

Module 1 :

FONDAMENTAUX DE L'EGALITE

FEMMES-HOMMES : VUE D'ENSEMBLE



Co-funded by
the European Union

Pourquoi est-ce important ?

L'égalité entre les femmes et les hommes est un pilier des droits humains et de la justice sociale, garantissant à toutes et tous, quel que soit leur sexe, un accès égal aux opportunités, aux ressources et au pouvoir décisionnel. Malgré les progrès réalisés au fil des ans, des disparités persistent dans divers secteurs, notamment l'éducation, l'emploi, la représentation politique et la participation économique. Ces inégalités sont souvent renforcées par des normes sociales profondément ancrées, les rôles attribués à chaque sexe et les préjugés institutionnels.

Ce module offre un aperçu des concepts fondamentaux liés à l'égalité des sexes, notamment l'intégration de la dimension de genre, l'intersectionnalité et les cadres politiques visant à réduire les inégalités entre les sexes. L'intégration de la dimension de genre est une stratégie clé adoptée à l'échelle internationale afin d'intégrer la perspective de genre dans les lois, les politiques et les programmes visant à prévenir la discrimination et à promouvoir l'inclusion.

L'intersectionnalité élargit encore cette approche en reconnaissant l'influence de facteurs concomitants tels que la race, le statut socio-économique et le handicap sur les inégalités entre les sexes. En permettant de comprendre ces concepts et les politiques qui les soutiennent, telles que la Déclaration de Pékin, la stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et les indices mondiaux d'égalité entre les sexes, ce module vise à doter les individus et les institutions des connaissances et des outils nécessaires pour favoriser une société plus égalitaire.

Unité 1.1

Intégration de la dimension de genre :
concepts clés et terminologie



Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre ?

Selon [l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes](#) (EIGE), l'intégration de la dimension de genre a été adoptée à l'échelle internationale comme stratégie visant à réaliser l'égalité entre les sexes. Elle consiste à intégrer une perspective de genre dans la préparation, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des stratégies, projets, politiques, mesures réglementaires et programmes budgétaires afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre la discrimination.

L'objectif de l'intégration de la dimension de genre dépasse la simple prévention. Elle implique également d'analyser la situation actuelle afin d'identifier les inégalités et d'élaborer des politiques (tant dans la sphère publique au niveau des institutions locales, régionales, nationales et européennes, que dans la sphère privée des organisations et des entreprises) visant à **remédier à ces déséquilibres et à inverser les processus qui les ont créés**.

L'intégration de la dimension de genre nécessite une **analyse contextuelle** des besoins, des intérêts, des rôles et des expériences des femmes et des hommes, ainsi que la mise en place d'actions spécifiques pour remédier aux inégalités fondées sur le genre qui auraient pu être mises en évidence par cette [analyse](#).

L'intégration de la dimension de genre n'est pas un objectif politique en soi, mais un moyen de parvenir à l'égalité entre les sexes, et elle reste largement acceptée comme le moyen le plus pratique d'y parvenir et d'autonomiser les femmes. Elle favorise les progrès vers l'objectif ultime de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle contribue à transformer la société de manière positive en éliminant les lois, les normes et les pratiques discriminatoires qui limitent la voix, les choix et les opportunités des femmes et des filles et les empêchent de réaliser leur plein potentiel.

