sa petite amie sans son consentement», cette proportion varie de 85 % au Danemark à 97 % au Luxembourg et à Malte. De même, alors qu'en moyenne dans l'UE, 92 % des personnes interrogées considèrent qu'il est inacceptable qu'un homme gifle occasionnellement sa femme/petite amie, les femmes sont plus susceptibles de le trouver inacceptable que les hommes (95 % contre 89 %), et les pourcentages varient de 87 % en Finlande à 97 % au Luxembourg.<sup>57</sup>

Enfin, en ce qui concerne la sensibilisation et la perception de la question de la violence à l'égard des femmes, environ 7 personnes interrogées sur 10 (71 %) conviennent, en moyenne, que la

54 <https://www.coordination-vaw.gv.at/nachrichten/gewaltschutzstrategie-zur-koordinierung-und-vernetzung-mit-fokus-auf-beratung-gewaltbetroffener-frauen-soll-beratungsnetz-sichtbarer-machen.html> et <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2024/07/frauenministerin-susanne-raab-praesentiert-oesterreichweite-gewaltschutzstrategie.html>

55 [https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index\\_en](https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en)

56 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252>

57 Pour la Lituanie, le pourcentage est de 55 %, mais il a été exclu du calcul de la moyenne en tant que valeur aberrante. Le résultat pourrait être dû à un problème de traduction du mot «slapping» qui n'a pas de traduction précise en lituanien et aurait pu être interprété comme une forme moins grave d'agression physique.

violence exercée par un partenaire intime à l'égard des femmes est «très courante» ou «assez courante» dans leur pays, tandis que seulement un tiers des personnes interrogées (33 %) répondent de la même manière à propos de la violence exercée par un partenaire intime à l'égard des hommes. Encore une fois, il existe de grandes variations entre les pays, de 91 % en Roumanie à 44 % au Danemark, et selon le sexe, 78 % des femmes estiment que la violence conjugale à l'égard des femmes est courante dans leur pays contre 63 % des hommes.

Une autre<sup>58</sup> enquête Eurobaromètre spéciale a exploré les perceptions concernant les stéréotypes de genre et la mesure dans laquelle ceux-ci sont encore courants parmi les citoyens de l'UE. Les questions portaient sur les rôles dévolus aux hommes et aux femmes et sur les comportements acceptables; les stéréotypes de genre concernant la vie familiale et professionnelle; et les stéréotypes de genre en politique et aux postes de direction. L'enquête s'appuyait en partie sur les précédentes études Eurobaromètre spéciales sur l'égalité entre les hommes<sup>59</sup> et les femmes menées sur le thème «Égalité entre les hommes et les femmes» en 2009<sup>60</sup>, 2014 et 2017<sup>61</sup>.

Les résultats montrent que certains stéréotypes de genre sont encore assez répandus. Plus de six répondants sur dix conviennent que les femmes sont plus susceptibles de prendre des décisions en fonction de leurs émotions et environ quatre sur dix conviennent que le rôle le plus important d'un homme est de gagner de l'argent (42 %, -1 pp depuis 2017) et que le rôle le plus important d'une femme est de prendre soin de son foyer et de sa famille (38 %, -6 pp). Les différences de perception entre les États membres de l'UE atteignent 64 points de pourcentage.

La plupart des stéréotypes concernant les décisions relatives à la vie professionnelle et à la vie privée sont rejetés dans l'ensemble, mais des proportions significatives ont encore des points de vue stéréotypés sur les comportements socialement souhaités des femmes. Par exemple, un peu plus de la moitié seulement (51 %, +3 points de pourcentage depuis 2009) sont d'accord pour dire que si le salaire du père est inférieur à celui de la mère, c'est lui qui devrait abandonner le travail pour s'occuper des enfants, si une famille décide qu'un parent doit le faire. Les conclusions sont également mitigées en ce qui concerne la perception des attributs de genre à la maison: un répondant sur cinq convient que, pour les décisions familiales importantes, les hommes devraient avoir le dernier mot et les avis sont partagés sur la question de savoir si, dans l'ensemble, les hommes sont naturellement moins compétents que les femmes pour effectuer les tâches ménagères (49 % «d'accord» contre 49 % «en désaccord»).

---

58 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

59 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2048>

60 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

61 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

## CRÉER UNE ÉCONOMIE ÉGALE POUR LES SEXES

L'année 2024 a été marquée par des tendances économiques encourageantes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les dernières données disponibles (pour 2023) ont montré que l'emploi des femmes dans l'UE a dépassé la barre des 70 % pour la toute première fois. Cette évolution s'inscrit dans le contexte d'une augmentation globale du taux d'emploi dans l'UE, qui est passé à 75,3 %. De plus, bien que l'augmentation pour les femmes ait été plus faible qu'au cours des deux années précédentes, elle a été plus élevée que l'augmentation pour les hommes. Il en est résulté l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes le plus faible de la dernière décennie, à 10,2 points de pourcentage (pp) (-0,5 pp par rapport à 2023). Cette évolution est cohérente avec une tendance à long terme depuis 2009, mais avec des différences marquées entre les pays.

Cette tendance positive se reflète dans d'autres indicateurs d'écart entre les sexes. Selon le rapport 2024 de l'Organisation internationale du travail sur l'écart mondial entre les hommes et les femmes,<sup>62</sup> l'augmentation globale de la participation au marché du travail reflète un passage à une plus grande proportion de femmes, de travailleurs âgés et hautement qualifiés, rendu possible par une augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre, des services de garde d'enfants subventionnés et des politiques de congé familial, des programmes de maintien de l'emploi et des départs à la retraite différés. Cependant, l'OIT souligne également que le manque d'investissements publics et privés dans les services de garde d'enfants et autres services de soins formels, et les attitudes inégales de longue date à l'égard des activités de soins en général poussent le coût économique et social de la prestation de soins principalement sur les femmes. Cela se traduit par un important potentiel inexploité pour nos économies, comme le soulignent par exemple les estimations de l'EIGE qui prévoient un taux d'emploi de 80 % d'ici à 2050 en cas d'amélioration substantielle de l'égalité entre les hommes et les femmes.<sup>63</sup>

## Comblent les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail

Dans tous les États membres, les taux d'emploi sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes. D'une manière générale, plus le taux d'emploi des femmes est faible dans un pays, plus l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi est important. En 2023, le taux d'emploi des hommes s'élevait à 80,4 % dans l'UE, tandis qu'il était de 70,2 % pour les femmes, ce qui se traduit par un écart d'emploi entre les hommes et les femmes de 10,2 points de pourcentage.<sup>64</sup>

Les taux d'emploi des femmes et des hommes ont augmenté régulièrement et lentement au cours des dix dernières années, mais n'ont été interrompus par la pandémie qu'en 2020. Toutefois, depuis 2018, l'augmentation pour les femmes a eu tendance à être légèrement plus élevée et, par conséquent, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes qui en a résulté est passé de 11,3 points de pourcentage en 2018 et de 11,0 points de pourcentage en 2020 à 10,2 points de pourcentage en 2023.

Les disparités en matière d'emploi entre les hommes et les femmes varient considérablement d'un pays et d'une région de l'UE à l'autre. Dans le cadre de son engagement à promouvoir l'emploi

62 OIT, *Rapport mondial sur l'égalité entre les hommes et les femmes*, 2024. [Disponible en ligne](#).

63 EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Avantages économiques de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne)*, 2017. [Disponible en ligne](#).

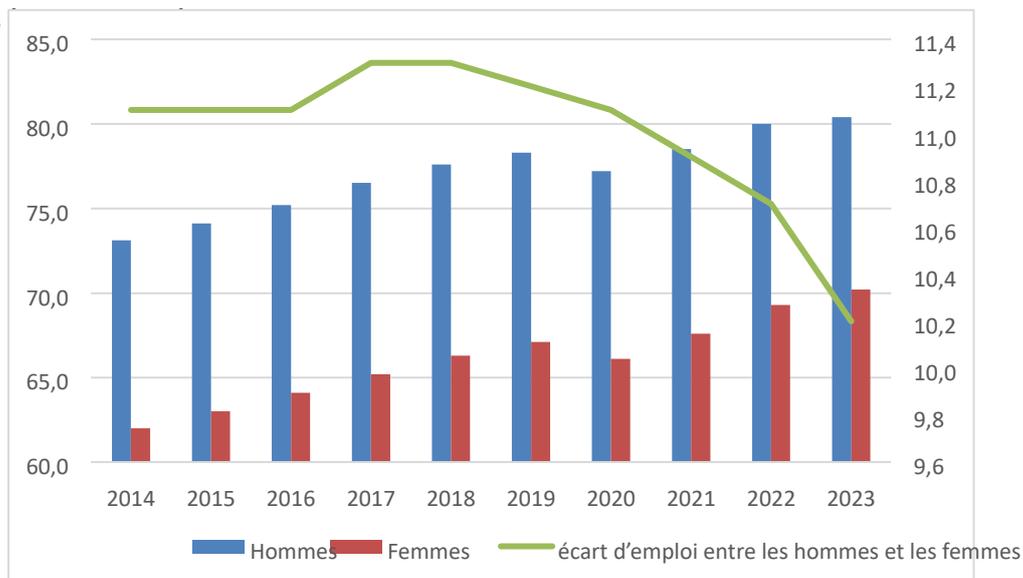
64 Eurostat ([lfsa\\_ergan](#)).

inclusif, le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux <sup>65</sup> s'est fixé pour objectif d'atteindre une augmentation globale de l'emploi dans l'UE de 78 % d'ici à 2030, notamment en s'efforçant de réduire de moitié au moins l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi par rapport à 2019. En 2023, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans dans l'UE était de 75,3 %, de sorte que l'objectif pour 2030 semble être à portée de main. En 2023, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi a diminué de 0,5 point de pourcentage, soit plus que l'année précédente.

---

<sup>65</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, COM(2021) 102 final.

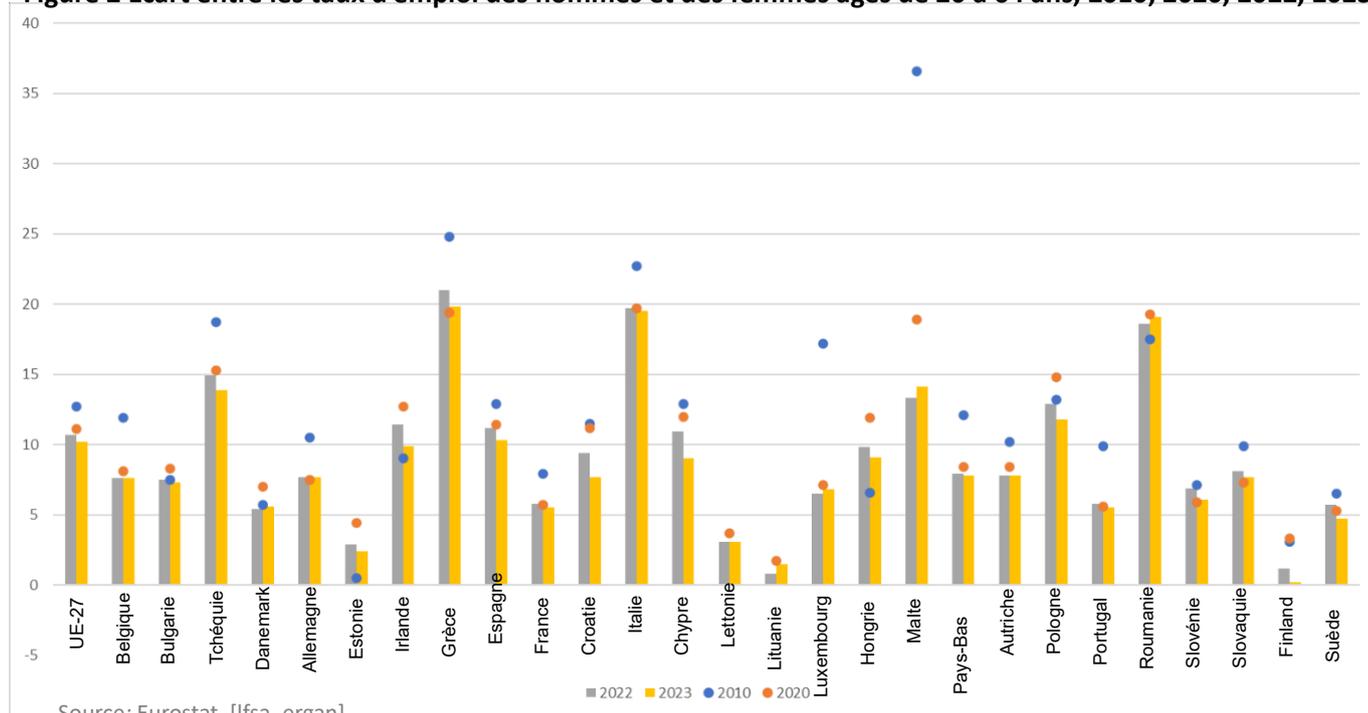
**Graphique 1 Taux d'emploi des 20-64 ans par sexe et écart d'emploi entre les hommes et les femmes**



Source : Eurostat, [\[lfsi\\_emp\\_a\]](#)

Note : L'écart entre les hommes et les femmes est défini comme la différence entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes, exprimée en points de pourcentage.

En 2023, seuls sept États membres de l'UE (Espagne, Pologne, Tchéquie, Malte, Roumanie, Italie et Grèce) présentaient des écarts en matière d'emploi entre les hommes et les femmes plus importants que l'écart pour l'ensemble de l'UE. En Italie, en Grèce et en Roumanie, les taux d'emploi des femmes étaient particulièrement faibles, inférieurs à 60 % (56,5 %, 57,6 % et 59,1 %, respectivement), contre environ trois quarts des hommes (76,0 %, 77,4 % et 78,2 %, respectivement).

**Figure 2 Écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 20 à 64 ans, 2010, 2020, 2022, 2023**

La réduction de l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi dans la plupart des pays depuis 2010 reflète une augmentation des taux d'emploi globaux, l'emploi des hommes augmentant moins que celui des femmes. À Malte, l'augmentation pour les femmes est particulièrement remarquable, avec plus de 32 points de pourcentage en 13 ans, bien que l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi reste élevé. Ce changement a été soutenu par des mesures politiques visant à attirer davantage de femmes sur le marché du travail, telles que des allègements fiscaux et des paiements d'assurance nationale pendant des années pour s'occuper des enfants, des programmes de formation, des services de garde d'enfants gratuits et des transports scolaires gratuits.

L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi varie considérablement d'une région de l'UE à l'autre et persiste dans le temps. Dans les régions moins développées de l'UE, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi en 2022 (16 points de pourcentage) était environ le double de celui observé dans les régions plus développées (8 points de pourcentage) et les régions en transition (9 points de pourcentage). L'écart était beaucoup plus important dans les États membres du sud (15 pp) que dans ceux du nord-ouest (7 pp) et de l'est (12 pp). Elle était supérieure à 20 pp dans toutes les régions de Grèce, du sud de l'Italie et de l'est de la Roumanie (graphique 3). Le taux d'emploi des femmes a augmenté par rapport à celui des hommes dans les régions plus développées et en transition entre 2013 et 2022, ainsi que dans les États membres du nord-ouest. À l'inverse, il a diminué dans les régions moins développées et dans les pays du sud où les taux d'emploi sont plus faibles et où les services de garde d'enfants de qualité et abordables font défaut.<sup>66</sup>

L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi varie considérablement d'un groupe d'âge à l'autre: parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans, l'écart reste le plus faible, avec 4,3 points de

<sup>66</sup> Voir Commission européenne: Direction générale de la politique régionale et urbaine, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. et al., *Neuvième rapport sur la cohésion économique, sociale et territoriale*, Durán Laguna, J. (éditeur), Office des publications de l'Union européenne, 2024. [Disponible en ligne](#).

pourcentage en 2023. Dans certains pays, il était même négatif, ce qui signifie que le taux d'emploi était plus élevé chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes (Irlande, Lituanie, Danemark, Finlande et Estonie). Il convient toutefois de noter qu'il existe des différences marquées entre les pays en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes de cette tranche d'âge, allant de 76,2 % aux Pays-Bas à 13,7 % en Roumanie. Pour les personnes âgées de 20 à 24 ans, il augmente à 6,3 pp et culmine à 12,1 pp pour la catégorie d'âge 55-64 ans, avec de grandes différences entre les pays. Cette évolution est influencée par l'augmentation de la durée moyenne de la vie professionnelle<sup>67</sup> des hommes dans l'UE: avec 39,0 ans de durée prévue de la vie active pour les hommes et 34,7 ans pour les femmes, l'écart entre les hommes et les femmes était de 4,3 ans en 2023, en grande partie en raison d'une plus grande part des responsabilités familiales informelles qui poussent les femmes à quitter le marché du travail plus tôt que les hommes. Dans le même temps, l'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'âge effectif de départ à la retraite s'est considérablement réduit au cours de la dernière décennie, l'âge effectif de départ à la retraite ayant augmenté dans la plupart des pays entre 2014 et 2023 pour les deux sexes. Dans l'ensemble, l'âge effectif de départ à la retraite des femmes a augmenté plus que celui des hommes dans 18 pays.<sup>68</sup> Dans neuf de ces pays,<sup>69</sup> l'âge effectif de départ à la retraite des femmes a augmenté de plus d'un an par rapport à celui des hommes. Sept pays ont un âge de la retraite plus bas pour les femmes que pour les hommes.<sup>70</sup>

Ces écarts entre les hommes et les femmes sont encore plus importants pour les personnes ayant des enfants, ce qui reflète l'incidence disproportionnée de la parentalité sur la carrière des femmes. En 2023, au niveau de l'UE, le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans ayant des enfants était de 74,9 %, contre 91,9 % pour les hommes ayant des enfants. L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi a donc atteint 17,0 points de pourcentage chez les personnes ayant des enfants, tandis qu'il s'élevait à 4 points de pourcentage chez les personnes sans enfants.

---

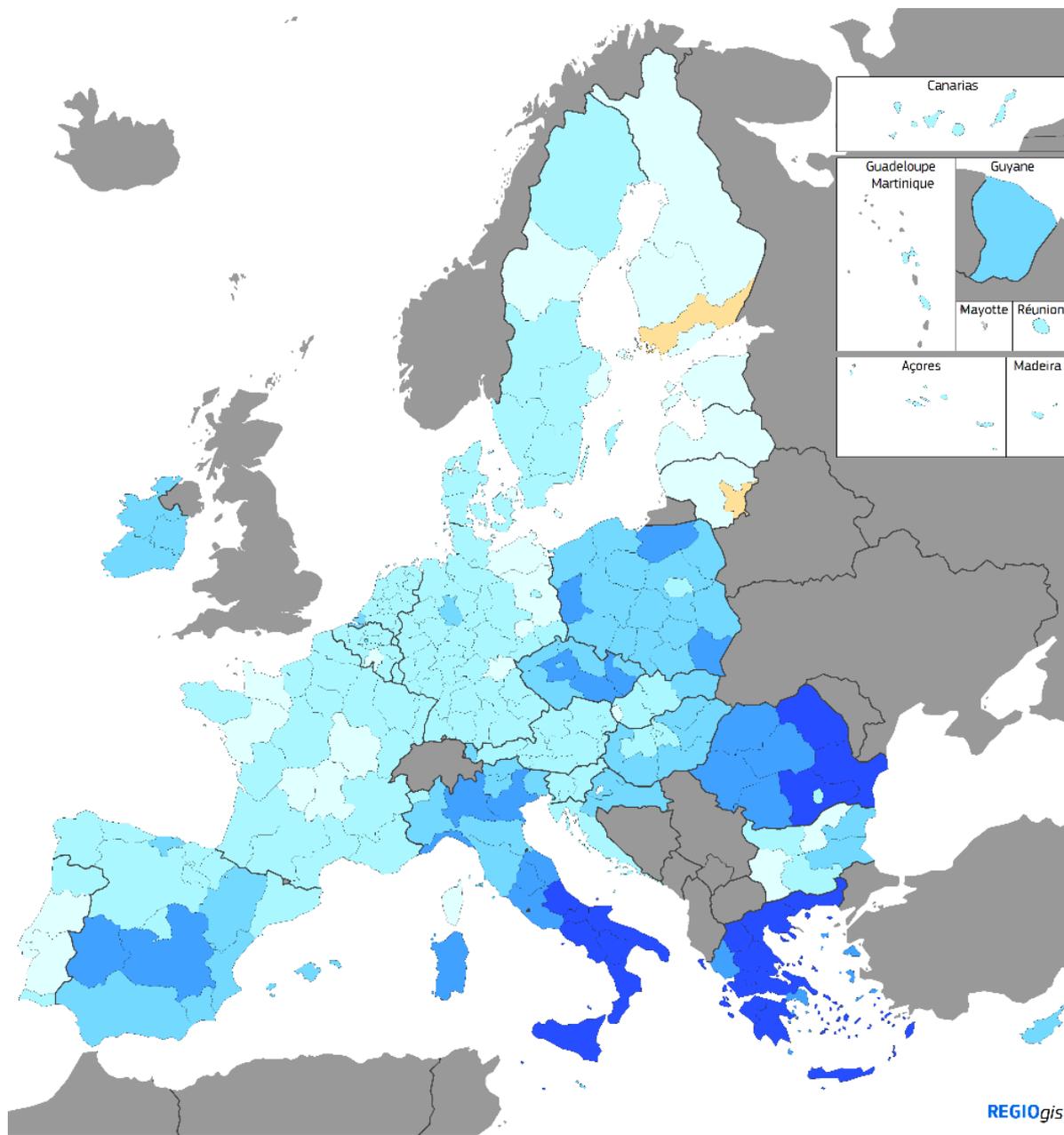
67 L'indicateur relatif à la durée de la vie active est une estimation du nombre d'années pendant lesquelles une personne, actuellement âgée de 15 ans, devrait faire partie de la population active (c'est-à-dire être employée ou au chômage) tout au long de sa vie. Il vise à fournir un point de vue différent sur le marché du travail, en examinant l'ensemble du cycle de vie des personnes actives plutôt que des états spécifiques du cycle de vie, tels que le chômage des jeunes ou le retrait précoce de la population active.

68 BE, CY, CZ, DK, EE, EL, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, RO, SE, SI, SK.

69 CY, CZ, DK, EL, HR, IE, LT, SI et SK.

70 AT, BG, CZ, HR, PL, RO et SK.

**Graphique 3: Variation régionale de l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi dans l'UE, 2022**



Différence entre les taux d'emploi des femmes et des hommes (âgés de 20 à 64 ans), 2022

Différence en points de pourcentage (femelle - homme)

- < -20
- -20 - -15
- -15 - -10
- -10 - -5
- -5 - 0
- >= 0
- no data

UE-27 = -10,7

Source : Eurostat (lfst\_r\_lfe2emprr)

0 500 km

Source : Élaboration de la DG REGIO, sur la base d'Eurostat (lfst\_r\_lfe2emprr) Geographic Association for the administrative boundaries



L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi est également plus important si l'on considère l'emploi <sup>71</sup> en équivalent temps plein (ETP), étant donné que la part du travail à temps partiel est beaucoup plus élevée chez les femmes que chez les hommes (27,9 % contre 7,7 % en 2023). L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi à temps partiel est resté stable au cours des dernières années (20,6 pp en 2021 et 20,2 pp en 2022). En 2023, les écarts les plus importants entre les hommes et les femmes en matière d'emploi à temps partiel ont été enregistrés aux Pays-Bas (42,3 pp), en Autriche (41,8 pp), en Allemagne (36,9 pp) et en Belgique (27,4 pp).

L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi reste élevé pour les femmes migrantes. Pour les citoyennes de pays tiers, le taux d'emploi était inférieur de 20 points de pourcentage à celui des ressortissantes en 2023. Cet écart peut être comparé à un écart de 5,7 points de pourcentage pour les hommes ressortissants de pays tiers. Le taux de surqualification des femmes migrantes est resté élevé: En 2023, 42,9 % des femmes ressortissantes de pays tiers diplômées de l'enseignement supérieur exerçaient des professions peu ou moyennement qualifiées, contre 36,2 % des hommes ressortissants de pays tiers et 21,3 % des femmes ressortissantes.

En ce qui concerne l'incidence du travail à temps partiel, <sup>72</sup> en 2023, 17,1 % des personnes occupées dans l'UE étaient des travailleurs à temps partiel. En 2023, le taux de croissance de l'emploi à temps partiel (+2,0 %) a dépassé celui de l'emploi à temps plein (+0,8 %) pour la première fois en dix ans. Toutefois, la part globale du temps partiel diminue progressivement.

Les raisons invoquées par les travailleurs à temps partiel âgés de 25 à 64 ans pour justifier leur aménagement du temps de travail montrent quels facteurs ont influencé ce choix: pour les femmes, la prise en charge d'adultes handicapés ou d'enfants est la plus pertinente (29,5 % des femmes à temps partiel contre 8,2 % des hommes à temps partiel); pour les hommes, elle ne trouve pas d'emploi à temps plein (18,1 % pour les femmes contre 27,5 % pour les hommes).

La pertinence d'avoir des enfants montre comme facteur de la propension à travailler à temps partiel par le nombre d'enfants de personnes âgées de 25 à 54 ans: près d'un tiers (31,8 %) des femmes actives ayant des enfants dans l'UE travaillaient à temps partiel en 2023, contre 5,0 % des hommes, les pourcentages les plus élevés étant enregistrés en Autriche (69,2 %), aux Pays-Bas (67,9 %) et en Allemagne (65,4 %). Cette proportion est plus élevée que chez les femmes sans enfants à tous les niveaux d'éducation. À l'instar de ce qui se passe pour le travail à temps plein (voir rapport annuel 2023), la situation est inverse pour les hommes: la proportion d'hommes à temps partiel ayant des enfants était inférieure à celle des hommes sans enfants pour tous les niveaux d'éducation (voir figure 4). Dans la plupart des pays, l'incidence de la parentalité se reflète donc à la fois dans le taux d'emploi des femmes et dans la part de l'emploi à temps partiel chez les femmes, l'Allemagne, l'Autriche et l'Italie combinant une incidence élevée sur les taux d'emploi et les heures de travail.

Ces statistiques montrent que, dans la plupart des pays, le fait d'avoir des enfants a une incidence sur les taux d'emploi des femmes et leur propension à travailler à temps partiel par rapport aux hommes.

En outre, les systèmes fiscaux nationaux peuvent décourager la participation au marché du travail des deuxièmes apporteurs de revenus, qui sont principalement des femmes. Par exemple, l'imposition conjointe réduit les incitations des deuxièmes apporteurs de revenus à travailler ou à prolonger les heures de travail (par exemple en passant d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein). En 2023, la Lituanie, la Slovénie, le Danemark, le Luxembourg, la Belgique et l'Allemagne ont enregistré les «pièges à l'inactivité» les plus élevés (où le retrait de l'impôt et des

71 Rapport conjoint sur l'emploi, 2025.

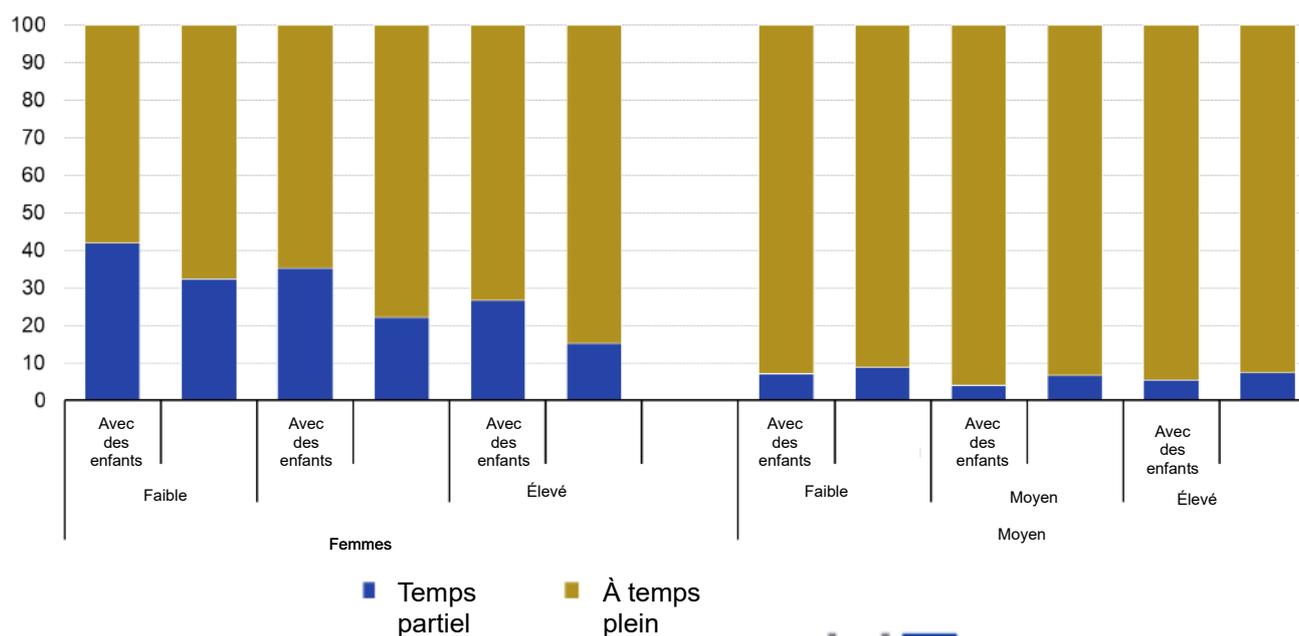
72 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=612325#Highlights>

prestations décourage considérablement les deuxièmes apporteurs de revenus d'entrer sur le marché du travail).<sup>73</sup>

---

73 Commission européenne: Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Rapport conjoint sur l'emploi 2025 – Proposition de la Commission, Office des publications de l'Union européenne, 2025. [Disponible en ligne.](#)

Emploi à temps partiel par sexe, niveau d'éducation et présence d'enfants dans l'UE, 2023  
(groupe d'âge 25-54 ans, pourcentage du total des personnes occupées)



Source : Extraction ad hoc de l'EFT d'Eurostat



La plupart des pays de l'UE ont élaboré des stratégies ou des projets spécifiques pour encourager le partage égal des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes, ce qui permet aux femmes de participer à l'emploi sur un pied d'égalité avec les hommes, en tant que salariées ou en tant qu'entrepreneures. La lutte contre la discrimination et en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'égalité des chances est l'un des principaux objectifs du pacte pour les compétences. Plusieurs partenariats du pacte s'efforcent de lutter contre l'égalité entre les hommes et les femmes et d'accroître la participation des femmes au marché du travail ainsi que l'adoption de mesures de perfectionnement et de reconversion dans des secteurs clés de l'industrie. À titre d'exemple, citons la participation accrue des femmes et des jeunes aux carrières liées à l'espace (partenariats «Espace pour la géolocalisation») <sup>74</sup> ou la lutte contre le manque de femmes dans les secteurs des TIC et des STIM (partenariats dans le domaine du numérique et de la microélectronique), <sup>75</sup> la garantie que les programmes de perfectionnement et de reconversion professionnels destinés aux femmes, aux jeunes, aux immigrants et aux groupes défavorisés dépassent de 20 % la part de la main-d'œuvre de ces groupes (tourisme) <sup>76</sup> ou l'augmentation annuelle de 5 % des postes de direction occupés par des femmes (textiles). <sup>77</sup>

La disponibilité de formules de travail flexibles peut encourager une telle participation accrue des femmes ayant des responsabilités familiales, car elle leur permet de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Pendant la pandémie, une grande variété de mesures de flexibilité du travail ont été mises en œuvre pour prévenir le chômage massif. De nombreux employeurs ont maintenu, du moins dans une certaine mesure, ces pratiques. Cependant, des recherches récentes <sup>78</sup> ont mis en évidence

74 <https://www.space4geo.eu/>

75 [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics_en)

76 [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism_en)

77 [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles_en)

78 Commission européenne: Direction générale de la justice et des consommateurs et Chung, H., Flexible working arrangements and gender equality in Europe, Office des publications de l'Union européenne, 2024. [Disponible en](#)

que le télétravail, les horaires flexibles, les congés et les politiques d'interruption de carrière peuvent aller à l'encontre de l'égalité des sexes en matière de salaires et de développement de carrière, car les femmes ont tendance à les utiliser plus souvent. Si elles ne sont pas correctement conçues et intégrées dans la culture du lieu de travail, l'utilisation de ces modalités de travail pourrait avoir des conséquences négatives sur la carrière. La répartition inégale des tâches ménagères entre les hommes et les femmes est l'une des raisons du travail à temps partiel fondé sur le sexe. En outre, si le travail à temps partiel est largement considéré comme un arrangement pour les mères, cela pourrait également accroître le parti pris à l'encontre des travailleurs à temps partiel, à savoir qu'ils ne sont prétendument pas aussi engagés, motivés et productifs que les autres travailleurs, malgré les preuves qui montrent le contraire. Cette situation est ensuite exacerbée par le fait que les pères ont plutôt tendance à travailler plus longtemps et répondent donc mieux à la norme de travail idéale.<sup>79</sup> Par conséquent, il est important de promouvoir une meilleure utilisation des congés familiaux et des formules de travail flexibles par les hommes, ainsi qu'un partage plus équitable des responsabilités familiales à la maison entre les deux sexes.

Afin de permettre aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale et d'encourager un meilleur partage des responsabilités familiales, la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a introduit le congé de paternité payé, renforcé le congé parental, introduit le congé d'aidant et étendu aux aidants le droit de demander des formules de travail flexibles (FWA). Les travailleurs qui demandent ou prennent un congé familial et la FWA sont légalement protégés contre la discrimination par le biais de plusieurs mesures. Le délai de transposition de la plupart des dispositions de la directive en droit national était fixé au 2 août 2022, mais les États membres se sont vu accorder deux années supplémentaires (jusqu'au 2 août 2024) pour transposer le paiement de l'allocation pour les deux dernières semaines de congé parental. En janvier 2024, la Commission a traduit trois États membres devant la Cour de justice de l'Union européenne pour défaut de communication de la transposition complète de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En 2024, le Centre national slovaque des droits de l'homme et l'organisation non gouvernementale Možnosť voľby ont lancé une campagne de sensibilisation en ligne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. La campagne était axée sur la promotion de valeurs communes et la lutte contre les stéréotypes sexistes. Pendant la campagne, des influenceurs bien connus ont posté de courtes vidéos sur Instagram avec le hashtag #spolunamtoide. Cette campagne s'inscrit dans le cadre du projet «Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovaquie».

La Commission est en train d'examiner la législation transposée afin de s'assurer que les règles ont été correctement transposées. Le 7 mars 2024, le réseau européen pour le droit de l'égalité a publié son deuxième rapport sur la transposition de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les États membres de l'UE. Selon ce rapport, «la transposition de la directive WLB est généralement satisfaisante dans un seul État membre, ce qui laisse 26 pays avec des lacunes importantes dans la mise en œuvre. La recherche montre que les principaux problèmes se posent en ce qui concerne le congé parental et / ou l'indemnisation, la FWA et la protection juridique contre la discrimination. Les écarts sont moins importants en ce qui concerne le

---

[ligne.](#)

79 Williams, J., *Unbending gender: Pourquoi la famille et le travail conflict et ce qu'il faut faire à ce sujet.* Oxford University Press, 1999.

congé de paternité et l'indemnisation, le congé de force majeure et le champ d'application personnel de la directive. La situation en ce qui concerne le congé d'aidant se situe quelque part entre<sup>80</sup>.

## Comblent l'écart entre les hommes et les femmes en matière de soins

L'une des principales raisons des différences dans les modèles d'emploi entre les femmes et les hommes est la répartition sexospécifique des responsabilités familiales non rémunérées, en particulier des responsabilités familiales non rémunérées comme pour les enfants.

Les nouvelles données recueillies par l'EIGE<sup>81</sup> confirment que les femmes assument la majeure partie des responsabilités en matière de garde d'enfants. Plus de la moitié des femmes ayant des enfants de moins de 12 ans consacrent au moins 5 heures par jour à s'occuper de leurs enfants, contre moins d'un homme sur trois (56 % contre 26 %). Cela signifie qu'environ 50 % des femmes et seulement 6 % des hommes sont principalement responsables des soins personnels et physiques de leurs enfants. En effet, il existe également des différences visibles dans le type d'activités que les hommes fournissent à leurs enfants: 38 % des hommes consacrent entre 1 et 3 heures par jour à des activités de loisirs, contre 29 % des femmes.

Par conséquent, il n'est pas surprenant que, comme souligné dans la section précédente, les femmes ayant des responsabilités en matière de garde d'enfants occupent moins d'emplois rémunérés que les hommes, aient tendance à travailler à temps partiel plus fréquemment et subissent les conséquences à long terme en termes de réduction des possibilités d'évolution de carrière, des salaires et des pensions. En particulier, la grande majorité des parents au foyer sont des femmes (11 % des femmes contre seulement 1 % des hommes).

Selon les indicateurs des «objectifs de Barcelone», c'est-à-dire les objectifs de participation des enfants en dessous de l'âge de la scolarité obligatoire à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance (EAJE) initialement fixés par le Conseil européen en 2002 et révisés en 2022, la participation des enfants à l'EAJE était de 37,5 % pour les enfants de moins de 3 ans (allant de 2,3 % en Slovaquie à 74,7 % au Danemark) en 2023<sup>82</sup> et de 93,1 % pour les enfants âgés de trois ans à l'âge de l'enseignement primaire obligatoire en 2022.<sup>83</sup>

Le niveau de revenu du ménage joue un rôle important dans les schémas de participation. Les enfants issus du milieu socio-économique le plus bas (quintile le plus bas) ont tendance à participer moins à l'EAJE que leurs pairs plus aisés du quintile le plus élevé. Cela pourrait être lié à plusieurs raisons, notamment au fait que les parents peuvent mieux se permettre des heures plus longues de

80 Commission européenne: Direction générale de la justice et des consommateurs, Burri, S., De la Corte-Rodríguez, M., Böök, B. et van Hoof, F., The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II) – Considerable work still to be done, Burri, S. (éditeur), Böök, B. (éditeur) et van Hoof, F. (éditeur), Office des publications de l'Union européenne, 2024. [Disponible en ligne](#).

81 Voir <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>.

82 Voir [ilc\\_caindform25](#).

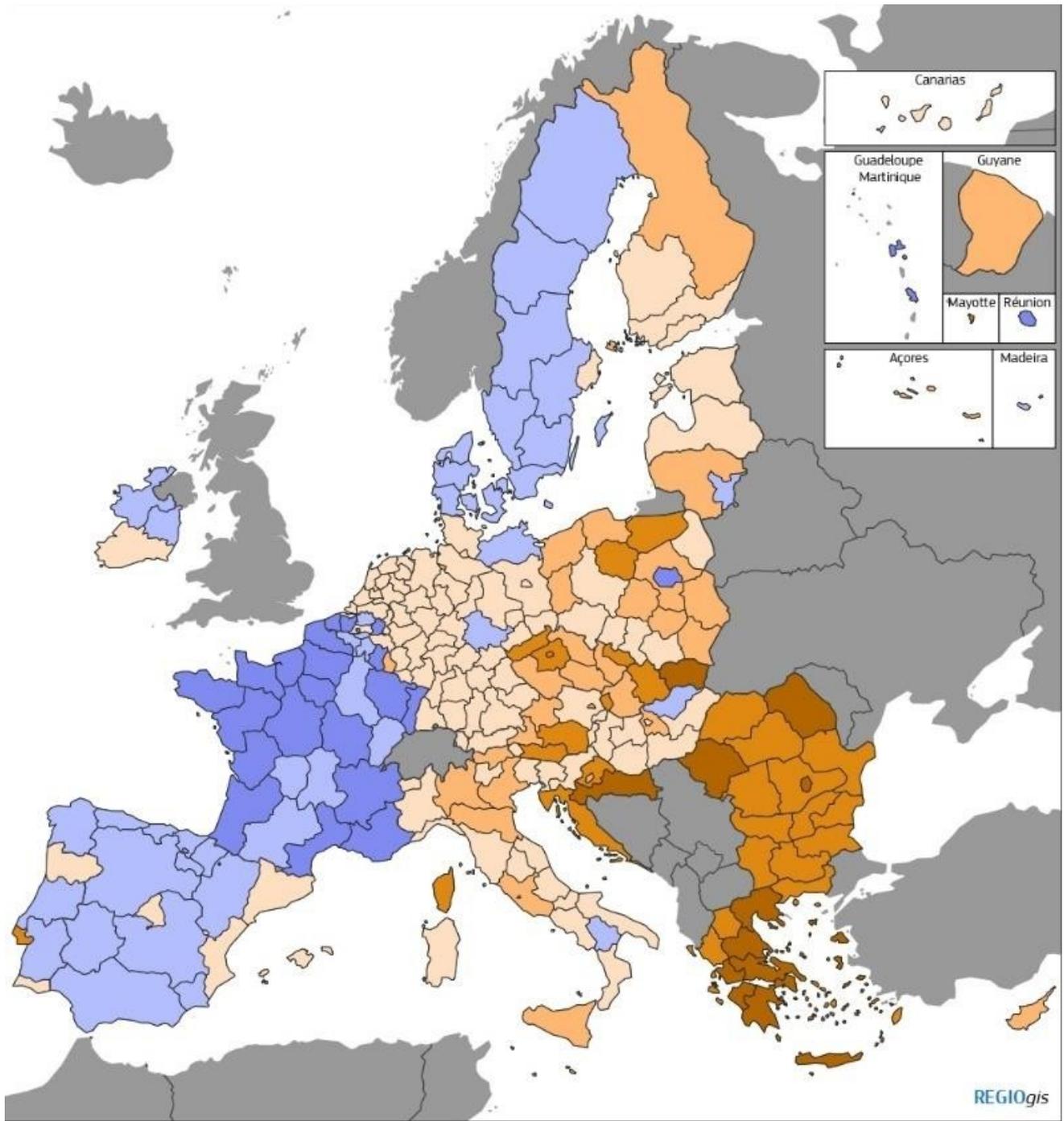
83 L'indicateur de référence pour la participation des enfants de moins de 3 ans est le même que pour les objectifs de Barcelone pour 2002. L'indicateur de référence pour les enfants âgés de 3 ans à l'âge de l'enseignement primaire obligatoire est désormais le même que celui utilisé pour l'objectif de l'espace européen de l'éducation. Il est basé sur les données administratives de la collecte conjointe de données d'Eurostat (UOE) de l'OCDE et de l'UNESCO et tient compte des exigences des services pour être qualifié de catégorie CITE 02. Par conséquent, il n'est pas directement comparable à l'indicateur similaire calculé à partir des données de l'enquête EU-SILC. En outre, les données UOE sont disponibles avec un décalage plus long que les données EU-SILC.

garde d'enfants ou que les parents utilisent ces heures plus longues pour prendre leur plein emploi (ce qui, à son tour, facilite un revenu plus élevé).<sup>84</sup>

Les disparités régionales et territoriales en matière d'accès à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance inclusifs et de qualité persistent. Selon le 9e rapport sur la cohésion, la participation à l'EAJE entre l'âge de trois ans et l'âge de l'école primaire en 2021 est également en moyenne beaucoup plus faible dans les régions moins développées (87,0 %) que dans les régions en transition (94,9 %) ou plus développées (93,2 %). Alors que la plupart des régions de France, de Belgique, du Danemark, d'Irlande, de Suède et d'Espagne ont atteint l'objectif de 95 %, la participation dans toutes les régions de Grèce et de Croatie, de Roumanie et de Bulgarie reste inférieure à 80 %. Dans le cas des régions de Roumanie et de Bulgarie, les taux de participation ont même diminué.

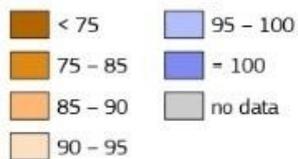
---

84 Voir [ilc\\_caindform25](#).



Carte 2.9 Taux de participation à l'éducation de la petite enfance, 2021

% d'enfants âgés de 3 ans à l'âge de la scolarité obligatoire au niveau primaire



UE-27 = 92,5

Participation à l'objectif de taux d'EAJE: 96 % en 2030.

EL 2019, DE NUTS 1, NL NUTS 0.

Source : Estimations d'Eurostat [educ\_uoe\_enra22] et de la DG REGIO

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 relative à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030<sup>85</sup> invitent les États membres à encourager la participation des enfants issus de milieux défavorisés et, plus particulièrement, à combler l'écart de participation entre les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROE) et les enfants non AROE. En outre, la recommandation du Conseil du 14 juin 2021 établissant une garantie européenne pour l'enfance oriente les États membres afin de garantir aux enfants un accès effectif et gratuit à des services d'EAJE de haute qualité. Pourtant, les enfants AROE participent encore moins à l'EAJE: en 2023, 74,8 % des enfants AROE ne participaient pas à l'EAJE, contre 59,0 % des enfants non AROE.<sup>86</sup> Toutefois, les enfants AROE bénéficient davantage de la participation,<sup>87</sup> à la fois en termes de bien-être et de résultats scolaires et en termes de revenus supplémentaires que leurs parents, en particulier leurs mères, peuvent générer en participant au marché du travail.<sup>88</sup>

En ce qui concerne les enfants âgés de trois ans à l'âge de l'enseignement primaire obligatoire, les taux de participation sont beaucoup plus élevés, la plupart des États membres atteignant ou convergeant vers l'objectif de 90 %.<sup>89</sup> Seuls deux pays, la Roumanie et la Slovaquie, sont encore en dessous de 80 %. Fait inquiétant, la Roumanie a également connu une tendance à la baisse au cours des cinq dernières années.

---

85 Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 relative à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030, JO C 484 du 20.12.2022, p. 1.

86 Voir [ilc\\_caindform25](#).

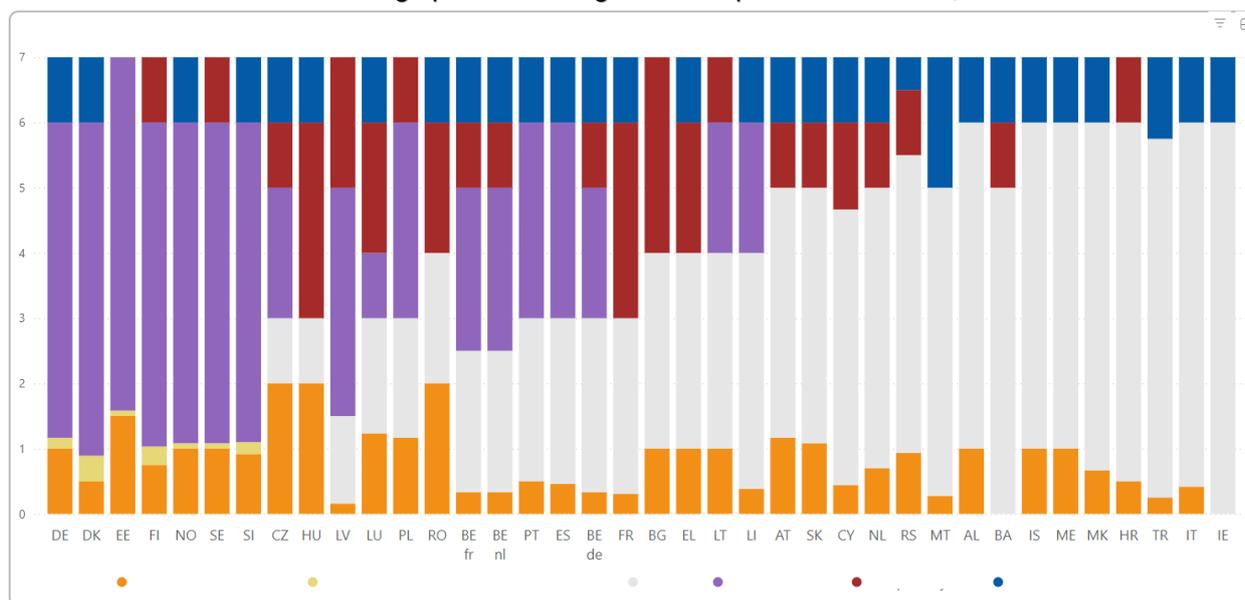
87 Narazani, E., Christl, M., & Figari, F. (2024). Plus de garde d'enfants pour les pauvres? Impacts budgétaires et réponses de l'offre de main-d'œuvre féminine en Italie, en Autriche et en Hongrie. *Lettres d'économie appliquée*, 1-6. [Disponible en ligne](#).

88 Pour plus de détails sur les systèmes d'EAJE, voir Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture: Eurydice, *Données clés sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance en Europe 2025 – Rapport Eurydice*, Office des publications de l'Union européenne, 2025. [Disponible en ligne](#). Cette troisième édition du rapport comprend des comparaisons internationales, analysant les systèmes d'EAJE dans les 27 États membres et 10 pays partenaires, ainsi que des fiches d'information nationales décrivant les principaux aspects du système d'EAJE de chaque pays.

89 Les taux de participation à l'EAJE de 2021 pour la Grèce ne sont pas disponibles, mais son taux de participation à l'EAJE de 2020 chez les enfants de 3 ans s'élevait à 33,9 %. Comme indiqué à la note de bas de page 50, l'objectif de participation à l'EAJE des enfants âgés de 3 ans à la scolarité obligatoire est fondé sur les données UOE, c'est-à-dire pas sur les données EU-SILC.

Graphique 6 – «Écart en matière de garde d'enfants»

Écart entre le congé parental et la garantie de place dans l'EAJE, 2023/2024



**Note explicative :** «congé de garde d'enfants bien rémunéré»: une rémunération liée à 66 % du salaire ou au-delà. Elle comprend les congés postnatals de maternité, de paternité et parentaux. La plupart des données sur les congés bien rémunérés

Source : Éducation et accueil de la petite enfance (EAJE). Note : l'écart en matière de garde d'enfants peut être défini comme le temps pendant lequel un enfant doit être pris en charge et qui n'est couvert ni par un congé de garde d'enfants ni par une place garantie dans l'EAJE. L'espace entre deux balles est égal à un an.

Les États membres où les taux de participation à l'EAJE sont plus élevés accordent souvent un droit à un lieu d'EAJE ou rendent la fréquentation obligatoire.<sup>90</sup> Les différences dans l'âge auquel les enfants ont une place garantie dans l'EAJE<sup>91</sup> varient considérablement dans l'UE. Lorsque le congé parental ne dure pas assez longtemps, les familles sont confrontées à l'«écart en matière de garde d'enfants», c'est-à-dire à une période pendant laquelle elles devront s'occuper elles-mêmes de la garde d'enfants et seront éventuellement contraintes d'interrompre ou de réduire leur travail rémunéré. Alors que plusieurs systèmes éducatifs offrent des services d'EAJE subventionnés par l'État à partir de l'âge de trois ou quatre ans environ (que ce soit ou non en tant que droit légal), de nombreux États membres laissent encore un écart considérable d'un à six ans entre le droit au congé parental et une place garantie dans l'EAJE.

L'impact sexospécifique du travail de soins est relativement plus équilibré pour les soins de longue durée (SLD) et, compte tenu des tendances démographiques avec une proportion croissante de personnes âgées et une diminution du nombre d'enfants dans l'ensemble, continuera probablement de cette façon. On estime que 52 millions de personnes dans l'UE fournissent des soins de longue durée informels, et que les aidants informels représentent près de 80 % des aidants de longue durée. Une proportion importante des aidants (42 % des femmes et 38 % des hommes) dispensent quotidiennement des soins de longue durée. Cependant, encore une fois, les femmes assument une grande partie des tâches de soins de longue durée. Par exemple, environ 41 % des femmes assument

90 Actuellement, la fréquentation de l'EAJE à partir de l'âge de 3 ans n'est obligatoire qu'en Hongrie et en France.

91 le Danemark, l'Allemagne, l'Estonie, la Lettonie, la Slovaquie, la Finlande et la Suède garantissent une place dans l'EAJE dès le plus jeune âge (6-18 mois); les trois Communautés de Belgique, de Tchéquie, d'Espagne, de France, du Luxembourg, de Hongrie, de Pologne et du Portugal garantissent une place dans l'EAJE subventionnée par l'État dès l'âge de trois ans ou un peu plus tôt. Voir le rapport Eurydice 2023 pour plus de détails.

la responsabilité principale de fournir les soins personnels et émotionnels les plus exigeants, contre seulement 16 % pour les hommes.

Dans l'UE, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de fournir des soins de longue durée informels (19,1 % contre 14,8 %), en particulier dans le groupe d'âge des 45-64 ans. En outre, les femmes ont tendance à consacrer plus de temps aux soins informels. Cette disparité peut s'expliquer en partie par le fait que les aidants naturels masculins sont plus susceptibles de demander et de recevoir du soutien des services formels de soins de longue durée (73 %) que leurs homologues féminins (61 %). Comme annoncé dans la stratégie européenne en matière de soins pour 2022,<sup>92</sup> la Commission a lancé, entre autres, un partenariat stratégique avec l'Organisation mondiale de la santé en 2023. L'un des objectifs du partenariat est de préparer une boîte à outils pour soutenir les aidants informels, qui est actuellement en cours de préparation et devrait être prête à l'été 2025.

En 2024, la mise en œuvre d'un nouveau partenariat à grande échelle pour les soins de longue durée dans le cadre du pacte pour les compétences s'est poursuivie. Lancée en avril 2023, l'initiative s'est engagée à former au moins 60 % de la main-d'œuvre des soins de longue durée (3,8 millions de travailleurs) chaque année d'ici à 2030. En outre, la Commission a lancé un nouveau comité de dialogue social sectoriel pour les services sociaux afin de discuter des conditions de travail et des salaires dans le secteur, qui jouent un rôle important pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des soins. La Commission continue également, conformément à sa communication de 2023 intitulée «Renforcer le dialogue social dans l'UE», de promouvoir le dialogue social au niveau de l'UE en soutenant les activités du comité de dialogue social interprofessionnel et des comités de dialogue social sectoriel. À l'heure actuelle, environ la moitié des 44 comités de dialogue social sectoriel incluent des actions spécifiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur programme de travail.

Le rapport 2024 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe<sup>93</sup> fournit une évaluation de la convergence dans le temps des résultats sur le marché du travail et des attitudes connexes dans une perspective de genre. Il montre que la participation des femmes aux soins non rémunérés a quelque peu diminué (-6 pp) depuis 2007. Toutefois, cette diminution est due, au moins en partie, à une plus grande disponibilité de services formels de garde d'enfants plutôt qu'à une plus grande participation des hommes aux responsabilités familiales. Dans le même temps, toutefois, la part des femmes effectuant quotidiennement des tâches ménagères a diminué de 16 pp, tandis que celle des hommes a augmenté de 10 pp. En 2022, 1 homme sur 4 dans l'UE participait quotidiennement à des soins non rémunérés et environ 1 homme sur 3 à des tâches ménagères. Pour les femmes, les parts étaient respectivement de 34 % et 63 %.

Les disparités entre les hommes et les femmes en matière de soins non rémunérés et de tâches ménagères varient considérablement d'un État membre à l'autre. Dans plusieurs pays, la proportion de femmes participant quotidiennement à des soins non rémunérés est supérieure d'au moins 15 points de pourcentage à celle des hommes, tandis que dans d'autres, il y a peu de différence. Bien que l'ampleur des différences entre les pays soit restée similaire depuis 2007, certains éléments indiquent que les pays présentant des écarts plus importants rattrapent ceux présentant des écarts plus faibles. L'écart entre les hommes et les femmes en matière de tâches ménagères varie entre 12 et 44 pp d'un pays à l'autre. L'écart a convergé depuis 2016, mais, ce qui est préoccupant, les pays présentant les écarts les plus importants ne faisaient pas partie de ce processus.

---

92 Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la stratégie européenne en matière de soins, COM(2022) 440 final.

93 <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/>

Ces différences pourraient être enracinées dans les stéréotypes de genre sur le rôle des femmes et des hommes dans le monde du travail. Un document intitulé «Gender attitudes towards work across EU Member States» (Attitudes des hommes et des femmes à l'égard du travail dans les États membres de l'UE), publié en septembre 2024,<sup>94</sup> fournit une analyse détaillée des attitudes des hommes et des femmes à l'égard du travail dans l'ensemble de l'UE.<sup>95</sup> Il examine également comment ces attitudes peuvent influencer les disparités entre les sexes sur le marché du travail et au sein des ménages. Le document montre que la plupart des citoyens de l'UE sont favorables à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et au sein des ménages. Un tiers a des attitudes mitigées, n'ayant des croyances égalitaires que dans certains domaines. Enfin, environ un dixième des personnes interrogées sont d'avis qu'elles soutiennent les rôles traditionnels de genre, par exemple que les femmes devraient donner la priorité à leurs responsabilités familiales plutôt qu'à leur carrière ou que, pour les décisions familiales importantes, les hommes devraient avoir le dernier mot. Le tableau global ne doit pas occulter des variations géographiques considérables - alors que les attitudes égalitaires sont répandues dans certains États membres (en particulier dans les pays du nord de l'UE), elles sont beaucoup moins courantes dans d'autres.

À la suite de l'appel à propositions «Citoyens, égalité, droits et valeurs» (CERV) de 2024 sur l'égalité entre les hommes et les femmes, sur les 196 propositions reçues, 25 projets ont été sélectionnés en vue d'un financement. La plupart d'entre eux (17) se concentreront sur la lutte contre les causes profondes de l'écart entre les hommes et les femmes en matière de soins en promouvant une approche transformatrice en matière de genre et en luttant contre les stéréotypes sexistes. En particulier, les projets: (i) promouvoir des pratiques favorables à la famille dans les entreprises encourageant les femmes et les hommes à exercer les nouveaux droits prévus par la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (par exemple, les congés familiaux), (ii) prévenir et protéger contre toute forme de traitement défavorable et de discrimination à l'égard des femmes pendant et après la grossesse, y compris lorsqu'elles prennent un congé familial et des formules de travail flexibles; et (iii) sensibiliser à la valeur du travail de soins.

Les huit autres projets sélectionnés, proposés par les autorités nationales, soutiendront la mise en œuvre de la directive sur la transparence des rémunérations, en particulier son article 4 relatif à l'élaboration d'orientations, d'outils et de campagnes de sensibilisation pour des systèmes d'évaluation et de classification des emplois tenant compte de la dimension de genre. La plupart des projets débiteront au début de 2025 et dureront deux ans.

Une récente enquête Eurobaromètre sur les stéréotypes de genre semble confirmer cette hypothèse. On observe un changement positif dans les attitudes à l'égard de l'égalité entre les hommes et les femmes, les trois quarts des personnes interrogées étant d'accord pour dire que les hommes bénéficient également de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais les stéréotypes de genre persistent: environ 4 personnes sur 10 dans l'UE conviennent que le rôle le plus important d'un homme est de gagner de l'argent (42 %, -1 pp depuis 2017) et que le rôle le plus important d'une femme est de prendre soin de son foyer et de sa famille (38 %, -6 pp); la moitié conviennent que les hommes sont naturellement moins compétents que les femmes pour effectuer des tâches ménagères (49 %).

94 [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes_en)

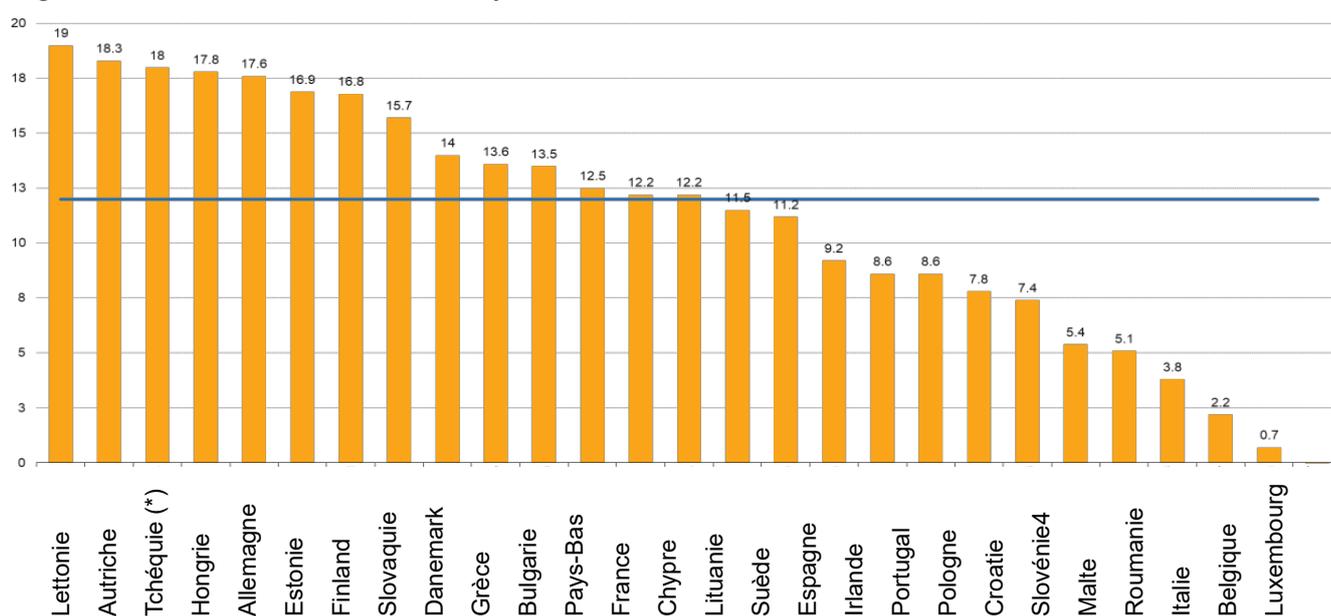
95 Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Égalitaire, traditionnelle ou non? Attitudes des hommes et des femmes à l'égard du travail dans les États membres de l'UE, 2024. [Disponible en ligne.](#)

## Remédier aux écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes

Bien que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se soit réduit au cours de la dernière décennie, son niveau reste supérieur à 10 % dans la plupart des pays. En 2023, l'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes<sup>96</sup> dans l'UE-27, fondé principalement sur des données provisoires, s'élève à 12,0 % en moyenne dans l'UE<sup>97</sup> (contre 16,0 % en 2013) et reste supérieur à 15 % en Estonie, en Autriche, en Tchéquie, en Allemagne, en Slovaquie, en Hongrie, en Lettonie et en Finlande. La situation varie considérablement d'un État membre à l'autre, allant de -0,9 % au Luxembourg à 19 % en Lettonie (graphique 7).

Il est important de rappeler que, parfois, un écart de rémunération très faible, voire négatif, entre les

**Figure 7 – Écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes, 2023**



Source : Eurostat (code des données en ligne: sdg\_05\_20)

Note : NACE Rév. 2 B à S (-O). Les données sont provisoires pour les 27 pays. (\*) Pour la Tchéquie, la définition diffère; (\*\*) Pour la Roumanie, rupture dans les séries chronologiques

hommes et les femmes, c'est-à-dire une situation dans laquelle le salaire horaire brut moyen des femmes est supérieur à celui des hommes, pourrait être lié à un biais d'auto-sélection lorsque le taux d'emploi est nettement plus faible pour les femmes que pour les hommes. En d'autres termes, dans certains États membres, ce sont principalement les femmes ayant un niveau d'éducation comparativement plus élevé et donc des salaires plus élevés qui participent au marché du travail. Il est également important de rappeler que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ne mesure pas la «discrimination salariale entre les hommes et les femmes». Dans sa forme non ajustée, il mesure simplement la différence entre la moyenne de tous les salaires des hommes et des

96 L'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes est défini comme la différence entre le salaire horaire brut moyen des salariés masculins rémunérés et celui des salariés féminins rémunérés en pourcentage du salaire horaire brut moyen des salariés masculins rémunérés. Sont inclus tous les salariés travaillant dans des entreprises de 10 salariés ou plus, sans restriction d'âge et d'heures travaillées.

97 L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est calculé sur la base des données recueillies tous les quatre ans dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires (SES). Dans les années entre deux collectes de données, les GPG sont estimés puis comparés après une nouvelle publication de données.

femmes, couvrant également les différences résultant de la ségrégation sectorielle et professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes travaillent principalement dans des secteurs moins bien rémunérés et sont sous-représentées dans les postes de direction (mieux rémunérés). Des recherches récentes ont également mis en évidence que la ségrégation pourrait dépendre de plus en plus du tri dans les établissements, les professions et les emplois, c'est-à-dire du fait que les femmes ont tendance à se concentrer, par exemple, dans les entreprises moins bien rémunérées parce qu'elles offrent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.<sup>98</sup>

Chaque année, la Commission rappelle l'importance d'éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en marquant le jour de l'égalité salariale, le jour où le salaire moyen des femmes cesse symboliquement d'être payé. En 2024, la journée de l'égalité de rémunération était la même qu'en 2023 (le 15 novembre), étant donné que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'avait pas changé.<sup>99</sup>

En juin 2024, l'Autriche a lancé le «Equal Pay Netz»<sup>100</sup> (réseau pour l'égalité salariale) afin de lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est cofinancé par le ministère fédéral autrichien du travail et de l'économie et par l'UE (Fonds social européen plus+). L'objectif de ce projet est de créer quatre «régions d'égalité salariale» pilotes dans toute l'Autriche: deux dans le secteur du tourisme et deux dans le secteur industriel. Dans chaque région, diverses activités sont prévues pour analyser, traiter et discuter des causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes avec les parties prenantes régionales et les experts (inter)nationaux. En plus de ce réseautage régional et du renforcement des capacités, la création et le partage des connaissances seront réalisés grâce à des relations publiques actives.

En 2024, la Commission a organisé deux ateliers de mise en œuvre de la directive sur la transparence des rémunérations<sup>101</sup> afin d'aider les États membres à la transposer. La directive, qui a été adoptée en mai 2023, vise à renforcer le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes grâce à la transparence des rémunérations et à des mécanismes d'application. La Commission européenne a consacré environ 4 millions d'EUR au titre du programme CERV<sup>102</sup> à des projets menés par les États membres pour développer: (i) des outils et des méthodologies permettant aux employeurs européens de corriger toute différence de rémunération injustifiée entre les hommes et les femmes constatée lors de la mise en œuvre de la directive et (ii) des méthodologies permettant d'évaluer ce qu'est un travail de valeur égale. Huit projets ont été attribués en 2024.

En 2024, l'Estonie a lancé le «miroir de rémunération», un outil numérique qui fournit des statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans les organisations à l'aide de données administratives, y compris les salaires réels (primes incluses), les dates d'emploi, la charge de travail et le poste. Statistics Estonia calcule l'ensemble des indicateurs à la demande de tout employeur employant au moins trois hommes et trois femmes, et les indicateurs ne sont accessibles qu'à l'employeur. Étant donné que les données administratives estoniennes ne séparent

98 Voir <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z.pdf>.

99 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day\\_en#what-is-the-european-equal-pay-day](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en#what-is-the-european-equal-pay-day)

100 <https://www.equalpaynetz.at/>

101 Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution (JO L 132 du 17.5.2023, p. 21).

102 [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche\\_cerv-2024-ge\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche_cerv-2024-ge_en.pdf)

pas les salaires de base des primes, le tableau des rémunérations reflète les salaires réels ajustés en fonction de la charge de travail, à l'exclusion des absences pour incapacité ou congé pour enfant (compensées par l'État). Les indicateurs de l'outil comprennent les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes fondés sur le salaire moyen et le salaire médian, le salaire moyen et médian pour les femmes et les hommes, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par profession et les écarts de rémunération irréguliers.<sup>103</sup>

en mai 2024, deux directives de l'UE visant à renforcer le rôle des organismes pour l'égalité de traitement ont été adoptées.<sup>104</sup> L'une de ces directives établit des normes contraignantes pour les organismes pour l'égalité de traitement traitant de l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi et du travail. Elle impose aux États membres de veiller à ce que les organismes pour l'égalité de traitement soient indépendants et disposent de ressources et de pouvoirs suffisants pour s'acquitter de leur mandat.<sup>105</sup> Afin de soutenir le processus de transposition, la Commission a mis en place un groupe d'experts sur la mise en œuvre de la législation de l'UE en matière d'égalité, composé de représentants des États membres et d'Equinet (parapluie européen des organismes pour l'égalité de traitement), avec la FRA et l'EIGE en tant qu'observateurs. Le groupe a rédigé un certain nombre de documents d'orientation et mis en place un espace wiki en ligne pour échanger sur les directives. Le groupe assistera également la Commission dans la préparation précoce de l'acte d'exécution établissant la liste commune d'indicateurs.

Après la retraite, l'écart salarial entre les hommes et les femmes se traduit par une différence de revenus dans la vieillesse. L'écart de pension entre les hommes et les femmes est sur une tendance à la baisse, passant de 33,9 % en 2010 à 27,6 % en 2020, également en raison de la baisse de la pension des femmes qui n'est plus prise en compte dans le calcul. Néanmoins, l'écart de pension entre les hommes et les femmes était toujours de 25,4 % en 2023.<sup>106</sup> En d'autres termes, en 2023, les femmes âgées de 65 à 79 ans percevaient une pension brute inférieure d'un quart en moyenne à celle des hommes du même groupe d'âge. L'ampleur de cet écart varie considérablement d'un pays de l'UE à l'autre, allant de 43,9 % à Malte, 39,9 % aux Pays-Bas et 36,4 % au Luxembourg à 4 % en Slovaquie, 4,6 % au Danemark et 5,8 % en Estonie. Outre l'emploi et les salaires, les interruptions de carrière sont également un facteur majeur contribuant à l'écart de pension entre les hommes et les femmes. Enfin, une moindre culture financière peut entraver la planification de la retraite des femmes, ce qui nécessite une éducation financière et des mesures de transparence des retraites. Dans le même temps, l'écart de pension entre les hommes et les femmes parmi les travailleurs retraités âgés de plus de 65 ans exposés au risque de pauvreté est passé de 3,1 points de pourcentage en 2010 à 3,6 points de pourcentage en 2015 et à 3,7 points de pourcentage en 2023.<sup>107</sup>

---

103 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgapeegel>

104 Directive (UE) 2024/1499 du Conseil du 7 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi et du travail entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de sécurité sociale et de l'accès à des biens et services et de la fourniture de biens et services, JO L 2024/1499 du 29.5.2024 et directive (UE) 2024/1500 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, et modifiant la directive 2006/54/CE et la directive 2010/41/UE, JO L 2024/1500 du 29.5.2024.

105 La Commission suit également l'évolution de la situation en ce qui concerne l'indépendance et le fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement dans le cadre de son rapport annuel sur l'état de droit.

106 [Écart de pension entre les hommes et les femmes par groupe d'âge \[ilc\\_pnp13\\_custom\\_8619195\]](#).

107 Eurostat, [Taux de risque de pauvreté par seuil de pauvreté et activité la plus fréquente au cours de l'année précédente \[ilc\\_li04\\_custom\\_15156745\]](#).

Le rapport sur l'adéquation des retraites est produit tous les trois ans par le comité de la protection sociale et la Commission européenne. La dernière édition du rapport, publiée en juin 2024, contient un chapitre thématique sur les inégalités en matière de vieillesse et met particulièrement l'accent sur la dimension de genre, y compris l'écart de pension entre les hommes et les femmes et l'écart de couverture des retraites<sup>108</sup> entre les hommes et les femmes. Il montre que, en raison du fait que les pensions de vieillesse représentent en moyenne les quatre cinquièmes du revenu total des personnes âgées, les femmes âgées continuent d'être plus exposées aux risques de pauvreté que les hommes âgés dans tous les États membres. Être célibataire à un âge avancé comporte un risque de pauvreté plus élevé pour les femmes que pour les hommes. En 2023, plus d'une femme sur cinq âgée de 75 ans et plus était exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE.

Depuis 2006, le gouvernement finlandais, en collaboration avec les organisations centrales du marché du travail, met en œuvre des programmes d'égalité salariale afin de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'objectif du dernier programme est de réduire l'écart de rémunération à au moins 14,5 % en 2024-2027. Les mesures sont axées sur les systèmes de rémunération et la sensibilisation aux rémunérations, la planification de l'égalité sur les lieux de travail, le démantèlement de la division du travail fondée sur le sexe et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. En raison de l'évolution de l'environnement opérationnel, le programme prévoit des discussions entre les syndicats du secteur privé sur leur éventuelle participation à des programmes d'égalité salariale.<sup>109</sup>

En juillet 2024, la Commission a publié une étude soutenant le suivi des crédits de soins dans les régimes de retraite professionnels. L'étude examine comment les périodes de prise en charge (pour les enfants et les soins de longue durée) sont traitées dans les régimes de retraite professionnelle entièrement capitalisés et si des crédits de soins sont accordés.<sup>110</sup>

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

La ségrégation sectorielle est l'une des raisons de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les femmes ont tendance à être surreprésentées dans les secteurs où le salaire moyen est plus faible, souvent parce que les emplois dans ces secteurs sont sous-évalués et considérés comme des «emplois de femmes», tels que les soins et l'éducation. Comme le souligne également la stratégie européenne en matière de soins, il s'agit également de secteurs dans lesquels les pénuries de main-d'œuvre sont de plus en plus importantes et susceptibles d'augmenter avec le vieillissement de la population, en particulier dans les zones rurales. Les bas salaires peuvent également être liés à des stéréotypes de genre qui assimilent les compétences non techniques requises pour les soins – telles que la communication, l'empathie ou la coopération – à des compétences qui viendraient naturellement aux femmes et qui ne sont pas correctement reconnues dans la valeur économique de leur travail.

La ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail contribue aux pénuries en réduisant l'efficacité de l'allocation de l'offre de main-d'œuvre. Les pénuries de main-d'œuvre sont

108 En juin 2023, le Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" a adopté des conclusions du Conseil sur l'adéquation des retraites à l'intention du Comité de la protection sociale et de la Commission afin de poursuivre l'analyse des écarts entre les hommes et les femmes en matière de vieillesse et de mettre au point des indicateurs fiables et actualisés pour suivre les écarts entre les hommes et les femmes en matière de prestations de retraite et de couverture des retraites. [Voir ilc\\_pnp14](#).

109 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735> et <https://stm.fi/fr/gender-equality/equal-pay>.

110 Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, *Étude soutenant le suivi des crédits de soins dans les régimes de retraite professionnelle*, 2024. [Disponible en ligne](#).

évidentes dans les professions et les secteurs où les hommes représentent la majorité des travailleurs (par exemple, les professions des STIM, où les hommes représentent 80 % des travailleurs), ainsi que dans certains emplois où les femmes constituent la majorité des travailleurs (par exemple, les professions des soins de santé, où les femmes représentent 80 % des travailleurs). La ségrégation persistante entre les sexes réduit le nombre de personnes disponibles pour pourvoir de nouveaux postes vacants, ce qui aggrave les difficultés à trouver des travailleurs, en particulier en période de demande croissante. Les mesures visant à réduire la ségrégation entre les sexes offrent d'importantes possibilités de faire en sorte qu'une participation accrue des femmes au marché du travail atténue les pénuries de main-d'œuvre. À l'heure actuelle, il est peu probable que les femmes accèdent à des postes vacants difficiles à pourvoir dans des professions à prédominance masculine. Dans le même temps, le fait de s'appuyer presque exclusivement sur le travail des femmes ne génère pas une offre de main-d'œuvre suffisante pour satisfaire la demande de services spécifiques tels que les soins infirmiers, les soins personnels ou le nettoyage. L'amélioration des conditions de travail et de rémunération dans ces emplois est susceptible de jouer un rôle important pour attirer des travailleurs supplémentaires.

La directive (UE) 2022/2041 du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats <sup>111</sup> est entrée en vigueur le 15 novembre 2024. Elle impose à tous les États membres de mettre en place un cadre visant à garantir l'adéquation des salaires minimaux légaux, à promouvoir la négociation collective en matière de fixation des salaires et à améliorer l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux dans l'UE. <sup>112</sup> L'un des effets de l'adéquation des salaires sera de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. En fait, l'article 5, paragraphe 1, de la directive mentionne la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes comme un objectif sous-jacent de l'établissement de procédures pour la fixation et l'actualisation de salaires minimaux légaux adéquats.

La Commission a présenté un certain nombre d'initiatives sectorielles en faveur d'une participation égale au marché du travail. En particulier dans le secteur des TIC, il existe un écart grave et persistant entre les hommes et les femmes qui a une incidence sur la manière dont les solutions numériques sont conçues et déployées. En 2023, 80,6 % des spécialistes des TIC dans l'UE étaient des hommes. <sup>113</sup> Par conséquent, il est essentiel d'inciter davantage de femmes à devenir des spécialistes des TIC pour remédier à la pénurie de spécialistes des TIC et construire une Europe numérique inclusive et compétitive. Au niveau de l'UE, le programme d'action pour la décennie numérique à l'horizon 2030 fixe l'objectif ambitieux de plus que doubler le nombre de professionnels des TIC, qui passerait de 9 à 20 millions, tout en favorisant l'accès des femmes à ce domaine et en augmentant le nombre de diplômés en TIC.

Il y a également une sous-représentation notable des femmes dans les secteurs de valeur immatérielle, tels que le design. Une récente étude de l'EUIPO sur les femmes dans le design met en évidence l'écart persistant entre les hommes et les femmes dans l'industrie du design de l'UE, où seulement 24 % des designers sont des femmes. <sup>114</sup> Il révèle également une disparité salariale importante, les femmes designers gagnant 12,8 % de moins que leurs homologues masculins. Cette sous-représentation s'étend aux dessins ou modèles communautaires enregistrés, où seulement 21 %

---

111 Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (JO L 275 du 25.10.2022, p. 33).

112 Le Danemark a contesté la directive devant la Cour de justice de l'Union européenne. Affaire C-19/23 de la CJUE. Le 14 janvier 2025, l'avocat général a recommandé que la directive soit déclarée nulle et non avenue dans son intégralité parce qu'elle outrepassait les compétences de l'Union dans ce domaine. La décision de la Cour elle-même est en suspens.

113 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT\\_specialists\\_in\\_employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment)

114 <https://www.euipo.europa.eu/en/news/women-designers-underrepresented-and-paid-less-in-the-eu-study-reveals>

des dépôts effectués par des titulaires établis dans l'UE en 2022 comprenaient au moins une créatrice. À l'échelle mondiale, les statistiques de l'OMPI montrent que les femmes ne représentaient que 21 % des designers répertoriés dans les demandes de dessins et modèles industriels en 2022. <sup>115</sup>Bien que ce chiffre ait doublé depuis 2001, l'OMPI estime qu'au rythme actuel, la parité entre les sexes ne sera pas atteinte avant 2099. Un déséquilibre similaire existe entre les sexes dans le domaine des brevets. Une étude de l'Office européen des brevets (OEB) réalisée en 2022 a révélé que moins d'un inventeur sur sept en Europe était une femme, malgré certains progrès au fil du temps. <sup>116</sup>Dans le domaine des indications géographiques, des études soulignent l'implication des femmes dans la phase de production de certaines indications géographiques non agricoles, en particulier dans des secteurs tels que la dentelle, la broderie, la tapisserie, le verre, la céramique et les produits de laine, certains produits comptant plus de 81 % de main-d'œuvre féminine. <sup>117</sup>Toutefois, dans des secteurs plus exigeants physiquement tels que la production de pierre et de marbre, les armes à feu et les couteaux, les femmes sont sous-représentées, ne représentant qu'environ 20 % de la main-d'œuvre, <sup>118</sup> ce qui indique une marge d'amélioration de la parité entre les hommes et les femmes dans les différents secteurs non agricoles de l'IG. En outre, les femmes dans les professions liées à la propriété intellectuelle sont confrontées à des défis importants. Une étude réalisée en 2017 pour le Parlement européen a révélé que la pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la profession juridique reste insaisissable. <sup>119</sup>La disparité est particulièrement évidente dans la progression de carrière, avec beaucoup moins de femmes aux postes de direction par rapport aux postes de niveau d'entrée dans les cabinets d'avocats, le système judiciaire et d'autres branches du domaine juridique. C'est pourquoi la Commission a soutenu des objectifs spécifiques liés à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le plan stratégique de l'EUIPO pour 2030. <sup>120</sup> L'EUIPO s'efforcera non seulement d'atteindre la parité hommes-femmes dans ses propres opérations, mais aussi de remédier aux déséquilibres entre les hommes et les femmes en matière de propriété intellectuelle et d'élaborer des programmes ciblés visant à accroître la participation des groupes sous-représentés au système de propriété intellectuelle en Europe.

Le programme pour une Europe numérique comprend désormais WIDCON, une action spécifique <sup>121</sup> de coordination et de soutien visant à mettre en place un réseau d'expertise et une communauté de parties prenantes afin de recenser les bonnes pratiques et de promouvoir la participation des femmes aux TIC dans l'ensemble de l'UE. Afin d'aider les États membres à progresser vers la réalisation de l'objectif de la décennie numérique, l'action produira plusieurs résultats: (i) un rapport recensant les principaux obstacles qui empêchent les filles et les femmes de choisir d'étudier ou de travailler dans le domaine des TIC et exposant les mesures possibles pour accroître le nombre de femmes dans le domaine des TIC; ii) un aperçu des stratégies et mesures nationales et régionales pertinentes; et iii) un forum pour rendre compte des progrès accomplis et discuter des initiatives fructueuses et prometteuses visant à attirer davantage de femmes dans les TIC.

Dans le cadre du programme pour une Europe numérique, le financement de la semaine du code de l'UE, une initiative de terrain lancée en 2013, se poursuit. La semaine du code de l'UE vise à diffuser la pensée informatique et le codage auprès du plus grand nombre possible de personnes, ainsi qu'à stimuler le développement des compétences numériques dès le plus jeune âge, en

---

115 [https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article\\_0004.html](https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article_0004.html)

116 <https://www.epo.org/en/news-events/news/fewer-1-7-inventors-europe-are-women>

117 <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14897>

118 Idem.

119 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_FR.pdf)

120 [https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document\\_library/contentPdfs/about\\_euiipo/strategic\\_plan/strategic-plan-2030\\_en.pdf](https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/about_euiipo/strategic_plan/strategic-plan-2030_en.pdf)

121 <https://bdva.eu/news/widcon-women-in-digital-project-kick-off/>

particulier chez les filles, afin de les encourager à poursuivre des études dans les disciplines STIM et à entreprendre une carrière dans les TIC, étant donné que les femmes n'occupent qu'un tiers des diplômés en STIM <sup>122</sup> et qu'une femme sur cinq est spécialiste des TIC. <sup>123</sup>

Parmi les autres initiatives pertinentes de la Commission figurent: le programme de leadership féminin du CEI, l'action préparatoire sur les événements relatifs au déficit d'investissement entre les femmes <sup>124</sup> et les hommes dans l'ensemble de l'UE, le programme Women TechEU (voir également le chapitre 3) et le forum des femmes et des filles dans les STIM (voir le chapitre 4 pour plus de détails).

Dans le cadre du plan d'action en matière d'éducation numérique, la Commission a continué de soutenir le projet Girls Go Circular, <sup>125</sup> un programme d'apprentissage en ligne gratuit et les ESTEAM Fests. <sup>126</sup>En 2024, Girls Go Circular a formé les compétences numériques et entrepreneuriales de 15 000 filles de 14 à 19 ans à travers l'Europe. Les ESTEAM Fests ont mis l'accent sur le renforcement de la confiance des participants, tout en améliorant leurs compétences numériques et entrepreneuriales. Ils ont été prolongés d'une année supplémentaire (2025) pour avoir plus de temps pour développer et lancer le guide ESTEAM final et organiser deux Girls Fests supplémentaires. Depuis 2022, 22 festivals ESTEAM ont touché 1 898 femmes et filles dans 13 pays. En ligne, 2.149 filles et femmes de 38 pays ont été contactées.

Un rapport de 2024 sur l'écart entre les hommes et les femmes dans l'enseignement des STIM <sup>127</sup> consolide les résultats de la recherche actuelle, les analyses stratégiques et les meilleures pratiques en ce qui concerne les disparités entre les hommes et les femmes dans l'enseignement des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Le rapport souligne la nature multiforme de l'écart entre les sexes dans l'éducation et les carrières dans les STIM, appelant à une approche à plusieurs niveaux qui englobe les réformes de l'éducation, les interventions politiques, les changements d'attitude sociétale et les mécanismes de soutien ciblés pour combler efficacement cet écart. S'attaquer à l'écart entre les sexes dans les STIM n'est pas seulement une question d'équité en matière d'éducation, mais aussi une question de préoccupation économique et sociétale critique, compte tenu de l'importance croissante des domaines des STIM dans la navigation dans le monde moderne, stimuler l'innovation et relever les défis mondiaux.

Les actions Marie Skłodowska-Curie (AMSC), le programme phare de l'UE pour la formation, les compétences, la mobilité et l'évolution de carrière des chercheurs à tous les stades de leur carrière, ont continué d'encourager l'égalité au sein des équipes de recherche grâce à une approche inclusive et respectueuse de l'égalité entre les hommes et les femmes qui accorde une attention particulière à l'intégration de la dimension de genre à tous les niveaux et a continué d'inclure des dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin d'encourager une plus grande participation des femmes à la recherche et à l'innovation. Les AMSC ont continué d'accorder une grande importance à la promotion des modèles féminins, y compris les superviseurs, les coordinateurs et les boursiers exceptionnels des AMSC qui inspirent les filles et les femmes du monde entier à participer à la science. En 2024, les événements organisés dans le cadre des AMSC, les «Nuits européennes des chercheurs», les «Chercheurs à l'école» et «La science est merveilleuse!», ont accordé une grande importance à la promotion de modèles féminins qui

---

122 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

123 Spécialistes des TIC employés par sexe [isoc\_sks\_itps]

124 [https://eisma.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu\\_en](https://eisma.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en)

125 <https://eit-girlsgocircular.eu/>

126 [https://eisma.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women\\_en](https://eisma.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women_en)

127 <https://education.ec.europa.eu/eu/news/new-report-addresses-the-gender-gap-in-stem-education-across-educational-levels>

inspirent les filles à participer à la science et à la recherche. En 2024, la professeure Rana Sanyal, diplômée des MSCA, a remporté le prix européen 2024 pour les femmes innovatrices.

Dans le cadre de l'espace européen de l'éducation, la recommandation du Conseil relative à des carrières attrayantes et durables dans l'enseignement supérieur,<sup>128</sup> adoptée en novembre 2024, comprend des données et des recommandations sur la promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les carrières universitaires.

L'appel à propositions Erasmus+ 2024 pour l'expérimentation des politiques européennes soutient des projets qui développent des moyens de surmonter les obstacles empêchant les filles et les femmes de participer à l'enseignement et à la formation professionnels et de poursuivre une carrière dans le secteur des technologies vertes/zéro net, au moyen de campagnes, de programmes de mentorat, d'orientation professionnelle et de modèles, entre autres actions.<sup>129</sup>

La Commission a coordonné et coprésidé le groupe de travail «Talents pour la croissance»<sup>130</sup> dans le cadre de la coopération entre l'UE et les États-Unis au sein du Conseil du commerce et des technologies.<sup>131</sup> Le groupe de travail a servi de plate-forme pour le partage des politiques, des outils et des données sur le développement des compétences dans les deux régions afin de stimuler le développement des talents et des compétences nécessaires pour les technologies émergentes et existantes. L'un des quatre axes de travail était axé sur le thème de l'attraction des femmes, des jeunes et d'autres groupes sous-représentés vers les emplois technologiques.<sup>132</sup> La task force a achevé ses travaux le 4 avril 2024.

Les appels à propositions au titre des lignes budgétaires consacrées au dialogue social contiennent une condition générale selon laquelle les activités financées au titre de ces lignes doivent accorder une attention adéquate à l'égalité entre les hommes et les femmes et éviter toute discrimination. En 2024, deux appels ont été lancés: l'une sur le soutien au dialogue social et l'autre sur les actions d'information et de formation des organisations de travailleurs. Grâce à ces appels, qui sont des appels annuels, la Commission finance divers projets consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Certaines d'entre elles sont sectorielles (commerce, mise en œuvre de l'accord des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire, soins, secteur postal). D'autres ont une dimension intersectorielle et permettent généralement aux partenaires sociaux nationaux et européens de partager des recommandations politiques et des bonnes pratiques sur les dimensions pertinentes de l'égalité, telles que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et la transparence des rémunérations. Certains projets ont une forte incidence sur l'égalité entre les hommes et les femmes, étant donné qu'ils mettent l'accent sur la capacité des partenaires sociaux dans les secteurs où la main-d'œuvre est majoritairement féminine (par exemple, les soins, les soins infirmiers).

Enfin, avec le soutien du programme CERV par l'intermédiaire de l'Académie de droit européen, six séminaires de formation des juges et des praticiens du droit sur la législation de l'UE en matière

---

128 Recommandation du Conseil du 25 novembre 2024 relative à des carrières attrayantes et durables dans l'enseignement supérieur, C/2024/7282.

129 [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche\\_erasmus-edu-2024-pol-exp\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche_erasmus-edu-2024-pol-exp_en.pdf)

130 [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force_en)

131 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council_en)

132 Le rapport d'activité de l'axe de travail et le document analytique spécifique de l'OCDE sur ce sujet, y compris les recommandations et les bonnes pratiques recueillies dans le cadre d'une enquête et d'un atelier d'apprentissage par les pairs, sont disponibles [ici](#).

d'égalité entre les hommes et les femmes ont été organisés, en coopération avec la Commission européenne. En 2024, plus de 300 universitaires, juges et praticiens du droit ont été formés au cours de ces séminaires, qui se sont également tenus dans d'autres langues que l'anglais (le plus souvent dans les langues nationales des pays concernés). Les séminaires ont eu lieu à Prague, Copenhague, Sofia, Lisbonne, Paris et Trèves. Ils visaient à doter les participants d'une bonne connaissance des aspects essentiels de la législation de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de son interprétation par la Cour de justice de l'Union européenne. Ils comprenaient des ateliers pour discuter de cas pratiques au sein de groupes de travail afin de permettre aux participants de mieux se familiariser avec les aspects pratiques de l'application de la législation de l'UE en matière d'égalité.

## RENCONTRER ÉGALEMENT PAR LA SOCIÉTÉ

En 2024, des progrès ont été accomplis pour faire progresser le leadership des femmes, mais ils restent limités et ne sont pas encore durables. Cela se produit en dépit d'un écart de plus en plus important entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le niveau d'études supérieures pour les femmes, qui est désormais supérieur de 10,9 points de pourcentage à celui des hommes.<sup>133</sup>

Comme le montrent les données de l'indice EIGE de 2024, des progrès ont été accomplis en ce qui concerne les femmes dans la prise de décision, mais la réalisation de la parité hommes-femmes dans la prise de décision reste un objectif lointain. La participation des femmes dans tous les secteurs de la vie publique – en particulier dans la politique, le journalisme et la société civile – est confrontée à une violence et à une haine plus fortes, en particulier en ligne.

## Les femmes dans la prise de décision politique

L'Eurobaromètre 2024 montre que la plupart des Européens rejettent les stéréotypes sur les attitudes et les capacités des femmes et des hommes aux postes de direction. Ils sont par exemple d'accord (55 %) sur le fait que des mesures temporaires (par exemple des quotas) sont nécessaires pour surmonter la sous-représentation actuelle des femmes en politique, et pensent que le fait d'avoir plus de femmes en politique conduit à de meilleures décisions politiques. Toutefois, plus d'une personne sur cinq a toujours des idées stéréotypées, telles que le fait que les femmes ne sont pas suffisamment ambitieuses pour occuper les postes les plus élevés dans une organisation<sup>134</sup> et que «les hommes font de meilleurs dirigeants que les femmes». Il existe également une polarisation par âge, qui est plus importante pour les jeunes: l'écart entre les taux d'accord entre les femmes et les hommes âgés de 15 à 24 ans est d'un tiers plus important que pour les groupes d'âge plus âgés.<sup>135</sup> En ce qui concerne l'affirmation selon laquelle «les femmes sont trop émotives pour être de bonnes dirigeantes», l'écart entre les jeunes femmes et les hommes est deux fois plus important qu'entre les femmes et les hommes plus âgés.<sup>136</sup> Cela montre qu'il existe une plus grande polarisation des points de vue entre les femmes et les hommes parmi les 15-24 ans que parmi les groupes d'âge plus âgés.

Après les élections de juin 2024, 277 femmes (38,5 %) et 441 hommes (61,3 %) ont pris leurs fonctions au nouveau Parlement européen en juillet 2024.<sup>137</sup> Pour la première fois depuis l'introduction des élections directes au Parlement européen en 1979, la proportion de femmes députés au Parlement européen a diminué par rapport à la situation juste avant les élections d'avril 2024 (39,7 %) et à la situation juste après les élections européennes de 2019 (40,7<sup>138</sup> %). Du côté positif, les députés européens nouvellement élus ont réélu deux femmes, Mme Metsola en tant que

133 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_statistics#Highlights](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights)

134 Dans 21 pays, plus de la moitié s'accordent à dire que le fait d'avoir plus de femmes en politique conduit à de meilleures décisions politiques, les chiffres les plus élevés étant enregistrés au Portugal (83 %), en Grèce (79 %) et en Italie (78 %).

135 Un écart de 18 pp chez les 15-24 ans, contre 11 à 12 pp chez les 25 ans et plus.

136 un écart de 13 pp chez les 15-24 ans, contre 6 à 9 pp chez les 25 ans et plus; voir <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>.

137 <https://results.elections.europa.eu/fr/mep-gender-balance/2024-2029/>. Une personne a été enregistrée avec le sexe «autre».

138 La représentation des femmes a chuté à 39,4 % après que les députés européens du Royaume-Uni ont quitté le Parlement en mars 2020.

présidente du Parlement et Mme Von der Leyen en tant que présidente de la Commission européenne.<sup>139</sup>

Dans le contexte des élections au Parlement européen de 2024 et d'autres élections aux niveaux national et local, les États membres ont débattu de la participation politique des femmes dans le cadre du réseau européen de coopération en matière d'élections. En particulier, les États membres ont fait état de la participation des femmes candidates. Ils ont également fourni un retour d'information sur les mesures prises pour soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'accès et de participation aux élections, dans le prolongement de la recommandation de la Commission de 2023 sur des processus électoraux inclusifs<sup>140</sup> et résilients. Les discussions ont également porté sur la situation de la participation politique de la population rom et en particulier des femmes roms, ainsi que sur la sécurité des candidats.

À ce jour, 11 États membres ont adopté des quotas législatifs par sexe applicables aux listes de candidats aux élections nationales.<sup>141</sup> Sur les 11 pays, 10 disposaient également de quotas législatifs applicables aux élections européennes. La plupart de ces quotas fixent un quota minimum pour chaque sexe (35 %-59 %) dans la liste des candidats. Certaines lois contiennent des dispositions spécifiques telles que des «listes fermées» dans lesquelles les hommes et les femmes doivent être alternés ou classer chaque certain nombre de postes. Malte dispose d'un mécanisme de «correction de genre» qui attribue automatiquement jusqu'à 12 sièges supplémentaires au sexe sous-représenté si moins de 40 % de chaque sexe est élu.

En 2024, les données de l'EIGE suggèrent (voir figure 1) que la participation des femmes aux parlements nationaux augmente légèrement plus rapidement dans les États membres soumis à des quotas que dans les États membres non soumis à des quotas. Si cette tendance se poursuit, les États membres disposant de quotas pourraient atteindre la parité hommes-femmes d'ici à 2032 et les États membres ne disposant pas de quotas d'ici à 2040.

---

139 <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

140 Recommandation (UE) 2023/2829 de la Commission du 12 décembre 2023 relative à des processus électoraux inclusifs et résilients dans l'Union et renforçant le caractère européen et l'efficacité de la conduite des élections au Parlement européen (JO L 2023/2829 du 20.12.2023).

141 Belgique, Irlande, Grèce, Espagne, France, Croatie, Italie, Luxembourg, Pologne, Pologne et Slovaquie.

**Figure 1: Proportion de femmes dans les chambres uniques/inférieures des parlements nationaux dans les États membres de l'UE avec ou sans quotas ou mesures législatives, T4-2004-T4-2024**



Source : Calculs propres fondés sur les données de la base de données statistiques sur le genre de l'EIGE: Parlements nationaux

Remarques: Les données excluent la Croatie pour 2004-2006, le pays a été ajouté à la collecte de données en 2007. Les pays ont été progressivement ajoutés au groupe contingentaire au fur et à mesure de l'adoption de la législation. Malte est incluse dans le groupe contingentaire. La Roumanie est incluse dans le groupe hors quota.

Les données de novembre 2024 montrent que, là encore, dans six États membres seulement, les femmes représentent plus de 40 % des députés (chambre unique/chambre basse), la Suède atteignant 45,6 %, la Finlande 45,5 %, le Danemark 44,7 %, l'Espagne 44,6 % et la Belgique et les Pays-Bas 40,7 %.<sup>142</sup> À l'autre extrémité de l'échelle, les femmes représentent moins de 25 % des députés dans cinq États membres. Par ordre décroissant, il s'agit de l'Irlande, de la Slovaquie, de la Roumanie, de la Hongrie et de Chypre.

En moyenne dans l'UE, la proportion de femmes membres d'une chambre unique ou d'une chambre basse du parlement s'élève actuellement à 33,1 % (graphique 2)<sup>143</sup>. Il s'agit d'une très légère augmentation par rapport à 2023 (33 %), mais il s'agit d'une tendance à la hausse pour une deuxième année consécutive, après une baisse de 33,2 % à 32,4 % en 2022. Les progrès au niveau national se sont ralentis ces dernières années. Cela souligne que plus de travail est nécessaire pour amener plus de femmes en politique.

En Slovénie, le ministère du travail, de la famille, des affaires sociales et de l'égalité des chances, en collaboration avec l'université de Maribor, l'université d'éducation des adultes de Celje et l'institut de gestion politique, a mis en œuvre le projet EWA, cofinancé par le programme CERV de l'UE de 2022 à 2024. Le projet EWA visait à accroître la participation politique des jeunes femmes en changeant les croyances sur les femmes en politique et la participation civique qui sont basées sur les stéréotypes de genre. Les activités du projet ont été conçues pour autonomiser les femmes, à la fois individuellement et systématiquement, en créant de meilleures possibilités de participation active des femmes dans la sphère politique et civique.<sup>144</sup>

En 2024, le commissaire chypriote à l'égalité entre les hommes et les femmes, en collaboration avec le ministère de l'éducation,

142 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour des données: novembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les parlements nationaux: présidents et membres.](#)

143 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour des données: novembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les parlements nationaux: présidents et membres.](#)

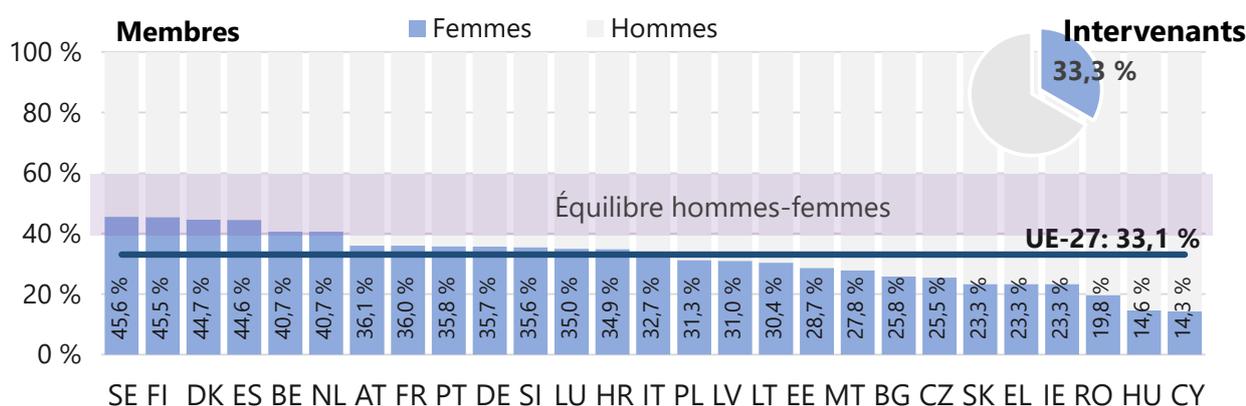
144 <https://ewa.si/en/>

Sports and Youth a organisé un concours de rédaction pour les diplômées intitulé «Si j'étais ministre, qu'est-ce que je changerais?». L'action s'adressait aux étudiantes diplômées, les encourageant à choisir un sujet et à rédiger un essai sur ce qui pourrait mieux fonctionner dans tous les domaines d'activité. Les lauréats du concours ont ensuite suivi des ministres, hommes et femmes, pendant une journée. Les jeunes filles ont eu l'occasion de discuter avec les ministres, de participer à des réunions avec les ministres, mais aussi de stimuler la discussion entre les décideurs politiques et les jeunes filles. Ce concours se répétera chaque année et vise à motiver les jeunes femmes à s'engager en politique.

La Belgique a commandé une étude sur le sexisme en politique au cours de la période électorale de l'année dernière. L'objectif de l'étude était de comprendre si, comment et pourquoi les candidats sont victimes du sexisme, d'en saisir les conséquences et de proposer des moyens de lutter contre les comportements sexistes pendant les campagnes électorales. Près de 44 000 réactions aux publications des candidats sur les réseaux sociaux ont été analysées au cours de la période de campagne précédant les élections belges de juin 2024, et 25 entretiens approfondis ont été menés. L'étude a conclu que les candidates sont plus souvent la cible du sexisme et de l'hostilité plus généralement, et que le sexisme prend de nombreuses formes et se produit dans de nombreux endroits différents, en ligne et hors ligne. Elle a de graves répercussions sur le bien-être mental et les ambitions politiques des femmes, ce qui constitue une menace pour la démocratie.<sup>145</sup>

En Espagne, la loi organique 2/2024 sur la représentation paritaire et la présence équilibrée des femmes et des hommes<sup>146</sup> a été approuvée en août 2024. Il cherche à aller plus loin en brisant le plafond de verre dans la prise de décision politique et économique, en introduisant des listes zippées obligatoires et en exigeant explicitement une représentation équilibrée (ni le sexe n'étant autorisé à représenter plus de 60 % ni moins de 40 %) dans les organes constitutionnels ou les organes d'importance constitutionnelle, et lors de la nomination des ministres et des vice-présidents, et des personnes au plus haut niveau de responsabilité dans l'administration générale de l'État ainsi que dans d'autres organes pertinents.

**Graphique 2: Pourcentage de femmes et d'hommes dans les chambres uniques et les chambres basses des parlements nationaux de l'UE, novembre 2024**



Source : Base de données statistiques de l'EIGE sur le genre

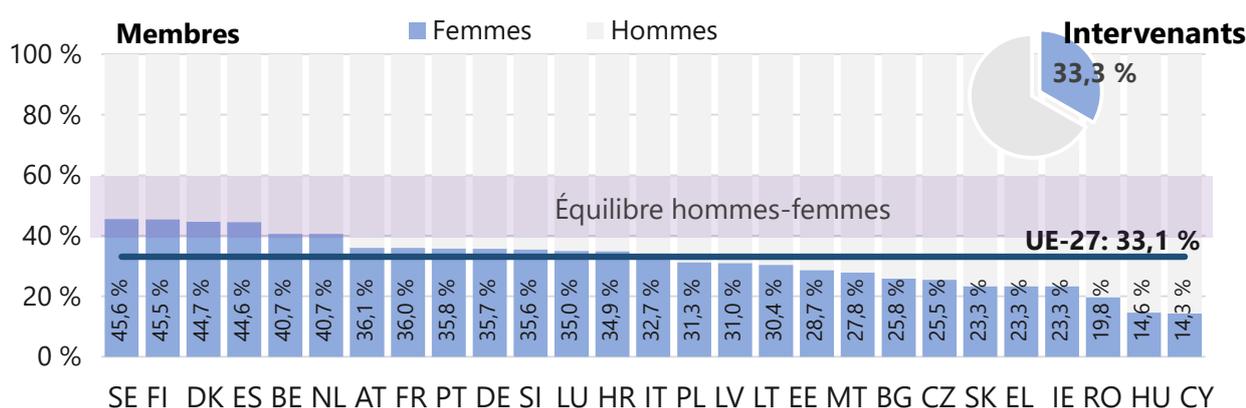
145 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/>

[le sexisme et l'hostilité durant la campagne électorale impactent surtout les candidates](#)

146 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

En moyenne dans l'UE, le pourcentage de femmes ministres de haut rang est passé de 33,4 % en 2023 à 32,8 % en 2024, soit une baisse de 0,6 point de pourcentage. Néanmoins, dans neuf États membres, au moins 40 % des ministres de haut rang étaient des femmes (Belgique, Allemagne, Estonie, Espagne, France, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Finlande et Suède). Il s'agit d'un État membre de plus que l'année dernière. Aux extrémités opposées du spectre, la Finlande a déclaré avoir une majorité de femmes (57,9 %), tandis que la Hongrie n'a actuellement pas une seule femme ministre de haut rang.

**Graphique 2: Pourcentage de femmes et d'hommes dans les chambres uniques et les chambres basses des parlements nationaux de l'UE, novembre 2024**



Source : Base de données statistiques de l'EIGE sur le genre

La représentation des femmes au gouvernement est importante, mais il est tout aussi important d'examiner les portefeuilles spécifiques détenus par les femmes. L'analyse de l'EIGE montre que, bien que les femmes occupent près d'un tiers des postes ministériels de haut niveau, elles ne représentent qu'une part plus faible des ministres ayant des portefeuilles dans des «fonctions essentielles», à savoir les affaires étrangères et intérieures, la défense ou la justice (25,9 %),<sup>147</sup> l'économie (24,3<sup>148</sup> %) et<sup>149</sup> les infrastructures (32,5 %), et une proportion nettement plus élevée de ministres ayant des portefeuilles sociaux ou culturels (48 %).<sup>150</sup> Il s'agit d'une tendance de longue date qui indique une répartition des portefeuilles ministériels qui reflète en quelque sorte les stéréotypes de genre.

En ce qui concerne les postes de direction occupés par des femmes dans les systèmes nationaux, seuls 9 parlements nationaux sur 27, soit un de moins qu'en 2023, comptaient une femme à la

147 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour en novembre 2024. [Indicateur: les femmes dans la prise de décision | la politique | les gouvernements nationaux: ministres par ancienneté et fonction du gouvernement | fonctions de base.](#)

148 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour en novembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les gouvernements nationaux: ministres par ancienneté et fonction du gouvernement | Fonctions économiques.](#)

149 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour en novembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les gouvernements nationaux: ministres par ancienneté et fonction du gouvernement | fonctions d'infrastructure.](#)

150 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour en novembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les gouvernements nationaux: ministres par ancienneté et fonction du gouvernement | fonctions socioculturelles.](#)

présidence de la chambre.<sup>151</sup> En décembre 2024, il y avait 4 femmes (6 en 2023) chefs de gouvernement dans l'UE et 3 femmes présidentes sur 21 (3 en 2023).<sup>152</sup>

Non seulement le nombre de femmes occupant des postes de direction dans les systèmes nationaux diminue. Quand on regarde comment les responsabilités sont divisées dans les partis politiques, on voit la même tendance. Seuls 25,8 % (26,8 % en 2023)<sup>153</sup> des partis politiques de l'UE sont dirigés par des femmes, tandis que 33,5 % (36,9 % en 2023) des vice-présidents sont des femmes.<sup>154</sup>

Au niveau régional, nous observons une tendance différente. Les dernières données de novembre 2024 montrent que le nombre de femmes dans les assemblées régionales et les conseils municipaux a augmenté, bien que légèrement. Ils représentaient 36,3 % (35,7 % en 2023)<sup>155</sup> des membres des assemblées régionales dans l'ensemble de l'UE et 34,8 % (34,5 % en 2023) des membres des conseils locaux/municipaux (graphique 4)<sup>156</sup>.

Dans seulement 4 des 19 États membres (4 en 2023) qui disposent d'un niveau régional doté de pouvoirs d'autonomie gouvernementale, chaque sexe représente au moins 40 % des membres des assemblées locales/municipales et régionales.

---

151 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour en novembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les parlements nationaux: présidents et membres | orateur de la Chambre.](#)

152 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour en novembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les gouvernements nationaux: Présidents et Premiers ministres | Chef de gouvernement](#) et [Indicateur: les femmes dans la prise de décision | la politique | les gouvernements nationaux: présidents et premiers ministres | président.](#)

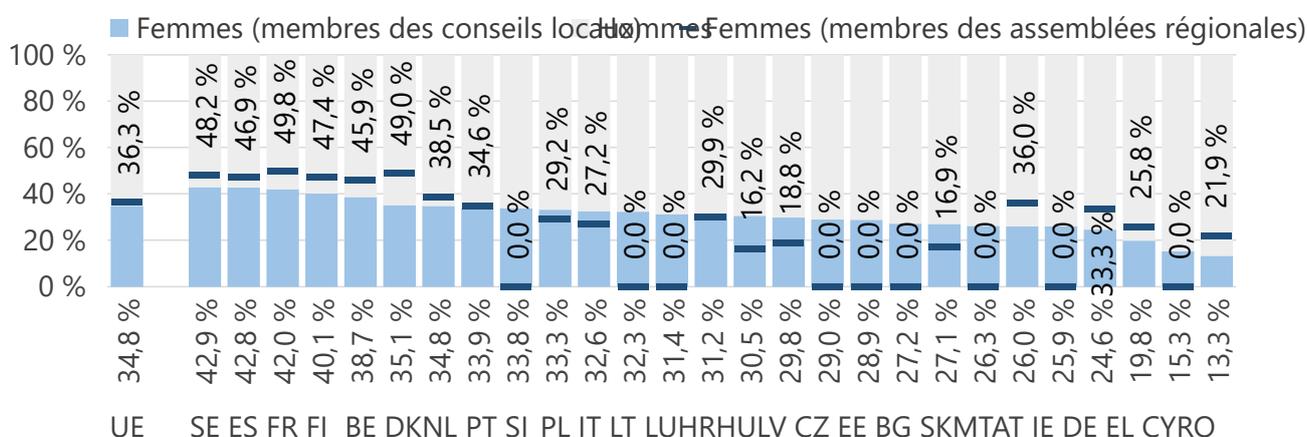
153 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour en juillet 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les grands partis politiques: chef du parti.](#)

154 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. [Dernière mise à jour en juillet 2024.](#) [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les grands partis politiques: les chefs adjoints.](#)

155 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour: novembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les assemblées régionales: membres.](#)

156 Source : Base de données statistiques de l'EIGE. Dernière mise à jour: novembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | la politique | les conseils locaux/municipaux: membres.](#)

**Graphique 4: Proportion de femmes membres d'assemblées régionales et de conseils locaux dans les États membres de l'UE, 2024**



Source : Base de données statistiques de l'EIGE sur le genre

Note : Il n'y a pas de régions dotées de pouvoirs d'autonomie en Bulgarie, en Estonie, en Irlande, à Chypre, en Lituanie, au Luxembourg, à Malte ou en Slovaquie. Les données relatives aux assemblées régionales au Portugal ne couvrent que les Açores et Madère.

Les progrès se sont également poursuivis en ce qui concerne le pouvoir judiciaire, les membres des cours suprêmes passant de 43,5 % à 45,1 % (contre 37,2 % en 2014) et le président de la Cour de 37 % à 40,7 % (contre 29,6 % en 2014).

Au niveau de la Commission européenne, alors que la Commission précédente avait commencé avec 13 femmes sur 27, le nouveau collège des commissaires n'atteint que l'équilibre hommes-femmes, avec 11 femmes sur 27 (40,7 %). Ce chiffre représente une amélioration significative par rapport à la situation après réception de la première série de candidatures des États membres. En outre, la présidente von der Leyen a décidé d'inverser la proportion au niveau des six vice-présidents exécutifs, en nommant quatre femmes et deux hommes.

Au niveau de l'encadrement, la Commission a accompli des progrès considérables dans la réalisation de l'équilibre hommes-femmes. Au cours de la première Commission von der Leyen, les nominations de femmes à des postes d'encadrement supérieur sont passées de 37 % à 48 % et de 42 % à 49 % à des postes d'encadrement intermédiaire, pour atteindre 49 % au total.<sup>157</sup> Cette augmentation sans précédent de la représentation des femmes au niveau de l'encadrement a nécessité les efforts conjugués de tous les services de la Commission. Cet objectif a été atteint grâce à des programmes de développement des talents pour le personnel féminin et à des objectifs spécifiques pour les directions générales (DG), tout en veillant à ce que toutes les nominations soient fondées sur le mérite.

La Commission a continué de suivre de près les nominations à des postes d'encadrement afin de garantir le maintien de l'équilibre hommes-femmes. La Commission a élaboré des initiatives visant à constituer une réserve de talents et des mesures visant à favoriser des nominations équilibrées entre les hommes et les femmes.

<sup>157</sup> Données au 1er janvier 2025.

Le programme corporatif de développement des talents féminins de la Commission, qui consiste en une formation, un accompagnement, un soutien et une préparation sur mesure pour l'encadrement intermédiaire, s'est également avéré efficace pour faciliter l'équilibre hommes-femmes dans l'encadrement. Quelque 96 collègues féminines participent au sixième cycle de ce programme, qui court jusqu'en février 2025. Sur un total de 545 femmes ayant participé aux cinq premiers tours, 200 (37 % des participants) ont depuis été nommées à un poste de chef d'unité.

En outre, des programmes de coaching sur mesure ont été mis en place à la fois pour les cadres intermédiaires qui aspirent à devenir des cadres supérieurs et pour les cadres supérieurs établis visant à se développer dans leur poste actuel ou à se préparer à des responsabilités plus élevées. À ce jour, 185 femmes (151 cadres intermédiaires et 34 cadres supérieurs) ont participé ou participent à ces programmes.

La Commission a atteint une proportion de 51 % de femmes cadres intermédiaires dans les agences exécutives en janvier 2025. Parmi les cadres supérieurs, 4 directeurs d'agences exécutives sur 6 sont actuellement des femmes.

Des progrès ont également été accomplis pour promouvoir un leadership sensible au genre dans l'action extérieure de l'UE. Conformément au plan d'action de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les relations extérieures (GAP III), l'UE a mis en place un programme de leadership sensible au genre, avec le soutien de l'Académie suédoise Folke Bernadotte (FBA). En décembre 2024, 80 % des cadres supérieurs du siège du Service européen pour l'action extérieure étaient formés à au moins un des deux modules, tandis qu'un réseau de 73 points focaux pour l'égalité entre les hommes et les femmes couvrant la quasi-totalité des divisions du SEAE avait été mis en place et proposait des formations mensuelles sur l'intégration de la dimension de genre et l'échange de bonnes pratiques.

Le pacte pour la politique civile de sécurité et de défense commune (PSDC), adopté en mai 2023, s'est également engagé à renforcer un leadership tenant compte de la dimension de genre dans les missions et a fixé l'objectif d'avoir 40 % de femmes parmi le personnel international. Toutes les missions PSDC civiles sont censées inclure des conseillers pour l'égalité entre les hommes et les femmes et des réseaux de points focaux pour l'égalité entre les hommes et les femmes. À partir du début de 2024, la formation initiale des chefs de mission PSDC comprend des éléments sur le leadership sensible au genre.

## Les femmes dans la prise de décision économique

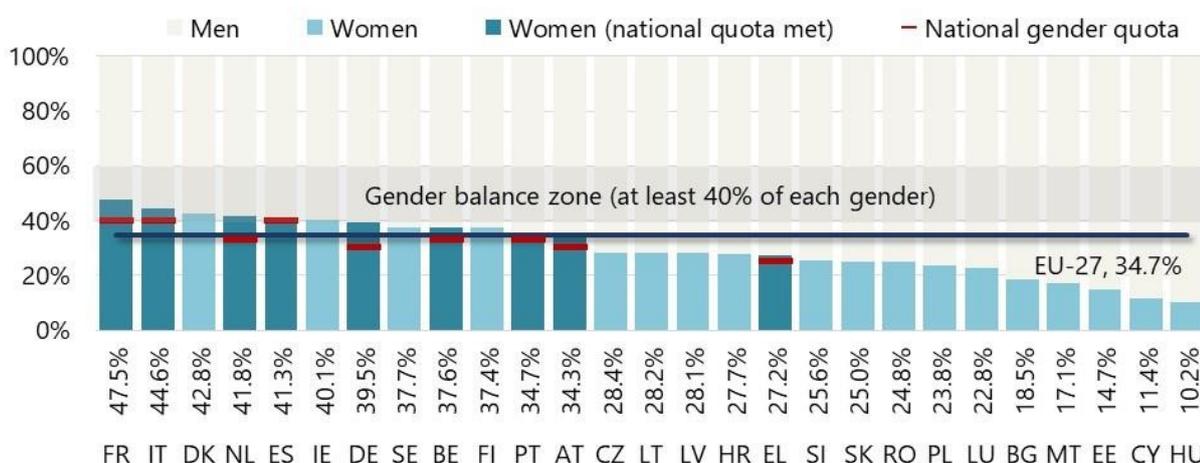
Dans le domaine économique, les femmes restent sous-représentées dans les organes décisionnels des entreprises dans l'ensemble de l'UE. Pour remédier à ce problème, l'UE a adopté la directive relative à l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration<sup>158</sup>, qui exige que les grandes sociétés cotées de l'UE atteignent au moins 40 % de chaque sexe parmi les membres des conseils d'administration non exécutifs, ou 33 % parmi l'ensemble des administrateurs d'ici au 30 juin 2026. Les entreprises qui n'atteignent pas les objectifs sont tenues de mettre en œuvre les exigences procédurales garantissant la transparence du processus de sélection et de rendre compte des mesures prises ou prévues pour parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de leurs conseils d'administration. Ces exigences doivent être appliquées par des sanctions.

<sup>158</sup> Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs de sociétés cotées et à des mesures connexes (JO L 315 du 7.12.2022, p. 44).

La directive devait être transposée au plus tard le 28 décembre 2024. Jusqu'à présent, 17 États membres n'ont pas notifié les mesures nationales transposant intégralement la législation. En février 2025, la Commission a officiellement notifié à ces États membres leur non-respect du droit de l'Union.

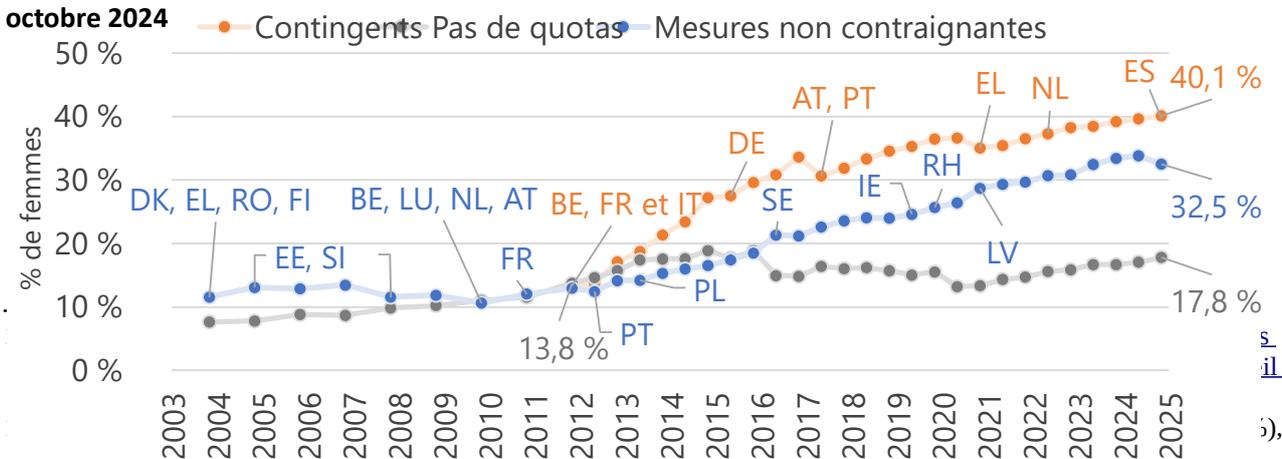
Les dernières données de l'EIGE montrent une augmentation du nombre de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées, ce qui représente un nouveau sommet. En 2024, 34,7 % des membres du conseil d'administration des sociétés cotées en bourse de l'UE étaient des femmes, contre 33,8 % en 2023.<sup>159</sup> Sur l'ensemble des États membres, 12 ont atteint l'objectif d'au moins 33 % de femmes parmi tous les membres des conseils<sup>160</sup> d'administration.

**Graphique 5: Part des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées de l'UE, octobre 2024**



Source : EIGE, Statistiques de genre

**Graphique 6: Proportion de femmes siégeant aux conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées dans les États membres de l'UE, avec ou sans quotas nationaux de genre, de 2003 à octobre 2024**



C'est le même nombre qu'en 2023. En ce qui concerne la proportion de femmes non cadres, huit États membres atteignent l'objectif proposé par l'UE d'au moins 40 % (graphique 7): Italie (50 %), France (49,8 %), Irlande (46,7 %), Espagne (46,2 %), Portugal (44,2 %), Pays-Bas (43,1 %), Danemark (42,8 %) et Belgique (40,3 %).

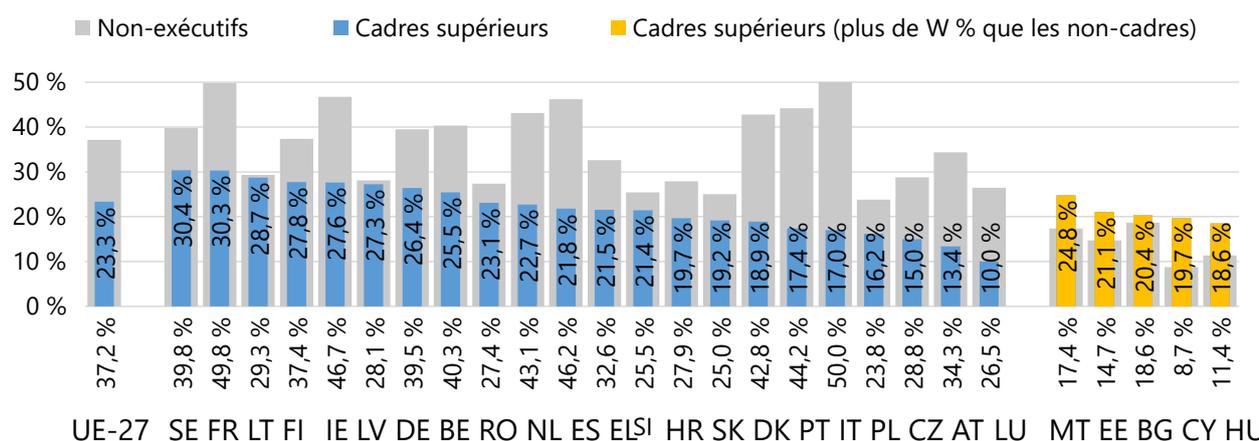
Remarque: Espagne (France), Portugal (France), Pays-Bas, Malte et Danemark (2003-2006 (pays ajoutés à la collecte de données en 2004 et 2007 respectivement)). Les pays sont inclus dans le groupe pertinent sur la base de l'année d'adoption de la législation/mesure non contraignante. Mesures non contraignantes: Danemark, Grèce, Roumanie, Finlande (octobre 2003), Estonie, Slovenia (octobre 2004), Espagne (octobre 2007), Belgique, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche (octobre 2009), France (octobre 2010), Portugal (octobre 2012), Pologne (avril 2013), Suède (avril 2016), Irlande (avril 2019), Croatie (octobre 2019), Lettonie (octobre 2020). Contingent : Belgique, France, Italie (octobre 2011), Allemagne (avril 2015), Autriche, Portugal (avril 2017), Grèce (octobre 2020), Pays-Bas (avril 2022), Espagne (2024 octobre).

Les initiatives gouvernementales visant à parvenir à une plus grande parité hommes-femmes dans le leadership des entreprises couvrent un éventail d'approches, allant de mesures non contraignantes «douces» qui encouragent l'action volontaire des entreprises à des approches réglementaires «dures» plus strictes qui imposent des quotas juridiquement contraignants, assorties de sanctions en cas de non-respect.

Depuis 2014, la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des plus grandes entreprises s'est sensiblement améliorée dans la plupart des États membres de l'UE, bien qu'à des degrés divers. Les pays qui ont mis en œuvre un certain type d'action ont généralement connu des améliorations plus significatives de la représentation des femmes, bien qu'il existe certaines exceptions.

Après une période de progrès accélérés entre 2010 et 2015, principalement sous l'effet d'améliorations en France, en Italie et en Allemagne, les progrès se sont ralentis à mesure que les pays atteignaient ou se rapprochaient progressivement de leur objectif législatif respectif (graphique 6).

**Graphique 7: Proportion de femmes parmi les membres exécutifs et non exécutifs des deux plus hauts organes de décision des plus grandes sociétés cotées de l'UE-27, octobre 2024**



Source : Base de données statistiques de l'EIGE sur le genre

La proportion de femmes occupant des fonctions non exécutives dans les deux principaux organes de décision des plus grandes sociétés cotées de l'UE était de 37,2 %. Toutefois, la proportion de femmes occupant des postes de direction est nettement plus faible (23,3 %). Cette disparité (moins de femmes cadres que de femmes non cadres) est observée dans la plupart des États membres de l'UE (22 sur 27).

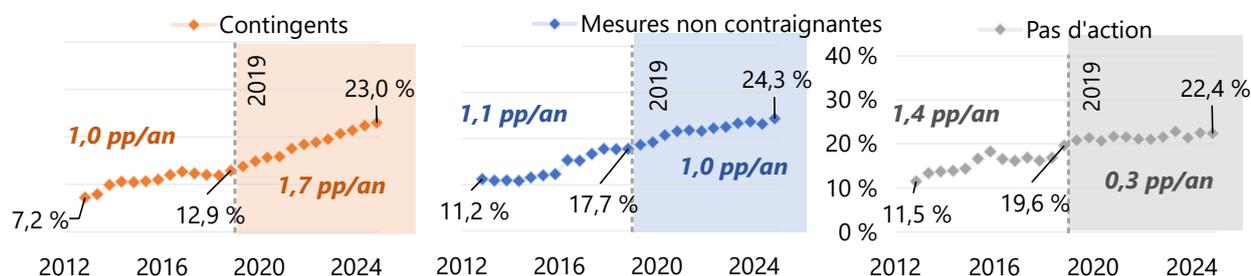
Dans huit États membres, les non-exécutifs sont équilibrés entre les hommes et les femmes (graphique 7). En ce qui concerne les cadres, les femmes représentent moins de 3 cadres sur 10 dans tous les États membres de l'UE.

Les efforts législatifs au niveau national ont joué un rôle majeur dans l'augmentation significative de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration. En règle générale, les quotas ne s'appliquent qu'au conseil d'administration de haut niveau, qui est souvent composé de non-

exécutifs, de sorte que les postes de direction peuvent ne pas être autant affectés. Toutefois, un nombre croissant de pays étendent les mesures législatives aux postes de direction.

De 2012 à 2019, les pays avec des quotas, les pays avec des mesures non contraignantes et les pays sans action ont affiché des taux annuels similaires d'augmentation de la part des femmes cadres. Depuis 2019, le taux de changement pour les femmes cadres dans les États membres disposant de quotas a augmenté, tandis que dans les États membres disposant de mesures non contraignantes ou n'ayant pris aucune mesure, le rythme du changement a, en fait, diminué. Avec le rythme plus rapide des changements, la part des femmes cadres dans les pays soumis à quota (23,0 %) a atteint un niveau similaire à celui des groupes de pays ayant adopté des mesures non contraignantes (24,3 %) et des pays n'ayant pris aucune mesure (22,4 %), bien qu'elle ait commencé à partir d'une part plus faible de femmes cadres en 2019 (12,9 % contre 17,7 % et 19,6 %, respectivement).

**Graphique 8: Proportion de femmes parmi les membres exécutifs des deux plus hautes instances décisionnelles des plus grandes sociétés cotées de l'UE-27, par type d'action, d'octobre 2012 à octobre 2024**



**Source:** propres calculs fondés sur les données de la base de données des statistiques de genre de l'EIGE **Notes:** Le groupe contingentaire comprend les États membres qui appliquent progressivement des quotas nationaux par sexe en fonction de l'année d'adoption: la Belgique, la France et l'Italie depuis 2011; Allemagne depuis 2015; l'Autriche et le Portugal depuis 2017; Grèce depuis 2020; aux Pays-Bas depuis avril 2022; et l'Espagne depuis août 2024. Dans les cas où plusieurs mesures sont prises, la première année d'adoption est utilisée pour classer les pays dans le groupe concerné. Voir l'annexe pour plus de détails.

Bien que les femmes représentent aujourd'hui plus de 30 % des membres des conseils d'administration, le nombre de femmes occupant des postes de président ou de chef de la direction (8,8 % et 8,5 %, respectivement) reste faible.

En outre, en 2024, les hommes ont continué d'être plus nombreux que les femmes dans la prise de décision au sein des institutions financières. Bien que les trois institutions financières de l'UE soient dirigées par des femmes, contre seulement deux en 2023<sup>161</sup>, les conseils d'administration de ces institutions continuent d'être dominés par des hommes, qui occupent 84,7 % (79,7 % en 2023) des sièges au conseil d'administration, ce qui signifie que la part des femmes est passée de 20,3 % en 2023 à 15,3 % en 2024<sup>162</sup>.

Au niveau national, le nombre de femmes occupant des postes de décision clés (c'est-à-dire membres des organes de décision les plus élevés) dans les banques centrales a augmenté pour atteindre 32 %, contre 29,3 % en 2023.<sup>163</sup> Les femmes occupent également 36,2 % des postes de vice-gouverneurs, contre 37,5 % en 2023.<sup>164</sup> Au niveau national, seuls six États membres (Lituanie, France, Luxembourg, Italie, Portugal et Irlande) présentent une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de la banque centrale. En ce qui concerne les gouverneurs des banques centrales des États membres, l'Espagne a nommé une femme gouverneur en 2024, tandis que les 26 autres gouverneurs restent des hommes, comme en 2023.<sup>165</sup>

161 Source : Base de données de l'EIGE sur les statistiques de genre. Dernière mise à jour en juillet 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | les entreprises et la finance | la finance | les institutions financières européennes: président ou président.](#)

162 Source : Base de données de l'EIGE sur les statistiques de genre. Dernière mise à jour en juillet 2024. [Indicateur : Institutions financières européennes: présidents et membres | Base de données statistiques sur l'égalité entre les hommes et les femmes | Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.](#)

163 Source : Base de données de l'EIGE sur les statistiques de genre. Dernière mise à jour le 6 décembre 2024 [Indicateur: les femmes dans la prise de décision | les affaires et la finance | la finance | les banques centrales: membres de tous les principaux organes de décision.](#)

164 Source : Base de données de l'EIGE sur les statistiques de genre. Dernière mise à jour le 6 décembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | les affaires et la finance | la finance | les banques centrales: adjoints/vice-gouverneurs.](#)

165 Source : Base de données de l'EIGE sur les statistiques de genre. Dernière mise à jour le 6 décembre 2024. [Indicateur : les femmes dans la prise de décision | les affaires et la finance | la finance | les banques centrales: gouverneurs.](#)

En outre, selon le European Financial Services Boardroom Monitor d'EY, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse pour les membres non exécutifs des conseils d'administration dans le secteur des services financiers: Les femmes étaient rémunérées 36 % de moins que les hommes en moyenne en 2023 dans les conseils d'administration des banques, des assureurs et des gestionnaires d'actifs, contre une disparité de 31 % en 2019. Les femmes sont moins payées lorsqu'elles siègent à des comités du conseil d'administration tels que la vérification et la nomination. Les femmes présidentes de comité gagnent la moitié de leurs homologues masculins et les membres de comité 75 % de moins. Pendant ce temps, aux États-Unis et au Canada, l'écart entre les salaires des membres masculins et féminins des conseils d'administration s'est réduit en 2023 par rapport à 2019, passant de 7 % à 5 %. Les femmes gagnaient aussi presque autant que les hommes lorsqu'elles étaient nommées présidentes ou membres de comités de conseils d'administration en Amérique du Nord.

Les femmes sont également sous-représentées dans l'entrepreneuriat, étant donné qu'elles ne représentent que 32 % des travailleurs indépendants de l'UE. Ils ne représentent que 31 % des entrepreneurs en démarrage, y compris dans le domaine de la deep tech. Pour soutenir les femmes qui dirigent des start-ups deep tech, le consortium Women TechEU a lancé deux appels en 2024.<sup>166</sup> Chaque start-up sélectionnée reçoit une subvention de 75 000 EUR. Le programme Women TechEU a été lancé en tant que programme pilote en 2021 et est devenu une initiative à part entière en 2022.<sup>167</sup> Le programme soutient les jeunes entreprises européennes de deep tech en phase de démarrage pendant au moins six mois au moment de la soumission, fondées ou cofondées par des femmes, occupant un poste de direction (chef de la direction, chef de la technologie, chef de la direction scientifique ou équivalent). Outre les subventions, les fondatrices peuvent également bénéficier d'un accompagnement, d'un mentorat, d'une mise en réseau et d'une formation ciblée dans le cadre du programme «Women Leadership» du Conseil européen<sup>168</sup> de l'innovation (CEI).

Afin de promouvoir la participation des femmes à l'innovation dans le cadre du CEI, plusieurs mesures ont été mises en œuvre conformément à la publication du comité du CEI intitulée «Déclaration sur l'égalité entre les hommes et les femmes et la diversité au sein du CEI».<sup>169</sup> Ces mesures visent à favoriser un écosystème d'innovation plus inclusif et diversifié. La participation des chercheuses principales et des coordonnatrices aux projets du CEI est également suivie de près, et les consortiums dirigés par des femmes sont en transition. En 2024, pour soutenir la croissance des femmes fondatrices dans les startups deep tech, le programme de leadership féminin du CEI a offert des possibilités de formation, de mentorat et de réseautage aux femmes entrepreneures et chercheuses à la recherche de postes de direction dans les affaires.

Outre ces mesures, le CEI finance GENDEX, un projet pilote lancé en 2024 pour collecter et analyser des données sur le genre et la diversité dans l'ensemble de l'écosystème de l'innovation et pour créer un indice de genre et de diversité.<sup>170</sup> Le CEI a lancé une action de passation de marchés pour combler le déficit d'investissement entre les hommes et les femmes, qui vise à collecter, harmoniser et partager des données sur la diversité dans l'ensemble de l'écosystème de l'innovation, y compris au niveau du CEI et de l'UE, ainsi que dans le secteur du capital-risque.

---

166 <https://womentecheuropa.eu/>

167 Le volet «Écosystèmes européens d'innovation» du programme de travail «Horizon Europe» vise notamment à promouvoir le leadership et les talents féminins en matière d'innovation, y compris les technologies profondes, afin de mettre en place des écosystèmes d'innovation plus équitables, plus inclusifs et plus prospères dans l'UE.

168 [https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme\\_en](https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en)

169 [https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1\\_en?filename=EIC\\_Gender\\_Diversity%20statement\\_June%202021.pdf](https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1_en?filename=EIC_Gender_Diversity%20statement_June%202021.pdf)

170 <https://eurogendex.org/>

Cela permettra d'élaborer des bases de référence, de suivre les progrès et d'éclairer les actions ciblées visant à promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'écosystème de l'innovation.

En outre, un appel à candidatures pour le prix de l'UE pour les femmes innovatrices a été lancé en 2024. Ce prix récompense les femmes entrepreneurs à l'origine des innovations les plus révolutionnaires d'Europe et décernera neuf prix dans trois catégories.<sup>171</sup> Le prix récompense les femmes dont les innovations perturbatrices entraînent des changements positifs pour les personnes et la planète.

Les femmes sont également nettement sous-représentées dans l'investissement, 9 % seulement des investisseurs étant des femmes, selon le rapport She Figures 2024. En outre, les femmes continuent d'être confrontées à des obstacles importants dans l'accès au financement, à la fois en tant qu'entrepreneures et en tant qu'investisseurs. Bien qu'il soit prouvé que les jeunes pousses dirigées par des femmes génèrent des rendements élevés, seule une fraction du capital-risque dans l'UE est investie dans des entreprises fondées ou cofondées par des femmes.

Les biais structurels, les modèles d'investissement aversion au risque et le manque de décideurs diversifiés dans le domaine financier

les institutions et les fonds de capital-risque contribuent à cet écart persistant. Le programme InvestEU a introduit, pour la première fois, des critères de genre qui s'appliquent aux intermédiaires financiers en fonds propres. Les critères sont axés sur la diversité hommes-femmes dans les fonds de capital-risque et de capital-investissement à différents niveaux de prise de décision (encadrement supérieur, comités d'investissement). Au moins 25 % des intermédiaires financiers soutenus par InvestEU par l'intermédiaire du groupe Banque européenne d'investissement (principal partenaire chargé de la mise en œuvre) doivent respecter les critères de genre.<sup>172</sup> Selon les premiers résultats de la mise en œuvre, l'objectif de 25 % a déjà été dépassé.

En outre, la plateforme de conseil InvestEU a continué de fournir des services de conseil en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, notamment dans le cadre de la conférence annuelle «Empowering Equity» pour les femmes investisseurs, d'un programme de mentorat pour les gestionnaires de fonds,<sup>173</sup> d'une étude récemment lancée sur les produits financiers par les banques et d'autres prêteurs, axée sur les femmes et les entreprises dirigées par des femmes, et d'un programme de formation pour les banques sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes qui sera lancé en mars 2025.

Pour compléter ces actions, la Commission a lancé en 2024 le réseau européen d'investisseurs soucieux de l'égalité entre les hommes et les femmes WomenINvestEU.<sup>174</sup> Le réseau rassemble des acteurs de premier plan de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de l'investissement, dans le but commun d'accroître les investissements axés sur l'égalité des sexes afin de permettre à un plus grand nombre d'entreprises dirigées par des femmes d'accéder à l'investissement dans toute l'Europe. Le réseau offrira aux membres l'occasion de tisser des liens et de s'engager les uns les autres par le biais d'événements de réseautage, ainsi que de créer de nouvelles voies permettant aux femmes d'entrer dans le secteur et de devenir des décideurs. Tout au long du projet, WomenINvestEU visera également à éduquer et à sensibiliser aux avantages des investissements

---

171 [https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit\\_en](https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit_en)

172 Dans le cadre d'InvestEU, un fonds est considéré comme respectant les critères de genre s'il satisfait au moins à l'un des principes suivants: son équipe de direction est composée d'au moins un tiers d'associées, son équipe d'investissement senior assure au moins 40 % de représentation féminine, ou au moins 40 % de représentation féminine est assurée au sein de son comité d'investissement.

173 <https://engage.eif.org/diversity-inclusion/mentorship>

174 <https://women-invest.ec.europa.eu/>

axés sur l'égalité entre les hommes et les femmes, en associant des acteurs clés de toute l'Europe aux efforts visant à lutter contre les inégalités, tout en recrutant davantage de femmes et en leur donnant les moyens de poursuivre une carrière dans la finance.

## MAINSTREAMING DES SEXES

L'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de l'UE, c'est-à-dire l'intégration de la dimension de genre, est essentielle pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes. La stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 met l'accent sur l'intégration de la dimension de genre en tant qu'outil essentiel pour promouvoir une redistribution équitable du pouvoir, de l'influence et des ressources, et garantir l'égalité des chances pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons dans toute leur diversité. En outre, il veille également à ce que les politiques ne renforcent pas par inadvertance les inégalités existantes entre les sexes.

Tout au long de l'année 2024, la Commission a continué d'intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines d'action de l'UE, tels que la santé, la recherche et l'innovation et l'éducation. Le secrétariat de la task-force de la Commission sur l'égalité<sup>175</sup> a continué de soutenir l'intégration de la dimension de genre, dans le cadre de l'intégration plus large de la dimension de l'égalité, en sensibilisant, en dispensant des formations pertinentes et en facilitant le travail des coordinateurs pour l'égalité. Ces coordinateurs de l'égalité, qui sont actifs dans chaque direction générale (DG) ou service de la Commission ainsi que dans le Service européen pour l'action extérieure, se sont concentrés sur l'intégration des considérations d'égalité dans les initiatives politiques de la Commission et dans leur fonctionnement interne, conformément à leurs plans de travail d'intégration de l'égalité.

## Égalité entre les hommes et les femmes dans différents domaines d'action de l'UE

L'une des préoccupations les plus pressantes de la société dans les années à venir sera de trouver un moyen de gérer le changement climatique. Comme indiqué dans la communication sur la gestion des risques climatiques – protéger les personnes et la prospérité, «les risques climatiques sont particulièrement ressentis par les personnes en situation de vulnérabilité en raison d'une série de facteurs socio-économiques tels que le revenu, le sexe, l'âge, le handicap, la santé et l'exclusion sociale (qui touchent en particulier les migrants, les minorités ethniques et les peuples autochtones). Les désavantages préexistants réduisent la capacité de récupération à la suite de catastrophes d'origine climatique».<sup>176</sup>

En octobre 2024, l'EIGE a publié un rapport exposant 12 bonnes pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre dans la politique du pacte vert pour<sup>177</sup> l'Europe. Bien que ces bonnes pratiques démontrent que l'intégration de la dimension de genre est mise en œuvre dans différents domaines d'action du pacte vert pour l'Europe, le rapport souligne que des améliorations supplémentaires sont nécessaires tant au niveau de l'UE qu'au niveau des États membres pour intégrer efficacement les stratégies d'intégration de la dimension de genre et utiliser les outils pertinents.

175 Voir [le groupe de travail sur l'égalité de la Commission européenne – Commission européenne](#)

176 Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Gérer les risques climatiques – protéger les personnes et la prospérité», COM(2024)91 final.

177 [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=en)

Dans le cadre du projet GREENA<sup>178</sup>, l'EIGE a élaboré une boîte à outils étape par étape pour procéder à une évaluation sensible au genre des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs liés à l'égalité entre les hommes et les femmes énoncés dans les politiques, programmes et projets pour un avenir environnemental et durable pour tous<sup>179</sup>. La boîte à outils comprend des exemples tirés de quatre domaines d'action – les transports, l'énergie, l'agriculture et l'économie circulaire – et contribue à identifier les implications des questions environnementales sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

La convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC) accorde l'attention voulue à la prise en compte de la dimension de genre dans l'action pour le climat. En 2024, les États membres et la Commission européenne ont préparé conjointement une communication en vue de l'examen final, par la CCNUCC, des progrès accomplis dans la mise en œuvre des actions prévues dans le plan d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes 2019-2024 et des travaux futurs à entreprendre en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de changement climatique. Dans le cadre du GAP conclu, les parties à l'accord de Paris sont convenues de fixer des objectifs et des actions dans cinq domaines prioritaires visant à: (i) faire progresser la connaissance et la compréhension de l'action pour le climat sensible au genre; ii) Intégrer de manière cohérente ces objectifs et ces mesures dans la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et dans les travaux des Parties, du secrétariat, des entités des Nations Unies et de toutes les parties prenantes à tous les niveaux; et iii) garantir la participation pleine, égale et significative des femmes au processus de la CCNUCC.

«Renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques climatiques de l'UE» (WomenInClimate) est un projet transnational financé par l'appel à propositions «Engagement et participation des citoyens» du CERV,<sup>180</sup> dirigé par le Lobby européen des femmes. Le projet a débuté en 2024. Il vise à transmettre les messages des femmes et à proposer des solutions inclusives aux décideurs, ainsi qu'à fournir aux décideurs des informations et des données complètes pour façonner des politiques climatiques efficaces et sensibles au genre. Il associe les organisations de la société civile de six États membres de l'UE: les Pays-Bas, la Bulgarie, la Roumanie, la Tchéquie, le Portugal et la Finlande.

Selon une étude publiée par la Commission européenne en 2024 intitulée «Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition» (Équilibre hommes-femmes dans le domaine de la recherche et de l'innovation; améliorer le rôle des femmes dans la transition énergétique),<sup>181</sup> les femmes ne représentent que 25 % de la main-d'œuvre du secteur de l'énergie de l'UE et 22 % des rôles dans la recherche et l'innovation. Pour parvenir à un équilibre minimal entre les sexes d'ici 2050, le rapport estime que 200 000 femmes supplémentaires sont nécessaires dans le secteur de l'énergie. À cet égard, le secteur de l'énergie accorde de plus en plus d'attention à l'égalité. En 2024, 11 nouveaux membres ont rejoint la plateforme pour l'égalité dans le secteur de l'énergie, portant le nombre total de membres à 39. Lancée en 2021 par la Commission européenne, la plateforme est un espace permettant aux parties prenantes du secteur de l'énergie de mettre en réseau et de partager les bonnes pratiques afin de promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion dans leurs activités, et, à terme, d'apporter des changements sociaux sur le lieu de travail. Les réunions de la plateforme en 2024 ont porté sur la manière d'aider les femmes à devenir des

178 Le projet GREENA développe des approches et des outils pratiques pour intégrer simultanément les préoccupations environnementales et climatiques ainsi que les questions d'égalité des sexes dans les évaluations.

179 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena>

180 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2023-citizens-civ>

181 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/feac18b5-dd44-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en>

entrepreneurs et des intrapreneurs dans le domaine de l'énergie durable, ainsi que sur la manière d'utiliser l'intelligence artificielle (IA) dans le secteur de l'énergie de manière responsable et non discriminatoire.<sup>182</sup> Les organisations membres, qui sont basées dans 13 États membres différents, proposent des mesures pratiques en matière de diversité et d'inclusion et rendent régulièrement compte de leur mise en œuvre. Enfin, lors de la Semaine européenne de l'énergie durable (EUSEW), le prix EUSEW Women in Energy Award a été remporté par Rita Gomes, qui a redéfini les solutions solaires au Portugal.<sup>183</sup> Le prix EUSEW Women in Energy récompense les femmes qui mènent des activités exceptionnelles contribuant à faire progresser la transition vers une énergie propre en Europe. Il met particulièrement l'accent sur les efforts visant à faire avancer le programme d'intégration de la dimension de genre et à soutenir l'égalité et l'égalité des chances dans le secteur de l'énergie.

Les 21 et 22 février 2024, les Pays-Bas et la Slovaquie ont coorganisé à La Haye un séminaire sur les synergies entre l'égalité entre les hommes et les femmes et l'action pour le climat. Le séminaire a examiné les moyens de parvenir à une approche transformatrice pour assurer un avenir vert et égalitaire entre les sexes. Les discussions ont porté sur plusieurs sujets clés liés à l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment l'importance des données ventilées par sexe et intersectionnelles, le renforcement du rôle des femmes dans les domaines et les emplois des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et la promotion du leadership des femmes dans la garantie d'une transition juste et équitable entre les hommes et les femmes.<sup>184</sup>

Dans le domaine de la migration, l'une des évolutions les plus importantes est le pacte de l'UE sur la migration et l'asile, composé de dix instruments juridiques, qui a été adopté en mai 2024.<sup>185</sup> Ensemble, ces réformes ont jeté les bases juridiques d'une gestion plus équitable et plus efficace des migrations tout en protégeant les droits fondamentaux des demandeurs d'asile et des bénéficiaires d'une protection internationale.

En ce qui concerne la dimension de genre, le pacte exige de tenir compte des besoins spécifiques des groupes vulnérables, y compris les femmes et les filles. Il prévoit une approche sensible au genre lors de l'évaluation des demandes d'asile et de la fourniture de conditions d'accueil, telles que l'hébergement ou les soins de santé. Le pacte garantit en outre que les femmes et les filles confrontées à des violences sexistes, telles que les violences sexuelles, la traite des êtres humains et les mutilations génitales féminines, sont reconnues comme particulièrement vulnérables et reçoivent les soins nécessaires.

En août 2024, la société de transport public de Prague, en collaboration avec l'organisation non gouvernementale Konsent et le bureau du gouvernement tchèque, a lancé une campagne de sensibilisation du public intitulée «Le harcèlement n'a pas sa place dans les transports publics. Ou n'importe où ailleurs».<sup>186</sup> L'initiative visait à réduire le harcèlement en éduquant les passagers sur la manière de reconnaître les comportements assimilables à du harcèlement et en les encourageant à intervenir s'ils prennent conscience de ces comportements. Des affiches de campagne ont été placées à 150 endroits à travers Prague, y compris des arrêts de bus ainsi que dans les bus et les

182 [https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events\\_en](https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events_en)

183 [https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners\\_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe](https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe)

184 [https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action\\_en](https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action_en)

185 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en)

186 <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-podporila-a-doporucila-kampan-proti-sexualnimu-obtezovani-v-doprave-dalsim-uzemnim-samospravnym-celkum-215750/>

tramways. Les rapports montrent qu'un cinquième de la population tchèque a vu la campagne, 66 % la jugeant utile (79 % des femmes et 52 % des hommes). Compte tenu de son succès, le Conseil gouvernemental pour l'égalité des sexes a approuvé la campagne et recommandé que d'autres autorités locales l'adoptent pour lutter contre le harcèlement dans d'autres villes tchèques.

Dans le domaine des transports, la Commission a élaboré et publié en 2024 un manuel sur l'intégration de la dimension de l'égalité dans les transports.<sup>187</sup> Le manuel devrait aider le personnel et les parties prenantes externes à intégrer l'égalité dans l'élaboration de la politique des transports. La Commission a continué de soutenir les activités du réseau européen d'ambassadeurs pour #DiversityInTransport, afin de sensibiliser et de stimuler le changement au niveau local et au niveau des entreprises. La Commission a également continué de soutenir la plateforme de l'UE pour le changement «Les femmes dans les transports», qui rassemble les acteurs du secteur des transports déterminés à accroître l'emploi des femmes dans les transports et facilite l'échange de bonnes pratiques.<sup>188</sup> Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre de la stratégie de mobilité durable et intelligente<sup>189</sup> et visent à accroître l'attractivité du secteur des transports et à remédier aux pénuries de personnel dans un secteur vieillissant peu diversifié.

Les développements récents dans le secteur de la santé liés aux progrès des données de santé numériques et des technologies de pointe telles que l'IA et les technologies de calcul à haute performance peuvent favoriser de meilleurs mécanismes de dépistage et la normalisation des tâches, mais doivent être correctement conçus afin d'éviter tout biais potentiel. L'initiative européenne en matière d'imagerie du cancer<sup>190</sup> a été créée en 2022 afin de mettre au point un «atlas» européen des images liées au cancer et de rendre les images anonymisées accessibles aux hôpitaux, aux chercheurs et aux innovateurs. Elle a connu un succès majeur en 2024: la pierre angulaire de l'initiative, l'infrastructure européenne fédérée pour les données d'images sur le cancer, développée par le projet de la Fédération européenne pour les images sur le cancer, a livré la première version d'une infrastructure numérique en septembre 2024. En novembre 2024, le catalogue comptait 47 ensembles de données couvrant un total de plus de 35 000 sujets.

En 2024, des études pilotes ont été lancées pour plusieurs projets financés par l'UE qui contribuent à la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative au dépistage du cancer.<sup>191</sup> Le projet SOLACE (renforcement du dépistage du cancer du poumon en Europe)<sup>192</sup> a réalisé une étude pilote visant à améliorer la participation des femmes aux programmes de dépistage du cancer du poumon, étant donné qu'elles sont sous-représentées dans la plupart des essais cliniques.<sup>193</sup> Du matériel de sensibilisation spécifique ciblant les femmes et soulignant que le cancer du poumon est la principale cause de décès par cancer chez les femmes a été distribué sur les sites d'étude pilote dans 10 États membres de l'UE tout au long de l'année 2024.

Le projet EUCanScreen, qui met en œuvre des programmes de dépistage du cancer, a été lancé en juin 2024 dans 29 pays et durera quatre ans.<sup>194</sup> Un axe de travail important du projet consistera à

187 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8600d42-31e7-11ef-a61b-01aa75ed71a1/language-en>

188 [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en)

189 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:52020DC0789>

190 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cancer-imaging>

191 Recommandation du Conseil du 9 décembre 2022 relative au renforcement de la prévention par la détection précoce: Une nouvelle approche de l'UE en matière de dépistage du cancer remplaçant la recommandation 2003/878/CE 2022/C 473/01 du Conseil (JO C 473 du 13.12.2022, p. 1).

192 [https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace\\_en](https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace_en)

193 <https://europeanlung.org/solace/2024/08/23/updates-from-solace-pilots/>

examiner les obstacles individuels et systémiques au dépistage du cancer du col de l'utérus et du cancer du sein.

Le 21 juin 2024, le Conseil a adopté la recommandation du Conseil sur les cancers évitables par la vaccination sur la <sup>195</sup> base de la proposition de la Commission de janvier 2024. La recommandation vise à aider les États membres à stimuler l'adoption de la vaccination contre les papillomavirus humains tant chez les filles que chez les garçons.

---

194 [https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09\\_en](https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09_en)

195 Recommandation du Conseil du 21 juin 2024 sur les cancers évitables par la vaccination (C/2024/4259).

En Suède, 10 organismes publics sous la direction de l'Agence suédoise de la santé publique, dont le Conseil national de la santé et de la protection sociale, l'Agence suédoise pour la jeunesse et la société civile et l'Office suédois des migrations, ont mis en place une commission conjointe chargée de compenser les disparités en matière de santé au sein de la population. Ils ont été chargés de renforcer et de promouvoir la santé et les droits sexuels et génésiques en mettant l'accent sur les zones géographiques caractérisées par de mauvaises conditions socio-économiques et par une forte prévalence, par exemple, de restrictions à la sexualité des individus ou au droit de choisir librement son partenaire. Le projet s'étend de 2024 à 2027 et coûte environ 31 millions de SEK.<sup>196</sup>

Dans le domaine du sport, les résultats de l'initiative «All In Plus»: Le projet conjoint UE-Conseil de l'Europe intitulé «Promouvoir une plus grande égalité entre les hommes et les femmes dans le sport» met en évidence à la fois les progrès accomplis et les disparités persistantes en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le sport européen. Le rapport se fonde sur des données recueillies dans 21 juridictions et fournit une analyse complète de l'égalité entre les hommes et les femmes dans six domaines clés.<sup>197</sup>

Le nouveau plan de travail de l'UE en faveur du sport pour la période 2024-2027 a été adopté<sup>198</sup> et fait de l'«environnement sûr dans le sport» et de l'«égalité entre les hommes et les femmes» des domaines prioritaires.<sup>199</sup> En outre, en avril 2024, le Forum européen du sport a organisé une session avec des athlètes féminines sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au cours du forum, le prix #BeEqual a été décerné à l'Ildrætsforbund du Danemark pour un projet visant à inclure les filles issues de minorités ethniques et à leur donner les moyens d'adhérer à des clubs sportifs.<sup>200</sup> En outre, ces efforts ont été complétés par des projets financés par l'UE, tels que le projet «SUPPORTER» d'Horizon Europe.<sup>201</sup> Doté d'un budget d'un million d'EUR, ce projet aide huit établissements d'enseignement supérieur sportif d'Europe centrale et orientale à élaborer leurs propres plans intersectionnels, innovants, inclusifs et percutants en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, en s'attaquant explicitement à la violence à caractère sexiste et au harcèlement sexuel. Elle a dispensé de nombreuses formations, toujours accessibles en ligne, sur la collecte et l'analyse de données sur la violence à caractère sexiste dans le sport, la communication inclusive, ainsi que sur les possibilités qu'offre le sport de faire la différence en matière de violence à caractère sexiste dans l'enseignement supérieur sportif.<sup>202</sup>

En France, le label d'État «Terrain d'égalité» vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à prévenir et à combattre la discrimination et la violence fondée sur le genre dans le sport. Destiné aux grands événements sportifs internationaux en France, le label est attribué sur la base de critères tels que la désignation de référents égalité et la mise en place d'une hotline VBG. Un kit spécifique sur la prévention de la violence fondée sur le genre a été mis à la disposition de tous les organisateurs d'événements sportifs. En 2024, le label «Terrain d'égalité» a été attribué au comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques d'été de 2024 à Paris.

Le secteur spatial européen est sur une trajectoire ascendante vers l'égalité entre les hommes et les femmes, mais il est confronté à de nombreux défis en termes de main-d'œuvre. Une analyse complète a révélé que l'industrie vieillit, est dominée par les hommes et est confrontée à un écart

196 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/satsning-for-att-starka-sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-med-fokus-pa-att-na-ut-i-omraden-dar-utanforskapet-ar-stort/>

197 Ressources - TOUT EN: Vers un équilibre entre les hommes et les femmes dans le sport

198 <https://sport.ec.europa.eu/news/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027>

199 Sous I : «Intégrité et valeurs dans le sport».

200 <https://sport.ec.europa.eu/news/meet-the-winners-of-the-beinclusive-eu-sport-awards-2023>

201 <https://cordis.europa.eu/project/id/101094529>

202 <https://www.supporter-project.eu/capacity-building-gender-equality/>

critique entre les compétences techniques et non techniques fournies par les programmes d'enseignement et les compétences dont le secteur a besoin.<sup>203</sup>

Le 7 juin 2024, la Commission a publié un rapport intitulé «Transition pathway for the Aerospace ecosystem»<sup>204</sup> (Voie de transition pour l'écosystème aérospatial). Les 53 actions recensées dans le rapport en vue de leur mise en œuvre, dont sept sont spécifiquement axées<sup>205</sup> sur la garantie de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le secteur aérospatial, y compris au moyen d'une éducation ciblée dès le début du processus éducatif.

Des obstacles structurels à l'égalité entre les femmes et les hommes persistent également dans la recherche et l'innovation (R&I). En 2024, le programme Horizon Europe de la Commission a continué de faire respecter l'obligation pour les candidats de tous les organismes publics et établissements d'enseignement supérieur de disposer d'un plan en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes afin d'être éligibles à un financement.<sup>206</sup>

Selon l'étude intitulée «Impact of gender equality plans across the European Research Area»<sup>207</sup>, publiée par la Commission en 2024, l'introduction du critère d'éligibilité GEP dans le programme Horizon Europe et l'évolution des politiques au niveau national ont entraîné une augmentation significative du nombre d'institutions adoptant des politiques globales<sup>208</sup> en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, ou ayant créé ou mis à jour leurs plans. Certaines organisations privées ont même volontairement mis en œuvre des GEP. Le critère d'éligibilité du GEP dans le programme Horizon Europe a également fourni une définition claire de ce que l'on attend d'un GEP, a contribué à coordonner les efforts entre les parties prenantes et a facilité l'apprentissage mutuel. Cela a favorisé un environnement de recherche plus inclusif et a contribué à l'objectif global d'égalité des sexes dans la R&I. L'un des principaux enseignements tirés est l'importance d'un suivi et d'une évaluation continus des GEP pour s'assurer qu'ils sont effectivement mis en œuvre et atteignent les résultats escomptés. En outre, il convient de redoubler d'efforts pour veiller à ce que les marchés publics écologiques soient inclusifs et tiennent compte des intersectionnalités possibles.

Le 15 mai 2024, trois nouveaux organismes universitaires et de recherche qui ont obtenu des résultats exceptionnels grâce à la mise en œuvre de leurs PEG<sup>209</sup> ont reçu des prix de l'UE pour les champions de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces nouveaux lauréats rejoignent une communauté de champions qui inspirent d'autres organismes universitaires et de recherche à devenir eux-mêmes des champions de l'égalité des sexes et à sensibiliser le public à l'importance de s'attaquer à l'égalité des sexes dans les organismes universitaires et de recherche par le biais d'un changement institutionnel. La mise en œuvre de PEG inclusifs a également été encouragée par le programme WIDERA d'Horizon Europe, qui a lancé un appel à propositions intitulé «Soutien à la

---

203 OCDE (2023), *L'économiespatiale en chiffres: Responding to Global Challenges*, Éditions OCDE, Paris.

204 [https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104\\_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf](https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf)

205 Voir, par exemple, l'action 53 du parcours de transition.

206 Plus d'informations sur le critère d'éligibilité dans Horizon Europe:  
[https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_fr#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_fr#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe).

207 [J'approuve les plans en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Espace européen de la recherche - Commission européenne.](#)

208 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

209 [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en)

mise en œuvre de plans inclusifs en faveur de l'égalité entre les hommes<sup>210</sup> et les femmes», ce qui a permis de financer des projets tels que GEPINC,<sup>211</sup> INCLUDE et SEE-ERA.<sup>212</sup>

«Groupe 2 d'Horizon Europe»: Culture, Creativity, and Inclusive Society» (Culture, créativité et société inclusive) comprenait un appel à propositions sur le thème «Les rôles des hommes et des femmes dans les mouvements extrémistes et leur impact sur la démocratie», qui a financé trois projets – EMMELO,<sup>213</sup> MEN4DEM<sup>214</sup> et YOU-DARE<sup>215</sup> – pour un budget total de 8,6 millions d'EUR. Ces projets contribueront au développement d'idées fondées sur des données probantes et d'approches innovantes pour faire face à la montée des mouvements extrémistes, identitaires et nationalistes, en mettant l'accent sur la construction et l'impact des rôles de genre au sein de ces mouvements. D'autres projets ont été financés pour lutter contre les inégalités structurelles au moyen d'une approche intersectionnelle, par exemple des recherches sur les incidences socio-économiques de la solitude. Dans le cadre du pôle 3, un appel à financement sur la radicalisation et le genre a été lancé, doté d'un budget de 3 millions d'EUR. Enfin, quatre projets sur l'intersectionnalité et l'égalité dans les espaces démocratiques délibératifs et participatifs, d'un montant total de 9,5 millions d'EUR, ont démarré leurs activités en 2024: INSPIRE<sup>216</sup>, iDEM<sup>217</sup>, EU-CIEMBL<sup>218</sup>, et SINCRONY<sup>219</sup>. Ces projets contribueront à redynamiser la démocratie et à renforcer la participation des citoyens en concevant et en pilotant des innovations démocratiques, dans lesquelles il est essentiel de surmonter l'accumulation et l'intersection de la discrimination ou de la stigmatisation.

En ce qui concerne l'obligation, dans le cadre d'Horizon Europe, d'intégrer la dimension de genre dans les travaux de recherche et d'innovation, les données les plus récentes montrent que 81 % des propositions de R&I tiennent désormais compte de la dimension de genre. L'objectif d'équilibre hommes-femmes d'Horizon Europe a également été renforcé, en particulier pour les femmes occupant des postes clés: 43,5 % des membres des groupes d'experts sont des femmes (contre 42 % dans le cadre d'Horizon 2020) et 48,7 % dans les groupes consultatifs (contre 43 %). En outre, la part des consortiums dirigés par des femmes est passée de 23 % à 31 %.

En ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'IA, quatre projets relevant de l'appel à propositions du programme Horizon Europe intitulé «Lutte contre les préjugés sexistes, raciaux et autres dans le domaine de l'IA» ont continué de progresser de manière significative en 2024 en ce qui concerne l'identification et l'atténuation des préjugés dans les systèmes d'IA. Par exemple, le projet FINDHR,<sup>220</sup> MAMMOth,<sup>221</sup> le projet BIAS<sup>222</sup> et

210 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188452>

211 <https://cordis.europa.eu/project/id/101187961>

212 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188467>

213 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177204>

214 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177356>

215 <https://cordis.europa.eu/project/id/101178147>

216 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132292>

217 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132431>

218 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132694>

219 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132459>

220 <https://findhr.unipi.it/fr/> Le projet a mis au point de nouvelles méthodologies pour déterminer les risques de discrimination et produire des résultats moins biaisés. FINDHR a créé avec succès des outils et des lignes directrices pour une IA soucieuse de l'équité dans le recrutement. Le projet a également fourni une formation approfondie aux professionnels des RH et aux développeurs sur l'équité algorithmique.

221 <https://mammoth-ai.eu/> met au point des solutions d'IA normalisées pour remédier aux biais à toutes les phases du développement des systèmes d'IA. Le projet dispose de technologies avancées pour évaluer et atténuer les biais dans les données multimodales, y compris le texte, les images et les réseaux.

222 <https://www.biasproject.eu/> met au point des solutions d'IA normalisées pour remédier aux biais à toutes les phases du développement des systèmes d'IA. Le projet dispose de technologies avancées pour évaluer et atténuer les biais

AEQUITAS<sup>223</sup> ont créé le pôle d'équité en matière d'IA, dont la mission est<sup>224</sup> de renforcer la confiance dans les systèmes d'IA dans divers domaines, notamment les soins de santé, les finances, les ressources humaines et l'éducation. Dans ce cadre, ils ont organisé divers ateliers en 2024, notamment la conférence inaugurale du cluster sur l'équité en matière d'IA et un atelier sur les préjugés en matière d'IA. En outre, trois projets sur le thème «Égalité entre les hommes et les femmes et autonomisation sociale, économique et culturelle» s'emploient<sup>225</sup> à lutter contre les stéréotypes de genre et à favoriser l'autonomisation des femmes dans différents domaines, notamment le secteur de l'énergie, la migration et les institutions publiques.<sup>226</sup>

La législation européenne sur l'intelligence artificielle (législation sur l'IA) est entrée en vigueur en août 2024. La loi<sup>227</sup> porte sur les risques potentiels pour la santé, la sécurité et les droits fondamentaux des personnes, y compris les droits à l'égalité et à la non-discrimination, tout en promouvant l'innovation et l'adoption d'une IA digne de confiance. Elle interdit certaines pratiques d'IA présentant un risque inacceptable (telles que les techniques de manipulation, l'exploitation des vulnérabilités ou la classification biométrique pour déduire l'orientation sexuelle et la vie sexuelle) et soumet les systèmes d'IA présentant un risque élevé pour les droits fondamentaux et la sécurité à des exigences spécifiques, telles que la surveillance humaine, la gouvernance des données, la gestion des risques et la transparence. En outre, la loi établit des exigences de transparence pour certains modèles de systèmes d'IA, y compris ceux qui sont destinés à interagir directement avec des personnes physiques, à générer des données synthétiques (par exemple, des deepfakes) et des systèmes de reconnaissance des émotions ou de catégorisation biométrique.

Dans le domaine de l'agriculture et de la politique rurale, compte tenu des préoccupations croissantes concernant les problèmes de santé mentale dans les régions rurales, la Commission accorde une plus grande attention aux facteurs spécifiques affectant la santé mentale au sein de la

---

dans les données multimodales, y compris le texte, les images et les réseaux.

223 <https://www.aequitas-project.eu/>. Le projet se concentre sur la création de lignes directrices et de méthodologies d'équité par la conception pour développer des systèmes d'IA sans biais. Le projet a généré des ensembles de données synthétiques et des cas d'utilisation réels pour tester et valider ses solutions d'atténuation des biais. En 2024, elle a publié une méthodologie complète «juste à la conception» ainsi qu'un rapport sur l'impact social fondé sur le diagnostic des biais.

224 <https://aifairnesscluster.eu/>

225 HORIZON-CL2-2022-TRANSFORMATIONS-01-05.

226 Pour la dernière mise à jour sur les projets financés par l'UE, veuillez consulter [le site](#)

<https://cordis.europa.eu/projects>. Le projet gEneSys vise à faire progresser la participation des femmes à la transition vers une énergie propre et montre comment l'application d'une perspective de genre aux connaissances sur la transition énergétique peut contribuer à obtenir des résultats équitables en matière de transition énergétique.

Le projet a procédé à une analyse systématique de la littérature sur le lien entre le genre et la transition énergétique et a identifié des stéréotypes dans le matériel éducatif sur la transition énergétique et [les études STEM](#).

<https://genesys-project.eu/about/>. Le projet ReIncluGen se concentre sur l'inclusion et l'autonomisation des femmes en mettant particulièrement l'accent sur les expériences des femmes issues de la migration en Europe. Le projet a réalisé une première cartographie des politiques de genre dans différents contextes nationaux et analysé les attitudes à l'égard de l'égalité des sexes en Belgique, en Pologne, en Italie, en Espagne et en Autriche. Pour lutter contre les stéréotypes sur les femmes migrantes, elle a lancé un concours de photographie pour les femmes issues de l'immigration afin de montrer ce que signifie pour elles l'autonomisation [des femmes](#).

<https://www.uantwerpen.be/fr/projects/reincludgen/about/>. Le projet RE-WIRING analyse les causes profondes des hiérarchies de pouvoir sexospécifiques dans l'UE et au-delà, y compris dans l'éducation, la représentation des médias et l'emploi. Il a produit une taxonomie de différents concepts de hiérarchies de pouvoir et créé une boîte à outils sur une meilleure représentation des femmes sur le lieu de travail. Voir <https://re-wiring.eu>.

227 Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées relatives à l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) no 300/2008, (UE) no 167/2013, (UE) no 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (législation sur l'intelligence artificielle), JO L 2024/1689 du 12.7.2024.

communauté agricole. Les longues heures de travail, l'isolement géographique et social, l'incertitude financière, les préoccupations climatiques et les problèmes économiques sont des problèmes spécifiques auxquels sont confrontés les professionnels de l'agriculture et qui doivent être résolus au moyen d'un soutien complet en matière de santé mentale. Cependant, les agriculteurs sont confrontés à des obstacles importants à l'accès aux soins de santé mentale, en raison à la fois de leur isolement géographique et de la stigmatisation entourant la recherche d'aide extérieure. En 2024, la Commission, en coopération avec le réseau de la politique agricole commune, a organisé une manifestation en faveur de la santé mentale des agriculteurs.<sup>228</sup> La dimension de genre était très importante lors de cet atelier, étant donné que les agricultrices et les agriculteurs ont tendance à faire face aux problèmes de santé mentale d'une manière différente.<sup>229</sup> Les conclusions de cet atelier seront transmises aux services de conseil agricole et alimenteront la préparation de la politique agricole commune après 2027.<sup>230</sup>

L'égalité entre les hommes et les femmes est également intégrée dans les initiatives politiques visant à faire face à l'évolution démographique dans les régions touchées par une forte baisse de la population en âge de travailler, parallèlement à une proportion faible et stagnante de personnes ayant fait des études postsecondaires et à un départ important de jeunes au niveau régional. La communication intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions d'Europe»<sup>231</sup> et son «mécanisme de renforcement des talents» connexe<sup>232</sup> englobent diverses activités, notamment l'assistance technique aux régions, les groupes de travail liés à l'évolution démographique et le soutien au rétrécissement des villes dans le cadre de l'initiative urbaine européenne.<sup>233</sup> Le deuxième appel à projets dans le cadre de l'initiative «Exploiter les talents dans les villes en déclin» était axé sur les considérations d'égalité, en particulier l'esprit d'entreprise des femmes et l'égalité d'accès aux qualifications et à l'emploi.<sup>234</sup> En mai 2024, quatre projets ont été sélectionnés pour mettre à l'essai des solutions innovantes et créatives visant à attirer et à exploiter les talents dans des villes en déclin. En outre, ces villes établiront des partenariats de transfert avec 12 autres villes intéressées par ce type d'innovation.<sup>235</sup>

Les considérations de genre sont souvent négligées dans la planification et la conception urbaines. Le 10 octobre 2024, au cours de la Semaine des régions et des villes 2024, le Comité européen des régions et la Commission européenne ont organisé un atelier sur le thème «Des villes pour tous: Planification et conception urbaines tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes».<sup>236</sup> L'atelier a exploré comment les villes et les régions peuvent être réimaginées pour mieux répondre aux besoins des femmes et des individus non binaires et, par conséquent, améliorer l'accessibilité et l'inclusivité pour tous.

Le Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences des Pays-Bas a chargé un institut de recherche (Movisie) d'étudier les pratiques d'intégration d'une perspective sexospécifique aux Pays-Bas et ailleurs. Le produit final, publié en septembre 2024, consiste en une étude documentaire et

228 [https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities\\_en](https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities_en)

229 <https://app.farmres.eu/summary-report>

230 Plus d'informations sur les femmes dans l'agriculture: deux projets sur les femmes dans l'agriculture sont financés au titre d'Horizon Europe: <https://fliara.eu/> et <https://www.grassceiling.eu/>.

231 Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Exploiter les talents dans les régions d'Europe, COM(2023) 32 final.

232 [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism\\_en](https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism_en)

233 <https://www.urban-initiative.eu/>

234 <https://www.urban-initiative.eu/innovative-actions-harnessing-talent>

235 <https://www.urban-initiative.eu/calls-proposals/second-call-proposals-innovative-actions>

236 <https://regions-and-cities.europa.eu/programme/2023/sessions/31619>

un rapport basé sur des entretiens avec des responsables gouvernementaux de divers ministères.<sup>237</sup> La recherche a accordé une attention particulière aux facteurs d'appui et d'entrave que connaissent les fonctionnaires dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre. Sur la base des résultats, Movisie recommande: 1) susciter un plus grand engagement de la part des dirigeants, 2) améliorer le test de genre dans la méthode centrale d'élaboration des politiques (Beleidskompas) et 3) améliorer les connaissances et les compétences des responsables politiques et des autres personnes participant à l'élaboration des politiques.

Malte s'emploie activement à éliminer les préjugés systémiques et à garantir un cadre juridique plus équitable. En 2024, la direction des droits de l'homme a engagé un examinateur juridique indépendant pour examiner l'ensemble de la législation maltaise afin d'identifier les dispositions qui créent des distinctions inutiles entre les hommes et les femmes et de présenter des options pour éliminer cette différenciation. L'analyse est réalisée avec l'aide du comité interministériel mis en place pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'intégration de la dimension de genre (GEMSAP).

L'établissement de normes techniques au niveau européen (et international) est un domaine important mais souvent négligé pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes. Jusqu'à aujourd'hui, dans de nombreuses normes, le corps masculin moyen est pris pour référence, y compris les normes harmonisées européennes. Il en résulte que les produits sont moins sûrs pour les femmes que pour les hommes. En raison de la pandémie, le problème des masques faciaux mal ajustés a reçu le plus d'attention. Cependant, le même problème se pose dans tous les types de secteurs et de produits. Les femmes sont plus susceptibles d'être grièvement blessées ou de mourir dans un accident de voiture, et moins susceptibles d'avoir la force de préhension requise pour faire fonctionner les machines et l'équipement en toute sécurité. Cette question ne se limite toutefois pas à la population féminine. Il existe également de grandes variations parmi la population masculine dans l'Union européenne. Il est essentiel d'examiner l'incidence du genre (et d'autres facteurs tels que l'origine ethnique) sur les exigences techniques et l'application des normes afin de garantir efficacement l'utilisation sûre d'un produit ou d'un équipement. Cela profitera également aux femmes dans toute leur diversité. Les considérations pertinentes comprennent les différences physiques telles que la taille et le poids moyens ou la force de préhension.

Début 2024, la Commission a publié une étude<sup>238</sup> sur le caractère inclusif des dispositions anthropométriques dans les normes européennes harmonisées.<sup>239</sup> Une conclusion importante de

<sup>237</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-een-gedragswetenschappelijk-onderzoek>

<sup>238</sup> Commission européenne: Direction générale du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME, Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards – Final report, Office des publications de l'Union européenne, 2024, [disponible en ligne](#). L'étude a évalué les normes harmonisées pour 22 actes législatifs de l'UE dans le domaine d'action des machines et équipements. Il visait à déterminer si les normes qui ont une dimension anthropométrique prennent suffisamment en compte la diversité de la population européenne, y compris des facteurs tels que le sexe et l'âge, et les différentes mesures anthropométriques (par exemple, la taille, le poids et le poids).

<sup>239</sup> Les normes sont des spécifications techniques qui définissent les exigences applicables aux produits, aux procédés de production, aux services ou aux méthodes d'essai. Ils sont élaborés par l'industrie et les acteurs du marché selon certains principes de base tels que le consensus, l'ouverture, la transparence et la non-discrimination. Les normes garantissent l'interopérabilité et la sécurité, réduisent les coûts et facilitent l'intégration des entreprises dans la chaîne de valeur et le commerce. Voir également:

[https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards\\_fr](https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards_fr) Une norme harmonisée est une norme européenne élaborée par un organisme de normalisation européen reconnu: CEN (Comité Européen de Normalisation), CENELEC (Comité Européen de Normalisation Électrotechnique), ou ETSI (European

l'étude est que les organismes de normalisation (tels que le CEN et le CENELEC) manquent de données anthropométriques sur la population européenne dans toute sa diversité. Les considérations pertinentes comprennent les différences physiques telles que la taille et le poids moyens ou la force de préhension. Les données disponibles ne sont statistiquement pas représentatives et/ou incomplètes, c'est-à-dire qu'elles ne couvrent pas tous les États membres de l'UE et/ou les paramètres anthropométriques nécessaires, et sont souvent obsolètes. L'étude a conclu qu'il était nécessaire d'inventorier, de mettre à jour et de compléter les données anthropométriques disponibles pour couvrir tous les États membres de l'UE et les dimensions anthropométriques nécessaires d'une manière statistiquement solide. À cette fin, la Commission a octroyé au CEN-CENELEC une subvention à l'action de normalisation afin de réaliser une analyse des lacunes et d'élaborer des options pour recueillir les données manquantes auprès d'un large échantillon représentatif de la population de l'UE.

Les voitures sont actuellement testées en crash test avec un mannequin mâle de 176 cm de haut et pesant 70 kg. En conséquence, les progrès techniques réalisés dans le domaine des appuie-tête réactifs ont conduit à une réduction de 70 % de la proportion d'incapacités médicales permanentes chez les conducteurs masculins et à une augmentation de 13 % chez les conducteurs féminins.<sup>240</sup> Dans le cadre des travaux de la CEE-ONU sur la réglementation des véhicules, un groupe de travail informel sur la protection équitable des occupants a entrepris des travaux sous la direction de l'Europe pour traiter ce type de questions.

En 2024, plusieurs initiatives législatives sont entrées en vigueur qui font référence à l'égalité entre les hommes et les femmes. Le 25 juillet 2024, la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité est entrée en vigueur.<sup>241</sup> Un certain nombre de lignes directrices, qui seront publiées par la Commission avant l'entrée en application de la directive, aideront les entreprises à exercer un devoir de vigilance, par exemple en ce qui concerne le partage des ressources et des informations, et la participation des parties prenantes. La directive impose notamment aux grandes entreprises européennes et aux entreprises non européennes réalisant un chiffre d'affaires important dans l'UE de recenser et de prévenir, d'atténuer ou de supprimer les incidences négatives sur les droits de l'homme et l'environnement de leurs propres activités, de celles de leurs filiales et, lorsqu'elles sont liées à leur(s) chaîne(s) d'activités, de celles de leurs partenaires commerciaux dans l'UE et dans le monde. En vertu des nouvelles règles, toute forme de discrimination devra être combattue. En particulier, la directive fait référence, dans son annexe, à l'interdiction de l'inégalité de traitement en matière d'emploi, à moins que cela ne soit justifié par les exigences de l'emploi en question conformément aux conventions de l'Organisation internationale du travail. Il s'agit notamment: a) une rémunération inégale pour un travail de valeur égale; et b) la discrimination fondée sur l'origine nationale ou sociale, la race, la couleur, le sexe, la religion ou les opinions politiques. La convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est mentionnée au considérant 33 comme un autre instrument international dont les entreprises pourraient devoir tenir compte lorsqu'elles détectent et remédient aux violations des

---

Telecommunications Standards Institute) à la demande de la Commission européenne. L'utilisation de ces normes est volontaire. Les fabricants, les autres opérateurs économiques et les organismes d'évaluation de la conformité peuvent utiliser des normes harmonisées pour démontrer que les produits, services ou procédés sont conformes à la législation pertinente de l'UE. Voir également: [https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards\\_fr](https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards_fr)

240 Kullgren, A., & Krafft, M. (2010, septembre). Analyse sexospécifique de l'efficacité des sièges coup de fouet: résultats d'accidents du monde réel. Dans *Proc. IRCOBI Conf., Hanovre (Allemagne)* (p. 17-28).

241 D'ici juillet 2026, les États membres de l'UE devront le transposer dans leur législation nationale et, un an plus tard (26 juillet 2027), il commencera à s'appliquer au premier groupe d'entreprises (les plus grandes), selon une approche échelonnée (avec une application complète après cinq ans à compter de l'entrée en vigueur, c'est-à-dire juillet 2029).

droits de l'homme. Afin de mieux soutenir les pratiques commerciales responsables, la Commission a adopté, en février 2025, un train de mesures omnibus<sup>242</sup> visant à simplifier les exigences en matière de devoir de vigilance et à réduire la charge réglementaire, tout en préservant les objectifs stratégiques initiaux. En vertu de la proposition, les États membres devront transposer la directive en droit national et communiquer les textes pertinents à la Commission au plus tard le 26 juillet 2027. Un an plus tard, les règles commenceront à s'appliquer au premier groupe de sociétés, selon une approche échelonnée (avec une application complète le 26 juillet 2029).

Le nouveau règlement sur la sécurité générale des produits<sup>243</sup> s'applique à compter du 13 décembre 2024. Elle renforce les règles de sécurité pour les produits vendus hors ligne et en ligne et précise que les différences entre les hommes et les femmes doivent être prises en compte dans l'évaluation des risques des produits et dans les activités de normalisation. La Commission soutient toutes les parties prenantes dans la mise en œuvre de ce nouveau règlement.

La directive (UE) 2024/869 est entrée en vigueur le 9 avril 2024, modifiant la directive sur les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (directive 2004/37/CE) et la directive sur les agents chimiques (directive 98/24/CE), en ce qui concerne les valeurs limites pour le plomb et ses composés inorganiques (un reprotoxique professionnel majeur) et pour les diisocyanates.<sup>244</sup> La directive (2024/869) révisé les valeurs limites actuelles de 40 ans<sup>245</sup> pour le plomb et ses composés dans le cadre de la directive sur les agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. La directive améliore également la protection des travailleuses en âge de procréer en formulant des recommandations spécifiques sur les concentrations de plomb dans le sang.

## Intégration de la dimension de genre dans le budget de l'UE

Conformément à la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, NextGenerationEU et le cadre financier pluriannuel (CFP) 2021-2027 fournissent un large éventail d'instruments de financement et de garantie budgétaire de l'UE pour soutenir les initiatives en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Un financement de l'UE est notamment fourni pour améliorer la situation des femmes à la recherche d'un emploi ou occupant un emploi, y compris leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit notamment d'investir dans les établissements de soins, de soutenir l'entrepreneuriat féminin, de lutter contre la ségrégation entre les hommes et les femmes dans certaines professions et de remédier à la représentation déséquilibrée des filles et des garçons dans certains secteurs de l'éducation et de la formation. En outre, un financement spécifique est prévu pour des projets bénéficiant aux organisations de la société civile et aux institutions publiques qui mettent en œuvre des initiatives spécifiques, y compris la prévention et la lutte contre la violence à caractère sexiste.

La Commission a mis au point une méthode pour mesurer les dépenses au niveau du programme budgétaire de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le CFP 2021-2027.

---

242 [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence\\_en](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en)

243 Règlement (UE) 2023/988 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relatif à la sécurité générale des produits, modifiant le règlement (UE) no 1025/2012 du Parlement européen et du Conseil et la directive (UE) 2020/1828 du Parlement européen et du Conseil et abrogeant la directive 2001/95/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 87/357/CEE du Conseil (JO L 135 du 23.5.2023, p. 1).

244 Directive (UE) 2024/869 du Parlement européen et du Conseil du 13 mars 2024 modifiant la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 98/24/CE du Conseil en ce qui concerne les valeurs limites pour le plomb et ses composés inorganiques et pour les diisocyanates, JO L 2024/869 du 19.3.2024.

245 Valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) et valeur limite biologique.

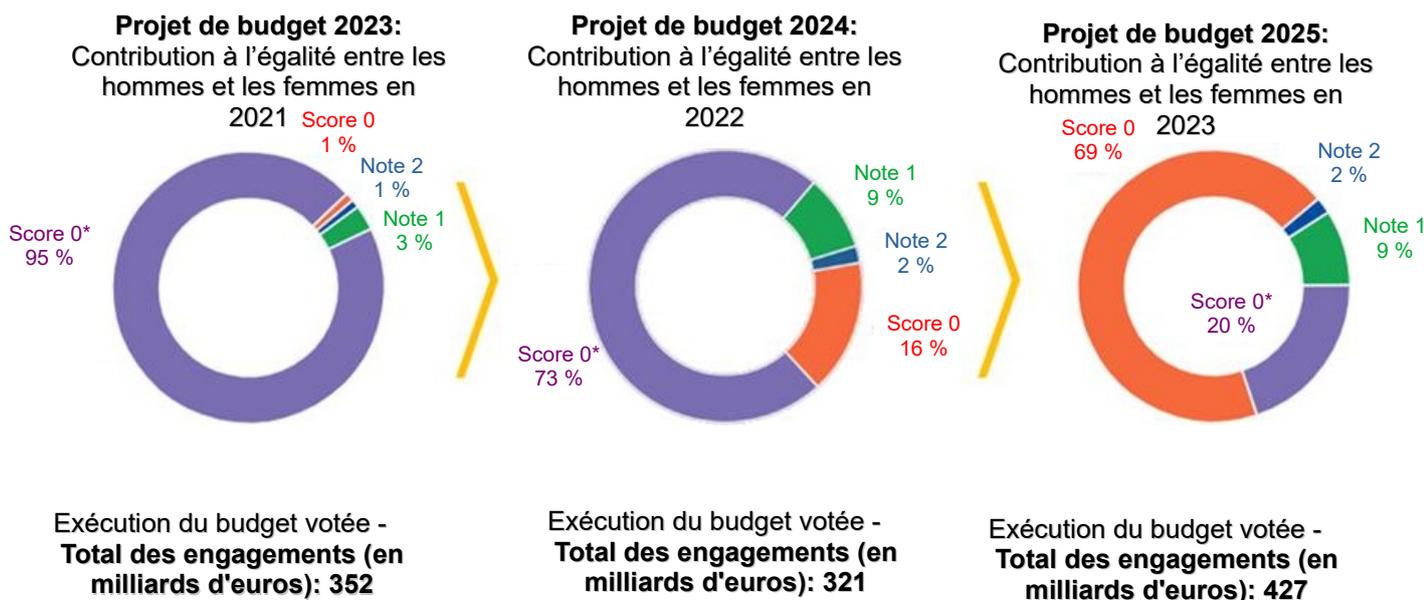
<sup>246</sup> À cette fin, la Commission a bénéficié d'échanges fructueux avec l'EIGE et d'un dialogue constructif avec la Cour des comptes européenne en vue de la publication de son rapport spécial sur l'intégration de la dimension de genre dans le budget de l'UE (mai 2021). La méthodologie a été utilisée pour la première fois dans tous les programmes de dépenses pour l'exercice 2021, dans le cadre du projet de budget 2023. Cela était en avance sur les engagements pris dans le cadre de l'accord interinstitutionnel accompagnant le cadre financier pluriannuel 2021-2027, tant en termes de calendrier que de portée. Pour l'exercice 2023, dans le cadre du projet de budget 2025, la méthodologie et le suivi des dépenses liées à l'égalité entre les hommes et les femmes ont été améliorés grâce à l'inclusion, dans les «fiches <sup>247</sup> de performance des programmes», des données ventilées par sexe disponibles par programme, dans les limites des règlements relatifs aux programmes et des accords de mise en œuvre. Il s'agit notamment d'un large éventail de données ventilées par sexe visant à améliorer le suivi de l'exécution du programme en ce qui concerne l'égalité des sexes.

---

<sup>246</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming\\_fr](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_fr). Voir également le point 16, lettre f), de l'accord interinstitutionnel sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière, ainsi que sur les nouvelles ressources propres disponibles à l'adresse [EUR-Lex – 32020Q1222\(01\) – EN – EUR-Lex](#)

<sup>247</sup> [Déclarations de performance du programme - Commission européenne](#)

Conformément à la méthodologie, chaque intervention spécifique au sein d'un programme doit être affectée à un score de genre. <sup>248</sup>En 2023, 11 % du budget de l'UE ont contribué dans la pratique à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (notes 2 et 1), ce qui représente 48 milliards d'EUR, tandis que 20 % ont le potentiel de contribuer (note 0\*) à cet objectif. Ce pourcentage n'a cessé de diminuer, passant de 95 % depuis l'application initiale de cette méthode.



Comme indiqué dans le rapport annuel 2024 sur la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), les États membres mettent en œuvre, <sup>249</sup> dans leurs plans nationaux pour la reprise et la résilience (PRR), des mesures qui contribuent spécifiquement à l'égalité entre les hommes et les femmes ou à l'égalité des chances en général. La Commission, en consultation avec les États membres, a recensé 136 mesures au total axées sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Comme le montre l'analyse thématique sur l'égalité, bien d'autres mesures figurant dans les PRR (telles que celles liées aux réformes des soins de santé et des soins de longue durée), bien qu'elles ne soient pas identifiées en tant que telles, peuvent également avoir une incidence positive sur l'égalité entre les hommes et les femmes, par exemple en améliorant les conditions de travail dans les secteurs à prédominance féminine ou en réduisant les responsabilités en matière de soins informels.

<sup>248</sup> Note 2: les interventions dont l'objectif principal est d'améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes correspondaient à 2 % du budget de l'UE exécuté en 2023 et ont été incluses dans 13 programmes.

les interventions ayant pour objectif important et délibéré l'égalité entre les hommes et les femmes (mais pas comme principale raison de l'intervention) correspondaient à 9 % du budget de l'UE exécuté en 2023 et étaient incluses dans 16 programmes.

les interventions susceptibles de contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes ont représenté 20 % du budget de l'UE exécuté en 2023 et ont été incluses dans 30 programmes.

les interventions n'ayant pas d'incidence significative sur l'égalité entre les hommes et les femmes ont représenté 69 % du budget de l'UE exécuté en 2023 et ont été incluses dans 29 programmes.

<sup>249</sup> Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre de la facilité pour la reprise et la résilience, COM(2024)474 final.

Au cours de la dernière période de référence annuelle pour la FRR (jusqu'en septembre 2024), les mesures axées sur l'égalité entre les hommes et les femmes ont enregistré des progrès notables dans leur mise en œuvre. Sur les 253 jalons et cibles associés à ces mesures, 102, soit 40 %, ont été déclarés par les États membres comme ayant été atteints ou évalués par la Commission comme ayant été atteints; 22 % ont également fait l'objet d'une évaluation positive dans les demandes de paiement. Par exemple, l'Estonie a mis au point un prototype d'outil numérique d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour les employeurs (voir également le chapitre 2). En Espagne, un plan social pour le sport prévoit de rénover les infrastructures sportives publiques tout en finançant des actions qui favorisent la participation des femmes au sport.

La Commission collabore avec les États membres pour faire en sorte que les mesures des PRR soient propices à l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'égalité des chances pour tous. Par exemple, par l'intermédiaire du groupe informel d'experts sur la mise en œuvre de la FRR (un forum permettant à la Commission et aux gouvernements nationaux de discuter des aspects transversaux de la mise en œuvre de la FRR), les échanges de bonnes pratiques ont aidé les États membres à inclure et à intégrer les considérations d'égalité (entre les hommes et les femmes) dans le chapitre REPowerEU, ainsi que dans les PRR révisés et dans la manière dont ils sont mis en œuvre (par exemple au moyen d'une budgétisation et de marchés publics tenant compte de la dimension de genre).

En 2024, les États membres ont alloué plus de 30 % (110 milliards d'EUR) de l'ensemble des investissements de la politique de cohésion (y compris le Fonds pour une transition juste) à des mesures de soutien à l'égalité entre les hommes et les femmes au cours de la période 2021-2027. Le Fonds social européen plus (FSE+) reste le fonds de la politique de cohésion doté des dotations les plus importantes pour les mesures visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes (4,3 milliards d'EUR) et l'intégration de la dimension de genre (80,8 milliards d'EUR). Les mesures d'intégration de la dimension de genre et de ciblage de la dimension de genre au titre du FEDER et du FTJ s'élèvent respectivement à environ 20 milliards d'EUR et 6 milliards d'EUR.<sup>250</sup> La dimension de genre du FSE+ inclut également l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que principe transversal horizontal. Tous les États membres et toutes les régions sont tenus de mettre en place des mécanismes efficaces pour garantir le respect de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, y compris en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes et les cadres stratégiques nationaux pour l'égalité entre les hommes et les femmes, afin de soutenir le soutien pertinent de la politique de cohésion.

En outre, les États membres et la Commission doivent veiller à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes, l'intégration de la dimension de genre et l'intégration d'une perspective de genre soient prises en compte et encouragées tout au long de la préparation, de la mise en œuvre, du suivi, de l'établissement de rapports et de l'évaluation des programmes.

En 2024, l'égalité entre les hommes et les femmes et l'inclusion sont restées une question transversale pour les actions du programme «Europe créative». Tous les bénéficiaires devaient tenir compte de l'égalité dans la conception et la mise en œuvre de leur projet, et cet aspect a été mis en avant lors de l'évaluation des demandes de projets.<sup>251</sup> En 2024, le programme a lancé un nouveau cycle d'actions pluriannuelles pour les réseaux européens d'organisations culturelles et créatives et pour les plateformes européennes d'artistes émergents. Tous deux servent à diffuser les bonnes

---

250 L'intégration de la dimension de genre reflète l'un des systèmes de catégorisation de la politique de cohésion: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Cohesion-policy-supporting-gender-equality/gkxm-7hxd>.

251 <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-in-2025-focus-on-green-and-digital-transitions-on-strengthening-social-and-economic-resilience>

pratiques auprès de leurs membres et des artistes qu'ils forment, notamment sur le thème de l'égalité des genres.

Les programmes Erasmus+ et le corps européen de solidarité placent l'inclusion et la diversité parmi leurs principales priorités, afin de promouvoir l'égalité des chances et l'accès, l'inclusion, la diversité et l'équité dans toutes leurs actions. La mise en œuvre de la priorité a été renforcée à la suite de l'élaboration du cadre relatif aux mesures d'inclusion<sup>252</sup> et de la stratégie<sup>253</sup> en faveur de l'inclusion et de la diversité en 2021 afin d'aider les organisations à mieux s'attaquer aux obstacles auxquels les différents groupes cibles peuvent être confrontés, y compris les obstacles liés à la discrimination fondée sur le sexe. Par exemple, le rapport du corps européen de solidarité pour la période 2021-2023 met l'accent sur le soutien que le programme apporte à l'égalité entre les hommes et les femmes et encourage tous les genres à participer à ses activités. Le programme a une moyenne constante de 63 % des possibilités offertes aux femmes, y compris au cours de la période couverte par le présent rapport.

En novembre 2024, le comité de pilotage d'InvestEU a adopté un nouvel indicateur de performance clé mesurant l'incidence des investissements en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui vient d'être ajouté à la méthodologie des ICP/ICM. Cela permet aux partenaires chargés de la mise en œuvre d'InvestEU de rendre compte, dans toute la mesure du possible, de l'incidence de leurs opérations sur tous les volets d'action en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. En outre, grâce à un financement par l'intermédiaire de la plateforme de conseil InvestEU, le groupe Banque européenne d'investissement a lancé deux missions: une étude récente sur les produits financiers et les politiques de genre des banques; et un programme de formation pour les banques souhaitant apporter un soutien (financier ou autre) aux femmes entrepreneurs. Le programme de formation sera disponible pour toutes les institutions financières intéressées à partir de mars 2025.

La Commission aide également les États membres à aider les fonctionnaires à intégrer la dimension de genre dans les politiques publiques et les processus budgétaires à de nombreux niveaux administratifs. Cela devrait contribuer à faire en sorte que les fonds publics soient utilisés pour promouvoir l'égalité entre les hommes<sup>254</sup> et les femmes. Le projet phare «Intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques et les processus budgétaires» aide les administrations bénéficiaires à analyser les politiques et les processus budgétaires dans une perspective d'intégration de la dimension de genre. Un soutien, financé par l'intermédiaire de l'instrument d'appui technique, est fourni pour la formation et la mise en œuvre de bonnes pratiques, de méthodologies et d'outils visant à intégrer la dimension de genre (égalité) tout au long du processus d'élaboration des politiques. Le projet facilite également les possibilités d'apprentissage par les pairs entre les autorités des États membres participants. Quatre autres administrations ont rejoint l'Union en 2024, ce qui porte le total à 13 administrations dans 9 pays.

<sup>255</sup>

---

252 Décision d'exécution de la Commission – cadre des mesures d'inclusion d'Erasmus+ et du corps européen de solidarité pour la période 2021-2027: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

253 Lignes directrices de mise en œuvre – Stratégie d'inclusion et de diversité d'Erasmus+ et du corps européen de solidarité: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

254 [https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes\\_en](https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en)

255 Chypre, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Portugal, la Roumanie et l'Espagne bénéficient actuellement d'une assistance technique pour intégrer la dimension de genre dans les politiques publiques au moyen de l'instrument d'appui technique.

Dans la perspective du cadre financier pluriannuel pour l'après-2027, le nouveau règlement financier de l'UE (refonte) publié le 29 septembre 2024 comprend<sup>256</sup> désormais une disposition<sup>257</sup> exigeant que tous les programmes et activités budgétaires de l'UE, lorsque cela est possible et approprié conformément aux règles sectorielles pertinentes, soient mis en œuvre en tenant compte du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et conformément à la méthodologie appropriée d'intégration de la dimension de genre. En outre, toutes les données collectées en rapport avec les indicateurs de performance des programmes de dépenses devraient être ventilées par sexe, le cas échéant.<sup>258</sup>

## Intersectionnalité dans la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

Les femmes constituent un groupe diversifié, exposé à diverses formes de discrimination intersectionnelle découlant de situations multiples. Pour remédier efficacement à ces disparités, il est important de tenir compte de l'intersectionnalité du genre avec d'autres facteurs clés de discrimination tels que la situation socio-économique, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

L'UE compte actuellement plus de 100 millions de personnes handicapées. Avec un nombre plus élevé de femmes handicapées, un écart entre les sexes en matière de handicap a pu être observé pour tous les groupes d'âge, allant de 1,4 à 2,0 points pour les personnes âgées de 16 à 44 ans à 6,3 points de plus pour les personnes âgées de 85 ans et plus. Cependant, l'écart entre les sexes était relativement étroit s'il n'était fait référence qu'aux handicaps graves, à 1,4 point dans tous les groupes d'âge. Les personnes handicapées connaissent un taux de prévalence de la violence et de la discrimination plus élevé et sont exposées à un risque plus élevé d'être soumises à des pratiques préjudiciables (telles que la stérilisation forcée) que les personnes non handicapées. Comme annoncé dans la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, la Commission s'emploie à présenter une recommandation sur la prévention des pratiques préjudiciables, y compris la nécessité de mesures préventives efficaces et la reconnaissance de l'importance de l'éducation. Il est prévu que la future recommandation recense les actions concrètes qu'il serait recommandé aux États membres d'entreprendre pour prévenir et combattre de telles pratiques le plus efficacement possible sur le terrain; la recommandation complètera donc en partie la directive relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

Les femmes handicapées sont plus exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale que les hommes handicapés (29,8 % contre 27,6 %). L'écart en matière d'emploi entre les personnes handicapées et non handicapées s'élève à 23 pp. Seulement environ 20 % des femmes handicapées dans l'UE travaillent à temps plein, contre 29 % des hommes handicapés et 48 % des femmes non handicapées. Selon l'indice d'égalité de genre de l'EIGE, les femmes handicapées ne gagnent que 16 822 SPA, tandis que les femmes non handicapées gagnent en moyenne 20 100 SPA. Le train de mesures sur l'emploi des personnes handicapées vise à améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées.

256 Règlement (UE, Euratom) 2024/2509 du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2024 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union (refonte). [Disponible en ligne.](#)

257 Article 33, paragraphe 2, point f), du règlement (UE, Euratom) 2024/2509.

258 Article 33, paragraphe 3, du règlement (UE, Euratom) 2024/2509.

Le point de vue des femmes et des filles handicapées est également pertinent dans les politiques visant à accélérer la transition des soins en institution vers des services de proximité et une vie autonome pour les personnes handicapées. C'est ce que souligne la communication de la Commission intitulée «Orientations sur l'autonomie de vie et l'inclusion des personnes handicapées dans la communauté dans le contexte des financements<sup>259</sup> de l'UE», qui tient compte de la diversité des handicaps ainsi que de l'intersectionnalité des discriminations auxquelles les personnes peuvent être confrontées.

Le 25 septembre 2024, la Commission a adopté un rapport sur la mise en œuvre du cadre stratégique national en faveur des Roms.<sup>260</sup> Le rapport met en évidence des initiatives prometteuses ciblant les femmes roms, telles que le programme hongrois «Growing Opportunities», qui dispense une formation en matière d'aide sociale et de soins de santé principalement aux femmes roms, et le programme espagnol Calí, qui promeut l'égalité des chances et l'inclusion sociale et professionnelle des femmes roms et lutte contre les multiples formes de discrimination. Le cadre stratégique de l'UE en faveur des Roms souligne l'importance de l'autonomisation des femmes roms. Elle fixe plusieurs objectifs à l'échelle de l'UE que l'UE et les États membres doivent atteindre d'ici à 2030, y compris l'objectif de réduire de moitié au moins l'écart entre les hommes et les femmes roms en matière d'emploi.

Les 7 et 14 mai 2024, deux directives relatives aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement ont été adoptées.<sup>261</sup> Elles couvrent conjointement les six motifs de discrimination protégés par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et contiennent des références à l'intersectionnalité.<sup>262</sup> Les nouvelles normes s'appliquent au mandat, à l'indépendance, aux ressources, aux tâches et aux pouvoirs des organismes pour l'égalité de traitement, afin de veiller à ce qu'ils puissent remplir leur rôle de promotion de l'égalité et d'assistance aux victimes de discrimination dans toute l'Europe, pour tous les motifs et dans tous les domaines protégés par la législation de l'UE en matière d'égalité, dans l'ensemble de l'UE. Les États membres sont tenus de transposer les directives au plus tard le 19 juin 2026. À la même date, la Commission adoptera un acte d'exécution établissant une liste d'indicateurs communs sur le fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement.

---

259 Communication de la Commission intitulée «Orientations sur l'autonomie de vie et l'inclusion des personnes handicapées dans la communauté dans le contexte des financements de l'UE», JO L 2024 du 29.11.2024, p. 7188.

260 Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la mise en œuvre du cadre stratégique national en faveur des Roms à la lumière du cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms et de la recommandation du Conseil sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms, COM(2024) 422 final.

261 Directive (UE) 2024/1499 du Conseil du 7 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de sécurité sociale et de l'accès à des biens et services et de la fourniture de biens et services, et modifiant les directives 2000/43/CE et 2004/113/CE (JO L 2024 du 29.5.2024) et la directive (UE) 2024/1500 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, et modifiant les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE (JO L 2024 du 29.5.2024).

262 Voir le considérant 15 et l'article 5, paragraphe 2, de la directive (UE) 2024/1500.

## PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'EMPLOI DES FEMMES DANS LE MONDE

En 2024, les conflits dans le monde entier ont fait rage, mettant en danger la vie des femmes et des filles dans des endroits allant du Soudan à Gaza, et les exposant de manière disproportionnée à la violence sexiste. De graves revers politiques ont également eu lieu, menaçant les droits des femmes. En juin, l'Institut national argentin contre la discrimination, la xénophobie et le racisme a été fermé, ainsi que le sous-secrétariat à la protection contre la violence fondée sur le genre, qui a remplacé le ministère dissous des femmes, du genre et de la diversité. L'apartheid de genre en Afghanistan a atteint de nouveaux sommets tragiques, l'administration talibane de facto ayant adopté des mesures allant jusqu'à interdire la voix des femmes en public, effaçant ainsi efficacement les femmes de la vie publique. Les législateurs irakiens ont proposé des modifications à la loi sur le statut personnel du pays qui pourraient abaisser l'âge du consentement et autoriser le mariage pour les filles dès l'âge de neuf ans. D'autres revers possibles ont été évités, donnant lieu à un espoir prudent: en juillet, le Parlement gambien a rejeté un projet de loi qui aurait abrogé l'interdiction des mutilations génitales féminines (MGF) en vigueur dans le pays depuis 2015. Dans ce contexte troublé, il importe plus que jamais que l'UE continue de jouer un rôle de premier plan au niveau international en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de soutien aux droits des femmes et aux organisations de la société civile dirigées par des femmes.

## Guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine

Le 19 novembre 2024 a marqué 1 000 jours depuis le début de la guerre à grande échelle menée par la Russie contre l'Ukraine.<sup>263</sup> En 2024, les Nations unies ont estimé que 14,6 millions d'Ukrainiens, soit près de 40 % de la population du pays, auront besoin d'une aide humanitaire. Avec plus de 6 millions d'Ukrainiens ayant fui le pays qui se trouve actuellement dans l'UE,<sup>264</sup> la poursuite du soutien à l'Ukraine reste une priorité pour l'UE.

En juillet 2024, l'UE a imposé des mesures restrictives à l'encontre de quatre personnes et de deux entités dans le cadre du régime mondial de sanctions de l'Union européenne en matière de droits de l'homme pour de graves violations des droits de l'homme dans le monde, y compris la torture et les violences sexuelles et sexistes systématiques et généralisées.<sup>265</sup> Parmi les personnes désignées figurait le chef du «service pénitentiaire», tel qu'installé par Moscou dans la région de Kherson, en Ukraine, temporairement occupée. Sous son commandement, un ensemble généralisé et systématique de violations des droits de l'homme a été documenté dans des centres de détention situés dans des zones sous le contrôle des autorités d'occupation russes, allant de la torture à d'autres traitements cruels, inhumains ou dégradants, en passant par les châtiments et les violences sexuelles et sexistes.

Le mandat de la mission de conseil de l'Union européenne en Ukraine (EUAM Ukraine), une mission civile relevant de la politique de sécurité et de défense commune (PSDC) de l'UE, a été renouvelé en mai 2024 et comprend un expert en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

263 [https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know\\_fr](https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know_fr). Pour les Ukrainiens, le conflit a commencé encore plus tôt: en 2014, dans la région ukrainienne du Donbass, tandis qu'en 2022, la situation humanitaire en Ukraine était déjà considérée comme une «crise oubliée».

264 <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

265 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/07/22/sexual-and-gender-based-violence-council-lists-four-individuals-and-two-entities-under-the-eu-s-global-human-rights-sanctions-regime/>

et un expert en matière de violence sexuelle liée aux conflits.<sup>266</sup> Le mandat prévoit d'améliorer la capacité des agences et institutions ukrainiennes à enquêter sur les crimes internationaux, tels que les crimes de guerre, y compris les violences sexuelles liées aux conflits, et à engager des poursuites en la matière. L'EUAM collabore avec les autorités gouvernementales et la société civile pour lutter contre les crimes internationaux,<sup>267</sup> en appliquant une approche centrée sur les victimes dans ses efforts visant à renforcer l'obligation de rendre des comptes pour les violences sexuelles et sexistes liées aux conflits. L'EUAM continue de travailler en étroite collaboration avec l'Ukraine pour soutenir la mise en œuvre du plan d'action national de l'Ukraine sur les femmes, la paix et la sécurité et sur l'intégration de la dimension de genre, dans le cadre de la stratégie globale de l'Ukraine pour la réforme de l'ensemble du secteur répressif.<sup>268</sup> Les progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ont également été examinés avec l'Ukraine lors du dialogue sur les droits de l'homme du 25 avril 2024.

L'égalité entre les hommes et les femmes est pleinement intégrée dans le soutien de l'UE à l'Ukraine. L'UE est déterminée à garantir la pleine responsabilité des violences sexuelles liées au conflit commises pendant l'invasion à grande échelle de la Russie et s'efforce d'adopter une approche tenant compte de la dimension de genre, centrée sur les survivants et tenant compte des traumatismes dans tous les efforts déployés pour répondre à la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine et à ses répercussions sur les femmes et les filles. Par l'intermédiaire du programme EU4Recovery, mis en œuvre par ONU Femmes, l'UE soutient des actions visant à prévenir la violence fondée sur le genre et à apporter un soutien aux victimes et aux survivants.<sup>269</sup> Le programme vise également à renforcer l'accès à la justice en habilitant juridiquement les victimes et les survivants et en renforçant les capacités des acteurs du secteur de la justice.

Compte tenu du nombre sans précédent de personnes vulnérables, principalement des femmes et des enfants, qui arrivent dans l'UE en raison de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, l'UE a intensifié ses efforts pour faire face aux risques de traite des êtres humains en renforçant le plan d'action opérationnel relatif à la traite des êtres humains dans le cadre de l'EMPACT. L'EMPACT (plateforme pluridisciplinaire européenne contre les menaces criminelles) est une initiative en matière de sécurité menée par les États membres de l'UE en vue d'identifier, de hiérarchiser et de traiter les menaces posées par la grande criminalité internationale organisée.<sup>270</sup> Une action opérationnelle spécifique dans le cadre d'EMPACT THB a été élaborée sous la coordination d'Europol pour lutter contre la traite des êtres humains liée aux pays du partenariat oriental, en particulier l'Ukraine et la Moldavie, en mettant particulièrement l'accent sur le risque d'exploitation des personnes temporairement déplacées en provenance d'Ukraine. En Moldavie, un projet de réponse aux crises sensible au genre soutient les communautés vulnérables en améliorant l'accès aux services de base.

L'égalité entre les hommes et les femmes est également dûment prise en considération dans le cadre du soutien de l'UE en matière de santé mentale en faveur des personnes déplacées ukrainiennes, dont la majorité sont des femmes et des enfants. Le programme «L'UE pour la santé» a alloué plus de 3 millions d'euros au financement de projets menés par des ONG pour améliorer la santé mentale et le bien-être psychologique des personnes déplacées en provenance d'Ukraine, tant à

266 <https://www.euam-ukraine.eu/>

267 <https://www.euam-ukraine.eu/news/war-crimes-documentation-in-ukraine-building-a-network-for-justice/>

268 <https://www.euam-ukraine.eu/news/ukraine-endorses-strategic-law-enforcement-reform-plan-to-align-with-eu-standards/>

269 <https://www.undp.org/ukraine/projects/eu4recovery-empowering-communities-ukraine-eu4recovery#:~:text=EU4Recovery%20is%20employing%20an%20area,of%20individuals%20at%20community%20level>

270 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en)

l'intérieur du pays que dans l'UE. Le programme finance également la fourniture de premiers soins psychologiques et d'un soutien en cas de traumatisme aux personnes déplacées de force dans 28 pays,<sup>271</sup> en partenariat avec la Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. Le projet est doté d'un budget de 31,2 millions d'EUR et vise à apporter un soutien aux victimes ainsi qu'à améliorer les capacités des premiers intervenants, dans un contexte où les déplacements forcés ont entraîné une augmentation de la violence à caractère sexiste ayant de graves répercussions négatives sur la santé mentale des victimes. Étant donné que 62 % des personnes déplacées d'Ukraine dans les pays participant au projet sont des femmes, le projet met fortement l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Les femmes jouent également un rôle clé en tant qu'intervenants de première ligne, puisqu'elles représentent 73,5 % des intervenants de première ligne formés aux premiers secours psychologiques et au soutien psychosocial. En octobre 2024, un total de 23 680 professionnels de la santé, bénévoles, secouristes et autres professionnels avaient été formés pour fournir des premiers secours psychologiques, des soins de santé mentale et un soutien psychosocial, tandis qu'environ 500 000 personnes déplacées avaient obtenu un soutien.

## Intégration de la dimension de genre dans l'action extérieure de l'UE

L'UE promeut l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans le cadre de ses partenariats internationaux, de ses dialogues politiques et de ses dialogues sur les droits de l'homme avec les pays tiers, de sa politique commerciale ainsi que de ses politiques de voisinage et d'élargissement. Le plan d'action de l'UE sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les relations extérieures (plan d'action sur l'égalité des sexes GAP III), adopté en 2021 et prolongé jusqu'en 2027, continue d'orienter les efforts visant à placer l'égalité des sexes au premier plan de l'action extérieure de l'UE.<sup>272</sup> Il prévoit l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques et tous les secteurs extérieurs, de l'aide humanitaire financée par l'UE aux missions PSDC civiles, mais aussi dans les investissements réalisés par le Fonds européen pour le développement durable Plus ou dans l'engagement de l'UE avec sa région voisine, y compris les pays candidats et les candidats potentiels. Le GAP III fixe l'objectif ambitieux selon lequel, d'ici 2025, au moins 85 % des nouvelles actions extérieures de l'UE doivent contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'autonomisation des femmes et des filles. Les données cumulées pour 2021-2023 montrent que 78,4 % de l'ensemble des actions extérieures tiennent compte de la dimension de genre ou sont ciblées,<sup>273</sup> ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 64,7 % de 2019.

L'approche «Équipe Europe», qui réunit l'UE, ses États membres et leur réseau diplomatique, les institutions financières et les organismes chargés de la mise en œuvre, ainsi que la BEI et la BERD, afin d'améliorer la coordination et d'accroître l'impact européen sur la scène internationale, est au cœur de l'approche de l'UE en matière d'action extérieure. Elle a permis d'intégrer pleinement les

271 23 États membres de l'UE, plus la Norvège, l'Islande, la Moldavie, le Monténégro et l'Ukraine.

272 Communication conjointe au Parlement européen et au Conseil, Plan d'action de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP) III – Un programme ambitieux pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure de l'UE, JOIN(2020) 17 final.

273 85 % des actions au titre de l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale – Europe dans le monde, 75 % au titre de l'instrument d'aide de préadhésion 2021-2027 et 28 % au titre de la politique étrangère et de sécurité commune, 88 % des opérations d'aide humanitaire en 2022 et 87 % en 2023.

efforts en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la stratégie «Global Gateway», dotée de 300 milliards d'euros, dans les domaines de l'éducation, de la santé, du numérique, de l'énergie et du changement climatique, contribuant ainsi à des transitions plus inclusives, équitables, vertes et numériques. Des actions ciblées récemment lancées promeuvent, entre autres, le travail décent et la lutte contre la violence fondée sur le genre au Bangladesh, la protection sociale sensible au genre au Malawi, l'égalité entre les hommes et les femmes, la paix et la cohésion sociale dans les régions touchées par des conflits au Cameroun, la transition écologique menée par les femmes au Viêt Nam et l'inclusion et la cohésion sociale en Amérique latine et dans les Caraïbes.

En étroite collaboration avec les institutions internationales et les institutions de financement du développement, l'UE vise à accroître l'impact des financements innovants et à intégrer davantage une perspective de genre dans les investissements réalisés par le FEDD+, afin de promouvoir l'accès des femmes au financement, l'esprit d'entreprise et la participation au marché du travail, entre autres. 72 % de l'ensemble des opérations déclarées au titre du FEDD+ en 2023 intègrent la dimension de genre.

L'UE continue de s'efforcer de rendre l'aide humanitaire qu'elle finance plus sensible aux besoins et aux capacités différenciés des femmes, des filles, des hommes et des garçons, notamment en exigeant des partenaires qu'ils effectuent des analyses des risques tenant compte de la dimension de genre<sup>274</sup> et en utilisant un marqueur de genre et d'âge pour suivre et mesurer la mesure dans laquelle les actions humanitaires financées par l'UE intègrent des considérations de genre et d'âge.<sup>275</sup> Cet outil est utilisé de manière continue depuis 2014 et vise à améliorer la qualité de l'aide humanitaire en veillant à ce que chaque action tienne compte du genre et de l'âge. L'UE a également financé de manière cohérente la lutte contre la violence à caractère sexiste et le soutien aux besoins des femmes et des filles en matière de santé et de droits sexuels et génésiques dans les situations humanitaires. Deux sessions du forum de la protection civile de 2024 ont porté sur l'intégration de la dimension de genre, respectivement dans les équipes de protection civile et dans les abris d'urgence inclusifs. Une page consacrée à l'inclusion a également été créée dans le cadre du réseau européen de connaissances en matière de protection civile.<sup>276</sup>

L'égalité entre les hommes et les femmes est également un élément clé de l'engagement de l'UE avec les pays candidats et candidats potentiels. Dans son paquet «Élargissement» annuel, la Commission européenne fournit une évaluation détaillée de la situation dans chaque pays candidat et candidat potentiel et définit des lignes directrices sur les priorités en matière de réformes. Le train de mesures comprend toujours une évaluation de l'égalité entre les hommes et les femmes et des droits des femmes. Dans le cadre des négociations d'adhésion, la Commission européenne suit également en permanence l'évolution de la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et les efforts déployés par les pays pour lutter contre la violence à caractère sexiste. En juin 2024, l'Union européenne a ouvert des négociations d'adhésion avec l'Ukraine et la Moldavie, ce qui signifie que la Commission européenne a l'intention de procéder à une évaluation de la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de droits des femmes dans les deux pays.

À la suite du lancement, en octobre 2023, du groupe de travail du partenariat oriental sur l'égalité entre les hommes et les femmes, une plateforme visant à renforcer la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des cinq priorités stratégiques à long terme du

---

274 Les analyses des risques sexospécifiques aident à mieux comprendre les rôles, l'accès aux ressources, les inégalités existantes et les structures locales de soutien, les besoins spécifiques, les vulnérabilités, les risques, les stratégies d'adaptation et les capacités des femmes, des filles, des garçons et des hommes.

275 Gender-Age Marker Toolkit, [https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sector/gender\\_age\\_marker\\_toolkit.pdf](https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sector/gender_age_marker_toolkit.pdf).

276 <https://civil-protection-knowledge-network.europa.eu/about-knowledge-network>

partenariat oriental, trois événements réussis ont eu lieu en février, mai et décembre 2024, permettant aux participants de discuter des défis, des bonnes pratiques et des enseignements tirés en matière de politique et de programmes en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

## Partenariats mondiaux et efforts multilatéraux de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'UE a continué de saisir toutes les occasions de promouvoir et de plaider en faveur du plein exercice par les femmes et les filles de tous les droits de l'homme dans le cadre de ses engagements mondiaux et multilatéraux. Elle a collaboré étroitement avec le système des Nations Unies, notamment ONU Femmes, le Fonds des Nations Unies pour la population, l'UNICEF, le Conseil des droits de l'homme et la Troisième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies. L'UE a continué de soutenir la mise en œuvre intégrale de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et de promouvoir le travail des défenseuses des droits de l'homme, des organisations de femmes (de défense des droits) et des organisations dirigées par des jeunes dans diverses enceintes multilatérales. L'UE suit et soutient également la mise en œuvre de l'objectif de développement durable no 5 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de gouvernance, au moyen de recherches visant à donner aux gouvernements locaux les moyens d'adapter les objectifs mondiaux à leurs contextes spécifiques dans le cadre du projet relatif aux ODD locaux.<sup>277</sup>

L'UE a participé à la 68e session de la Commission de la condition de la femme (CSW68), qui s'est tenue au siège des Nations unies à New York en mars 2024. L'UE a invité des représentants de la société civile dans le cadre de sa délégation dirigée par l'ancienne commissaire européenne chargée de l'égalité, Helena Dalli. L'UE a également organisé quatre manifestations parallèles dans le cadre de ses activités de sensibilisation, y compris un dialogue intergénérationnel accueilli et animé par les délégués de l'UE pour la jeunesse, intitulé «HerPower: Power of Education for Gender Equality», en partenariat avec l'UNICEF. L'UE a consolidé son rôle en tant que bloc régional progressiste bien coordonné lors de la CSW68. Le document final est unique dans son application d'une perspective de genre à l'éradication de la pauvreté, aux politiques sociales et aux grandes questions de la finance internationale telles que la dette, la fiscalité, le commerce international et la réforme de l'architecture financière internationale. Le texte prend des engagements forts en faveur de la capacité juridique, de l'autonomie économique et de l'indépendance des femmes, étayés par leur droit au travail et fondés sur un partage égal des soins et des responsabilités domestiques entre les femmes et les hommes au sein d'un ménage. Elle s'engage également à investir dans l'économie des soins.

En tant que co-responsable de la coalition d'action contre la violence fondée sur le genre, la Commission européenne a continué de soutenir et de partenaire du Forum Génération Égalité, une initiative mondiale multipartite lancée en 2021 pour faire progresser les droits des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde.<sup>278</sup> À ce titre, la Commission a soutenu une

<sup>277</sup> Le projet relatif aux ODD locaux du JRC reflète l'engagement de l'UE à intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les ODD et à tous les niveaux de gouvernance. Le livret Not Another SDG 5 synthétise les défis, les meilleures pratiques et les recommandations pour l'égalité des sexes dans l'UE, en mettant l'accent sur l'autonomisation des gouvernements locaux pour adapter les objectifs mondiaux à leurs contextes uniques. D'autres recherches en cours d'examen visent à améliorer les cadres de suivi de l'ODD 5 en promouvant des données ventilées par sexe, des approches participatives et une analyse intersectionnelle, favorisant ainsi des politiques transformatrices qui comblent le fossé entre les ambitions mondiales et les réalités locales.

<sup>278</sup> <https://commitments.generationequality.org/>

meilleure coordination avec diverses parties prenantes, y compris la société civile, afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du pacte numérique mondial, du pacte pour l'avenir et de la 79e Assemblée générale des Nations unies.<sup>279</sup> Le rapport 2024 sur la responsabilité met en évidence les progrès tangibles accomplis dans la réalisation des objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes que le Forum Génération Égalité et ses décideurs dévoués ont réussi à obtenir.<sup>280</sup>

En marge de la 29e conférence des Nations unies sur le changement climatique, qui s'est tenue à Bakou en novembre 2024, l'UE a organisé une table ronde sur le thème «Investir dans l'égalité entre les hommes et les femmes pour une transition juste et verte», conjointement avec l'Agence suédoise de coopération internationale au développement et avec la coopération d'ONU Femmes. La discussion a mis en évidence l'impact sexospécifique de la crise climatique: les femmes et les filles subissent le plus grand impact du changement climatique, tandis que les inégalités entre les sexes sont amplifiées en tant que conséquences du changement climatique. Toutefois, les organisations de défense des droits des femmes peuvent jouer un rôle clé dans les processus décisionnels liés au financement de la lutte contre le changement climatique.

L'UE a continué de plaider en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la promouvoir dans le cadre d'enceintes multilatérales clés, telles que le G7 et le G20. L'UE a joué un rôle central au sein du groupe de travail du G7 sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes. Elle a contribué aux discussions sur la lutte contre la violence fondée sur le genre et l'autonomisation économique des femmes dans les sociétés du G7 et dans le monde, notamment lors d'une réunion ministérielle du G7 sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes qui s'est tenue à Matera en octobre 2024. La troisième édition du tableau de bord sur les écarts entre les hommes et les femmes,<sup>281</sup> un document annuel permettant de suivre les progrès accomplis en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans les pays du G7 et dans l'UE depuis 2022, a été publiée en juin 2024, avant le sommet des dirigeants du G7.

L'année 2024 a également marqué la première année d'existence du groupe de travail spécifique sur l'autonomisation des femmes dans le cadre du G20, comme annoncé dans la déclaration des dirigeants de Delhi de 2023. Sous l'égide de la présidence brésilienne, les discussions ont porté sur l'égalité, y compris l'autonomie et l'économie des soins, sur la lutte contre la misogynie et la violence et sur le changement climatique. Une réunion ministérielle du G20 sur l'autonomisation des femmes s'est tenue à Brasilia en octobre 2024. Cela a permis aux pays du G20 et à l'UE de réaffirmer leur engagement en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'autonomisation des femmes et d'accélérer les progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable, comme indiqué dans une déclaration spécifique de la présidence.<sup>282</sup>

L'égalité entre les hommes et les femmes reste également au cœur des partenariats de l'UE avec différentes organisations et régions du monde. L'UE continue d'aider l'Union pour la Méditerranée (UpM) à mettre en œuvre la 5e déclaration ministérielle de l'UpM sur le renforcement du rôle des femmes dans les sociétés, adoptée à Madrid en octobre 2022, en mettant l'accent sur le renforcement des cadres juridiques, l'amélioration de l'accès des femmes au leadership, l'augmentation de la participation des femmes à la vie économique et la lutte contre la violence à

---

279 <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>

280 <https://commitments.generationequality.org/accountability-report-2024>

281 <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/g7-dashboard-on-gender-gaps-2024-eng/#:~:text=The%20Dashboard%20on%20Gender%20Gaps.opportunities%20between%20men%20and%20women>

282 <https://www.g20.utoronto.ca/2024/241011-women-chair-statement.html>

l'égard des femmes et des filles. L'UE soutient également les actions menées par les jeunes sous l'impulsion de l'UpM et de la Fondation Anna Lindh.<sup>283</sup>

## Mettre fin à la violence sexiste

L'engagement pris par l'UE de mettre fin à la violence fondée sur le genre s'est régulièrement traduit par des mesures pratiques et des financements au cours des dernières années. En 2023 et 2024, l'UE a alloué environ 50 millions d'EUR de son budget d'aide humanitaire à des actions ciblées visant à prévenir et à atténuer la violence à caractère sexiste dans les situations d'urgence et à y faire face, contre 41,3 millions d'EUR en 2022 et 33,1 millions d'EUR en 2021.

L'UE continue de soutenir l'initiative Spotlight, la plus grande initiative mondiale visant à éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles d'ici à 2030, lancée en 2017 par l'UE avec les Nations unies. Six ans après son lancement, l'initiative Spotlight a été pleinement mise en œuvre dans cinq régions au moyen de 26 programmes de pays, de 5 programmes régionaux et de deux programmes financés par des fonds d'affectation spéciale des Nations unies. Grâce à son succès, il a été sélectionné comme l'une des 12 initiatives à fort impact dans le cadre des ODD. Alors que Spotlight entre dans sa phase 2.0, l'UE et les Nations unies s'emploient à soutenir les réalisations et les connaissances acquises grâce à l'initiative Spotlight, dotée d'un budget de 16,5 millions d'EUR, dans le cadre du programme à fort impact pour l'élimination de la violence d'ici à 2030, et à continuer d'investir dans de nouveaux programmes nationaux et régionaux. Au niveau national, la Commission européenne a jusqu'à présent fourni 36 millions d'euros à Spotlight 2.0 en Ouganda, en Sierra Leone et en Équateur, tandis que 20 millions d'euros sont en préparation pour une deuxième phase du programme régional pour l'Afrique.

La campagne phare d'engagement numérique #WithHer de Spotlight est au cœur des efforts déployés par l'UE pour lutter contre les stéréotypes de genre et les normes sociales préjudiciables, l'une des causes profondes de la violence fondée sur le genre. #WithHer se concentre sur l'organisation de conversations en ligne entre influenceurs culturels et sur la fourniture d'une plateforme pour les histoires d'activistes et de survivants. La campagne a touché plus de 224 millions d'utilisateurs sur X (anciennement Twitter), Facebook et Instagram depuis 2021 et contribue de manière significative à remettre en question les normes et stéréotypes de genre préjudiciables grâce à ses messages soigneusement conçus. Le succès de la campagne #WithHer a conduit au lancement du Fonds WithHer afin de fournir des ressources directement à une cohorte de six organisations de femmes locales œuvrant pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles. Environ 70 % des fonds (500 000 USD) sont allés directement aux organisations bénéficiaires en tant que subventions flexibles sans restriction, permettant aux bénéficiaires de couvrir les coûts organisationnels de base qui sont rarement couverts par un financement par projet.

Avec le plan d'action de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre du GAP III, l'UE s'est engagée à accroître le soutien financier et politique en faveur des droits des femmes et des organisations féministes dans les pays partenaires, et à lutter contre le rétrécissement de l'espace dévolu à la société civile, qui exacerbe le recul des droits fondamentaux des femmes et limite la capacité des citoyens à demander des comptes à leurs gouvernements. Les organisations de défense des droits des femmes et les mouvements féministes jouent un rôle essentiel dans la réalisation de progrès à long terme, en s'attaquant aux facteurs structurels de l'inégalité entre les

<sup>283</sup> Par exemple, le Forum de la jeunesse de l'UpM, le laboratoire de la jeunesse de l'UpM pour la Méditerranée 2024, les ateliers et réunions de l'UpM sur l'autonomisation des femmes, le programme de leadership de la jeune société civile de la Fondation Anna Lindh ou le programme Jeunesse en action en Méditerranée.

hommes et les femmes, tels que les systèmes patriarcaux, les normes sociétales préjudiciables et les pratiques culturelles qui perpétuent la violence et la discrimination fondées sur le genre. Le programme de plaidoyer, de constitution de coalitions et d'action féministe transformatrice pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes, d'un montant de 22 millions d'EUR, qui a été lancé en marge du sommet du futur des Nations unies de 2024, est un autre résultat concret de l'engagement de l'UE à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles.

Parallèlement, l'UE a utilisé tous les outils à sa disposition pour lutter contre le sort des violences sexistes dans les situations d'urgence et les violences sexuelles liées aux conflits. L'UE a contribué à hauteur de 2 millions d'EUR au Fonds mondial pour les survivants, en finançant des réparations et des réparations pour les victimes de violences sexuelles liées aux conflits. Dans plusieurs pays du monde, les travaux du Fonds mondial pour les survivants ont amené les gouvernements à prendre les premières mesures pour élaborer une législation en la matière et concevoir des programmes de réparation. Jusqu'à présent, plus de 3 000 survivants ont reçu ou commencé à recevoir des mesures de réparation provisoires globales dans le cadre de projets en Guinée, en République démocratique du Congo, en Iraq et en Turquie (y compris des survivants de Syrie). En septembre 2024, l'UE a également organisé le premier dialogue de haut niveau entre la direction générale de la protection civile et de l'opération d'aide humanitaire européennes de la Commission européenne et le Fonds des Nations unies pour la population. L'UE a travaillé en étroite collaboration avec le représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit et a facilité un échange avec le Comité politique et de sécurité. À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences sexuelles commises en période de conflit, le 19 juin, le haut représentant de l'UE pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, Josep Borrell, et la représentante spéciale des Nations unies sur les violences sexuelles commises en période de conflit, Pramila Patten, ont publié une déclaration commune.

Les mesures restrictives (sanctions) sont un autre outil essentiel dont dispose l'UE pour renforcer l'obligation de rendre des comptes en ce qui concerne les violences sexuelles sexistes liées aux conflits. En avril 2024, l'UE a imposé des mesures restrictives à l'encontre de trois entités au titre de ses sanctions mondiales en matière de droits de l'homme pour des violences sexuelles et sexistes généralisées, compte tenu de leurs responsabilités dans les attaques terroristes brutales et aveugles qui se sont produites dans tout Israël le 7 octobre 2023.<sup>284</sup> Parallèlement, l'UE n'a cessé d'appeler à un cessez-le-feu immédiat, à la fin des attaques contre les civils et de la destruction des infrastructures civiles essentielles, ainsi qu'à la protection des personnes déplacées. L'UE a activement soutenu et engagé un dialogue avec ses partenaires internationaux sur des mesures tangibles et irréversibles en vue de la solution fondée sur la coexistence de deux États, notamment en lançant en septembre 2024 l'Alliance mondiale pour la mise en œuvre de la solution fondée sur la coexistence de deux États. L'initiative, qui est co-dirigée par l'UE, comprend 100 États participants et organisations internationales, fournit une plate-forme de coopération avec des partenaires régionaux et internationaux pour sauvegarder et faire progresser un règlement politique du conflit israélo-palestinien. L'UE a également considérablement augmenté son aide humanitaire en 2024, avec 237 millions d'EUR alloués à la Palestine, et s'est<sup>285</sup> efforcée de soutenir les femmes et les filles en Palestine au moyen d'initiatives qui s'attaquent à la violence fondée sur le genre et d'activités de protection. Le 18 janvier 2025, le haut représentant a publié une déclaration au nom

---

284 Décision (PESC) 2024/1074 du Conseil. Les entités inscrites sur la liste sont les brigades Al Qods, la branche armée du Jihad islamique palestinien que l'UE a désignée comme organisation terroriste; la force Nukhba, une unité des forces spéciales de l'organisation terroriste Hamas désignée par l'UE; et les Brigades Qassam, l'aile militaire du Hamas.

285 Cette désignation ne saurait être interprétée comme une reconnaissance d'un État de Palestine et est sans préjudice des positions individuelles des États membres sur cette question.

de l'UE saluant chaleureusement l'accord de cessez-le-feu à Gaza, qui prévoit la libération progressive des otages, la fin des hostilités et l'atténuation des souffrances humanitaires à Gaza.<sup>286</sup> À l'expiration de la première phase de l'accord de cessez-le-feu en mars 2025, l'UE a appelé à une reprise rapide des négociations sur la deuxième phase.

L'UE soutient également des projets spécifiques visant à lutter contre la violence à caractère sexiste. Il s'agit notamment d'apporter un soutien aux victimes de violences fondées sur le genre, d'aider à documenter et à signaler les violations des droits fondamentaux des femmes et des filles en Éthiopie, de lutter contre les stéréotypes de genre dans le partenariat oriental,<sup>288</sup> de renforcer les systèmes d'orientation des victimes et des survivantes et de soutenir l'élaboration d'une législation sensible au genre sur la cyberviolence dans les Balkans occidentaux.<sup>289</sup>

## Femmes, paix et sécurité

L'UE a continué d'œuvrer à la mise en œuvre de l'approche stratégique de l'UE en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité et de son plan d'action, en s'efforçant d'intégrer davantage une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes dans la diplomatie, le dialogue politique et les décisions politiques de l'UE. Le calendrier du plan d'action de l'UE sur les femmes, la paix et la sécurité a été prolongé jusqu'en 2027, afin de l'aligner sur le cadre financier pluriannuel et le GAP III. Lors du débat public du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité, le 25 octobre 2024, l'ambassadrice de l'UE pour le genre et la diversité, Ronner-Grubic, a fait une déclaration sur la participation des femmes à la paix et à la sécurité internationales, de la théorie à la pratique.

L'UE a contribué au programme en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité en:

- soutenir des projets sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la sécurité et le maintien de la paix en Moldavie ainsi qu'en Mongolie, en Indonésie et dans d'autres pays d'Asie en soutenant l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE);
- soutenir les efforts de déminage afin que les personnes déplacées à l'intérieur de l'Azerbaïdjan puissent rentrer chez elles en toute sécurité;
- soutenir le leadership des femmes dans les mécanismes d'alerte précoce et de protection des civils au Myanmar/en Birmanie;
- l'adoption d'un plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité au Viêt Nam;
- soutenir la mise en place de systèmes communautaires formels d'alerte précoce et de réaction rapide en Somalie; et

286 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/01/18/israelpalestine-statement-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-eu-welcoming-the-ceasefire-and-hostage-deal-in-gaza/>

287 «Renforcer les réponses centrées sur les survivants: Holistic, Comprehensive, Survivor-centric Gender Based Violence (GBV) in Emergencies programming in Tigray» (5 millions d'EUR, 12/2021-08/2024), et «Enhancing Access to Justice for GBV Survivors through Local Engagement in Afar and Amhara regions of Ethiopia» (1 million d'EUR, 12/2023-06/2025).

288 «EU 4 Égalité entre les hommes et les femmes: Together Against Gender Stereotypes and Gender-Based Violence II», mis en œuvre par l'UNFPA et ONU Femmes.

289 «EU4 Gender Equality – Women's Economic Empowerment and End Violence Against Women» mis en œuvre dans les pays des Balkans occidentaux (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Kosovo\*, Monténégro, Macédoine du Nord, Serbie). \*Cette désignation est sans préjudice des positions sur le statut et est conforme à la résolution 1244/1999 du Conseil de sécurité des Nations unies ainsi qu'à l'avis de la CIJ sur la déclaration d'indépendance du Kosovo.

- soutenir l'institutionnalisation et la localisation du programme en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité aux Philippines.

L'UE a également utilisé son pouvoir diplomatique pour

- organiser des réunions d'information diplomatiques sur les femmes, la paix et la sécurité en Indonésie et pour l'ANASE;
- organiser un groupe d'accueil de donateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes au Turkménistan;
- inscrire les droits des femmes à l'ordre du jour des dialogues sur les droits de l'homme entre l'UE et l'Indonésie, le Turkménistan, l'Ouzbékistan, le Laos, le Kazakhstan et l'Ouzbékistan; et
- organiser diverses réunions avec des femmes défenseurs des droits de l'homme et les soutenir directement, par exemple au Pakistan.

Les missions et opérations relevant de la politique de sécurité et de défense commune (PSDC) au titre du programme thématique «Paix, stabilité et prévention des conflits» de l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale ont continué de jouer un rôle clé dans la réalisation du programme en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité. Conformément aux directives opérationnelles du commandant des opérations civiles sur l'intégration d'une perspective sexospécifique, les missions mettent en œuvre une grande variété de mesures d'intégration d'une perspective sexospécifique dans leurs activités de suivi, d'encadrement, de conseil et de formation. La prévention et la protection sont des aspects essentiels des mandats des missions, qui orientent leur travail de prévention et de protection des femmes et des filles contre les violences sexuelles et sexistes liées aux conflits. Elles visent également à renforcer la participation des femmes à la réforme du secteur de la sécurité civile en soutenant les associations de femmes concernées, en augmentant les possibilités pour les femmes de progresser dans leur carrière et en réformant les politiques en matière de ressources humaines en tenant compte de la dimension de genre.

L'UE a également continué de rencontrer des représentants d'organisations non gouvernementales féminines de différentes parties du monde et de soutenir la participation pleine, égale et significative des femmes et des filles à la prévention et au règlement des conflits, ainsi que leur rôle moteur dans ce domaine. Une attention particulière a continué d'être accordée au renforcement du rôle des médiatrices dans tous les volets de la médiation, avec l'aide d'un conseiller en matière d'égalité entre les hommes et les femmes qui soutient la facilité de médiation de l'UE afin de garantir une approche sensible au genre dans toutes les missions de médiation. L'UE a apporté un soutien aux femmes en tant que «médiatrices internes»<sup>290</sup> dans différents contextes de conflit par l'intermédiaire de partenaires chargés de la mise en œuvre, et a commandé une étude sur les réseaux régionaux de médiatrices. L'UE a également organisé des échanges réguliers sur le rôle des réseaux régionaux de médiatrices et a facilité la communauté de pratique de l'UE sur la médiation pour la paix ainsi qu'un atelier sur la médiation et la justice transitionnelle (tous deux en octobre 2024).

L'UE a fourni un soutien ciblé pour accroître la participation des femmes au processus de paix au Proche-Orient. Le projet du conseil consultatif des femmes, doté d'un million d'euros et qui en est actuellement à sa deuxième phase, soutient la participation des femmes au processus de paix syrien. Le conseil consultatif des femmes est le premier mécanisme d'intégration de la dimension de genre

---

<sup>290</sup> La médiation d'initiés est une approche transformatrice et populaire de la consolidation de la paix dans laquelle les membres de la communauté de confiance, connus sous le nom de médiateurs d'initiés, résolvent les conflits locaux par le dialogue.

créé pour une mission politique spéciale des Nations unies. Le Conseil d'administration est un groupe de 15 femmes syriennes formé en 2016, chargé de conseiller l'Envoyée spéciale des Nations Unies sur tous les aspects du processus politique. Il vise à assurer une représentation substantielle des femmes dans les pourparlers de paix lorsqu'elles s'engagent avec les parties prenantes politiques locales, nationales, régionales et internationales. Le groupe a réussi à rassembler les voix de toutes les circonscriptions, y compris sur des questions plus controversées telles que l'élaboration d'un projet de Constitution.

Au Soudan, l'UE a apporté son soutien à un processus politique inclusif mettant l'accent sur le rôle des (jeunes) femmes soudanaises au moyen de trois cycles de consultations des parties prenantes civiles et d'un dialogue spécifique avec les jeunes, en plus du soutien aux victimes de violences sexuelles liées aux conflits. En Éthiopie, un soutien supplémentaire en matière de santé mentale et psychosociale ainsi qu'un soutien aux victimes de violences sexuelles liées aux conflits sont prévus, afin de compléter les dialogues politiques existants. En République centrafricaine et au Mozambique, l'UE a financé un projet visant à accroître la participation effective des femmes aux forces armées et aux interactions entre les populations militaire et civile. À Bangsaramo, une région autonome des Philippines, le Programme d'aide à la transformation des camps par l'inclusion, la prévention de la violence et l'autonomisation économique intègre une perspective sexospécifique dans ses efforts pour transformer les six principaux camps déclarés du Front de libération islamique Moro en communautés pacifiques et productives.

Une nouvelle méthode d'analyse des conflits tenant compte de la dimension de genre dans l'UE a également été définie au début de 2024, comme le prévoit la boussole stratégique de l'UE, sur la base d'un exercice conjoint UE-ONU d'analyse des conflits tenant compte de la dimension de genre qui a eu lieu entre mai et septembre 2024. L'exercice a porté à la fois sur la méthodologie commune (intégrant les méthodologies du Programme des Nations unies pour le développement et de l'UE) et sur l'approche de partenariat conjointe UE-ONU.

La situation des droits fondamentaux des femmes et des filles en Afghanistan a continué de s'aggraver en 2024. Avec la codification d'une «loi sur la moralité» en août 2024, les talibans ont institutionnalisé un système formel de discrimination, limitant la capacité des femmes à participer non seulement à la politique, mais aussi aux activités sociales, économiques et éducatives. L'interdiction de l'enseignement secondaire persiste, et les talibans continuent de restreindre systématiquement l'accès au système éducatif formel, limitant le choix des options d'éducation, et même limitant l'éducation à l'étranger. Les exceptions dans certains secteurs initialement épargnés, tels que la santé, ont depuis été supprimées (les femmes ont été empêchées de suivre une formation médicale en décembre 2024). Les interdictions frappant les employées des ONG (décembre 2022) et des agences des Nations unies (avril 2023) n'ont pas été levées. Le Ministère de facto de la prévention du vice et de la promotion de la vertu a acquis des pouvoirs d'exécution supplémentaires et continue d'appliquer des restrictions économiques, sociales, privées et politiques à l'égard des femmes. Les femmes sont régulièrement soumises à des châtiments corporels (également en public) par les tribunaux de la charia.

L'UE reste déterminée à soutenir les femmes afghanes et maintient un dialogue régulier avec les femmes et les militants des droits des femmes qui se trouvent encore en Afghanistan, tout en facilitant le passage en toute sécurité des défenseurs des droits de l'homme hors d'Afghanistan. Depuis juillet 2024, la délégation de l'UE en Afghanistan copréside également le groupe de travail technique sur l'égalité entre les hommes et les femmes et les droits de l'homme dans le cadre du groupe de coordination pour l'Afghanistan. Dans le cadre du projet relatif à l'initiative de dialogue inclusif en Afghanistan, doté d'un budget de 6 millions d'euros, l'UE soutient l'intégration de la voix des femmes dans les formats de dialogue grâce à la formation et au développement des femmes

professionnelles en Afghanistan (dans les secteurs des médias, de la santé et des entreprises, où les femmes sont toujours autorisées à travailler en vertu de la législation talibane). En outre, grâce à un partenariat de 15 millions d'euros avec le Programme des Nations unies pour le développement, l'UE soutient activement l'autonomisation économique des femmes dans le secteur privé.

L'UE met en œuvre et suit de près l'acheminement de l'aide, conformément au principe «pour les femmes par les femmes» convenu avec d'autres grands donateurs internationaux. Dans le cadre de ces efforts, grâce à un partenariat de 15 millions d'EUR avec ONU Femmes, l'UE a financé un profil de genre pour l'Afghanistan pour 2024 afin de contribuer à quantifier et à qualifier la mesure dans laquelle les nouvelles lois imposées par les talibans restreignent et infligent des préjudices sociaux aux femmes, ainsi que des recommandations sur la manière de remédier à ces restrictions.

## Égalité de participation et autonomisation économique

L'UE est attachée à la participation égale, pleine et significative des femmes à la société, y compris dans les domaines politique et économique. L'UE vise à encourager le leadership politique des femmes, ainsi que leur participation dans des secteurs internationaux clés où elles sont sous-représentées, tels que la lutte contre le terrorisme. En ce qui concerne l'autonomisation économique, l'UE soutient la participation des femmes à la double transition numérique et écologique, au moyen d'investissements tenant compte de la dimension de genre, et promeut l'égalité entre les hommes et les femmes au moyen de la politique commerciale.

En mars 2024, l'UE a lancé un nouveau volet de son initiative d'engagement démocratique des femmes et des jeunes,<sup>291</sup> un effort de collaboration qui vise à faire progresser la participation pleine et effective des femmes à la politique et à la prise de décision dans le monde entier. Financé à hauteur de 11,5 millions d'euros pour une période de trois ans, ce programme s'attaque aux obstacles persistants qui entravent la représentation des femmes dans la vie publique, notamment les stéréotypes sexistes et les pratiques discriminatoires enracinés.

L'UE soutient également une étude sur la participation et le leadership politiques des femmes au sein de l'ANASE, en collaboration avec la commission des femmes de l'ANASE. L'étude vise à formuler des recommandations d'ici 2025 en vue d'institutionnaliser un mécanisme de suivi des progrès régionaux en matière de participation et de leadership politiques des femmes.

Dès 2022, le Conseil de l'Union européenne a reconnu que l'effort mondial visant à prévenir et à combattre le terrorisme et l'extrémisme violent devrait comporter une forte dimension de genre. Les efforts déployés par l'UE pour mettre en œuvre cette vision comprennent un soutien à l'intégration de la dimension de genre dans les travaux du Forum mondial de lutte contre le terrorisme, ainsi qu'un nouveau projet intitulé «Les femmes dans la lutte contre le terrorisme» (3,5 millions d'EUR), qui devrait être lancé en 2025 et qui visera à accroître la participation et la représentation actives et significatives des femmes dans les domaines de la sécurité et de la lutte contre le terrorisme dans le monde entier. Dans le cadre du programme CT JUST, la Commission européenne vise à accroître la présence des femmes dans les services répressifs afin d'améliorer les capacités des autorités tout au long de la chaîne criminelle antiterroriste. Dans le sud de la Méditerranée, le projet régional «Momentum», financé par l'UE et mené en partenariat avec Interpol, renforce l'intégration de la dimension de genre dans les institutions répressives. Le mécanisme de réforme du climat d'investissement cofinancé par l'UE a renforcé ses travaux sur les réformes de l'environnement des

<sup>291</sup> [https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14_en)

entreprises facilitant la participation des femmes à l'économie. L'UE a continué de promouvoir l'entrepreneuriat féminin et l'accès au travail par l'intermédiaire du mécanisme en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique, dans les Caraïbes et le Pacifique (ACP), par lequel la Commission européenne aide la Banque européenne d'investissement à prêter aux banques locales et régionales africaines afin d'améliorer l'accès des femmes au financement et à l'entrepreneuriat, et de l'initiative de l'Équipe Europe «Investir dans les jeunes entreprises en Afrique» (IYBA). En 2024, une nouvelle plateforme de création de marché du programme IYBA a été approuvée pour soutenir les entreprises jeunes et en croissance, en particulier les entreprises dirigées par des femmes.

L'UE a également encouragé et soutenu l'autonomisation économique des femmes dans sa région voisine, par exemple par l'intermédiaire de l'initiative régionale de l'Équipe Europe pour l'emploi par le commerce et l'investissement dans le voisinage méridional, la première action régionale entièrement consacrée à l'amélioration de l'accès au financement et à l'inclusion financière des femmes entrepreneurs dans le sud de la Méditerranée, et par l'intermédiaire du programme régional «EU 4 Gender Equality – Women's Economic Empowerment and Ending Violence Against Women», qui vise à promouvoir la participation des femmes et des filles à la société et à stimuler le potentiel économique des femmes.

L'UE a continué d'être un membre actif du groupe de travail informel sur le commerce et l'égalité des sexes au sein de l'Organisation mondiale du commerce. Lors de la 13e conférence ministérielle de 2024, le groupe de travail informel a lancé, en collaboration avec le groupe de travail sur les micro, petites et moyennes entreprises, un recueil d'initiatives d'inclusion financière pour les femmes entrepreneurs. L'UE a également travaillé avec l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le projet "Commerce pour un travail décent", qui vise à améliorer l'application des conventions fondamentales de l'OIT dans certains pays qui commercent avec l'UE, notamment en améliorant les conditions de travail des femmes et en veillant au respect des conventions fondamentales 100 et 111 sur l'égalité de rémunération et la non-discrimination. L'UE a financé le projet à hauteur de plus de 9 millions d'EUR entre 2019 et 2024.

Les objectifs en matière de commerce et d'égalité entre les hommes et les femmes font partie intégrante des accords de commerce et d'investissement de l'UE. En 2024 et au début de 2025, des accords avec l'Angola, le Chili, le Kenya et la Nouvelle-Zélande sont entrés en vigueur, contenant des engagements juridiquement contraignants et exécutoires en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. En décembre 2024, l'UE et le Mercosur sont parvenus à un accord politique sur un accord commercial contenant des dispositions similaires. Dans le cadre des travaux menés au titre des recommandations sur le commerce et l'égalité entre les hommes et les femmes de l'accord économique et commercial global (AECG) entre l'UE et le Canada, l'UE et le Canada ont organisé deux ateliers sur le commerce et l'égalité entre les hommes et les femmes en 2024. Dans le cadre du système de préférences généralisées de l'UE, l'UE contrôle le respect, par les pays bénéficiaires, des principes des conventions internationales fondamentales relatives à la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Afin de mieux comprendre l'incidence du commerce sur les femmes, toutes les évaluations ex ante et ex post des accords commerciaux réalisées par la Commission contiennent une analyse spécifique de l'égalité entre les hommes et les femmes. En 2024, l'évaluation ex post de l'accord de partenariat économique entre l'UE et les pays de la Communauté de développement de l'Afrique australe a été conclue. En outre, la Commission a lancé en 2024 des évaluations ex post des accords commerciaux UE-Canada et UE-Japon, qui comprennent également des analyses sexospécifiques spécifiques, dont les résultats sont attendus en 2025.

## Conclusion

Alors que nous approchons de la fin de la stratégie 2020-2025 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, nous constatons que le chemin vers la pleine égalité entre les femmes et les hommes reste long et ardu. À la suite des élections au Parlement européen de 2024, nous avons constaté pour la première fois dans l'histoire du Parlement européen une baisse de la proportion de femmes parmi les députés. Les gros titres de l'année écoulée, de l'interdiction de la participation des femmes à la vie publique en Afghanistan au cas déchirant de Gisèle Pelicot en France, rappellent brutalement que les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont fragiles et qu'il faut encore une résilience extraordinaire pour lutter pour les droits des femmes.

En outre, les femmes continuent d'être sous-représentées aux postes de décision et de supporter le poids des tâches ménagères et de soins. Pourtant, ces défis persistants doivent être comparés aux progrès réalisés ces dernières années, qui auraient été impensables il y a seulement quelques décennies. Le premier mandat de la présidente von der Leyen (2019-2024) a eu des conséquences en termes de législation de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes, ce qui a entraîné des évolutions importantes en matière d'égalité salariale, d'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des conseils d'administration, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Des efforts communs coordonnés sont maintenant nécessaires pour veiller à ce que ces textes législatifs soient correctement mis en œuvre, afin que les droits et la dignité des femmes et des filles soient enfin et systématiquement appliqués, protégés et promus.

Il est clair que nous devons faire beaucoup plus. L'indice d'égalité de genre de l'EIGE montre que l'Europe va dans la bonne direction, mais les progrès varient considérablement d'un État membre à l'autre, avec un écart important entre l'État membre ayant obtenu la note la plus élevée et celui ayant obtenu la note la plus faible. En outre, les luttes en cours auxquelles les femmes sont confrontées dans certains États membres et en dehors de l'UE contre les restrictions et le recul des droits des femmes, par exemple en Iran où les femmes résistent au port obligatoire du voile, soulignent la nécessité de poursuivre l'action et la vigilance. Lorsque le changement ne vient pas naturellement, il est de notre responsabilité collective d'agir.

À la lumière de ces défis, la lutte pour l'égalité pour tous et l'égalité dans tous ses sens continuera d'être au cœur des travaux de la Commission au cours des cinq prochaines années. La prochaine feuille de route pour les droits des femmes réaffirmera le droit fondamental à l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie. Elle offrira une occasion essentielle de réfléchir et d'élaborer des stratégies sur les objectifs à long terme de l'Union de l'égalité que nous voulons éventuellement construire ensemble.

## Commentaires

(Pierre Dieumegard)

Les liens Internet ont été copiés textuellement, sans vérification. Certains sont incorrects parce que le texte a été copié à partir d'un document de travail où le lien est allé à un serveur interne de la Commission européenne. Par exemple, certaines références portent la mention «Disponible en ligne», mais le document se trouve à une adresse <https://europeau.sharepoint.com/>, inaccessible à un lecteur normal.

Pour que les Européens se comprennent, nous rappelons l'importance des langues. La note 57 montre clairement que les traductions sont difficiles: «Pour la Lituanie, le pourcentage est de 55 %, mais il a été exclu du calcul de la moyenne en tant que valeur aberrante. Le résultat pourrait être dû à un problème de traduction du mot «slapping» qui n'a pas de traduction précise en lituanien et aurait pu être interprété comme une forme moins grave d'agression physique.»