gender mainstreaming

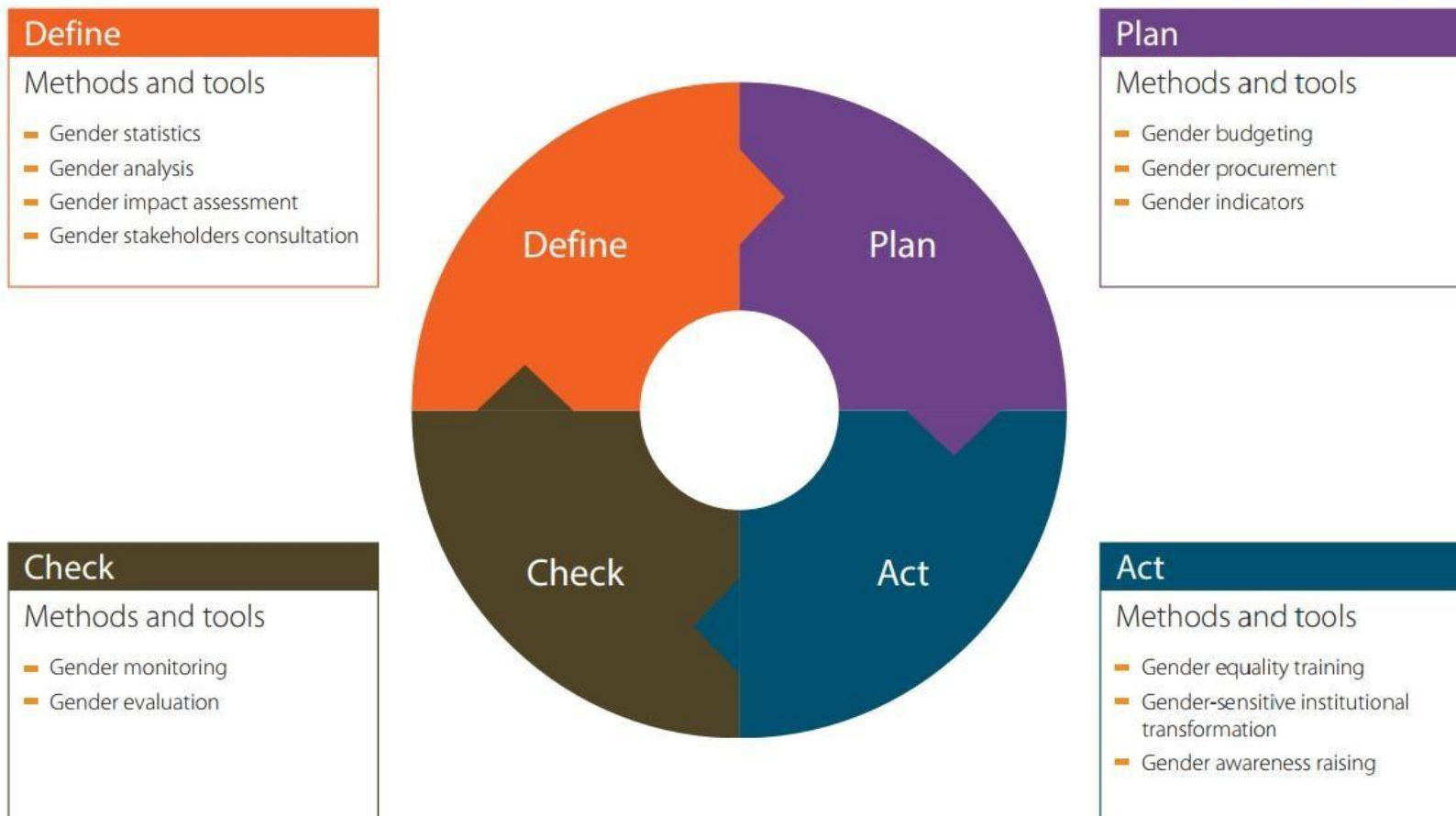
/dʒɛndə/ /meɪnstri:m/

Process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels and for making the concerns and experiences of women and men an integral part of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes.

ITC
International Training Centre

Source : [Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail](#).

Le processus d'intégration de la dimension de genre



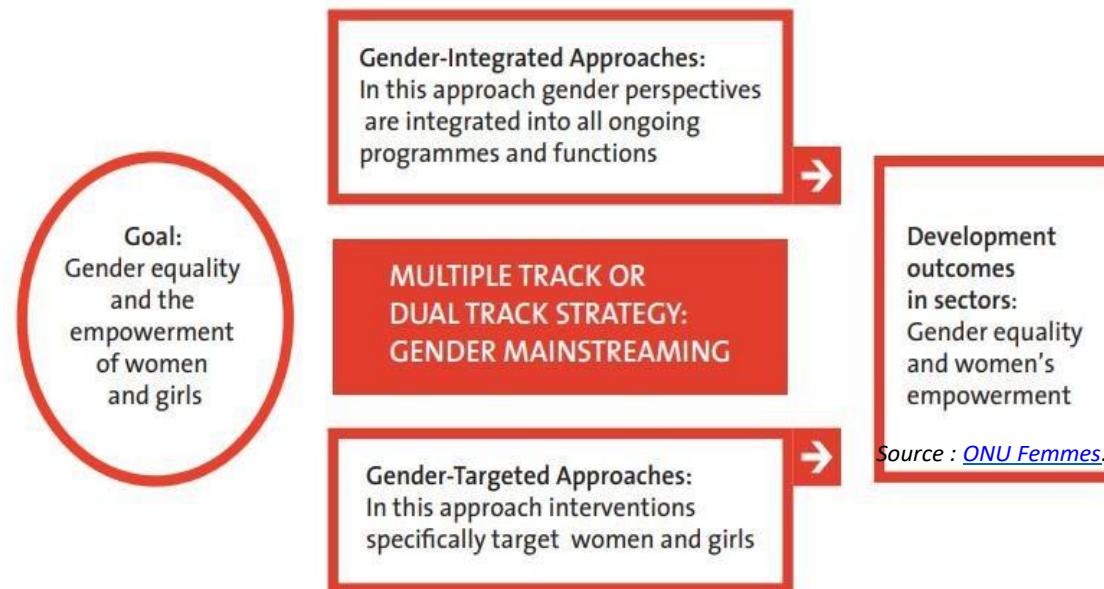
Source : [Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes](#).

L'approche à deux volets

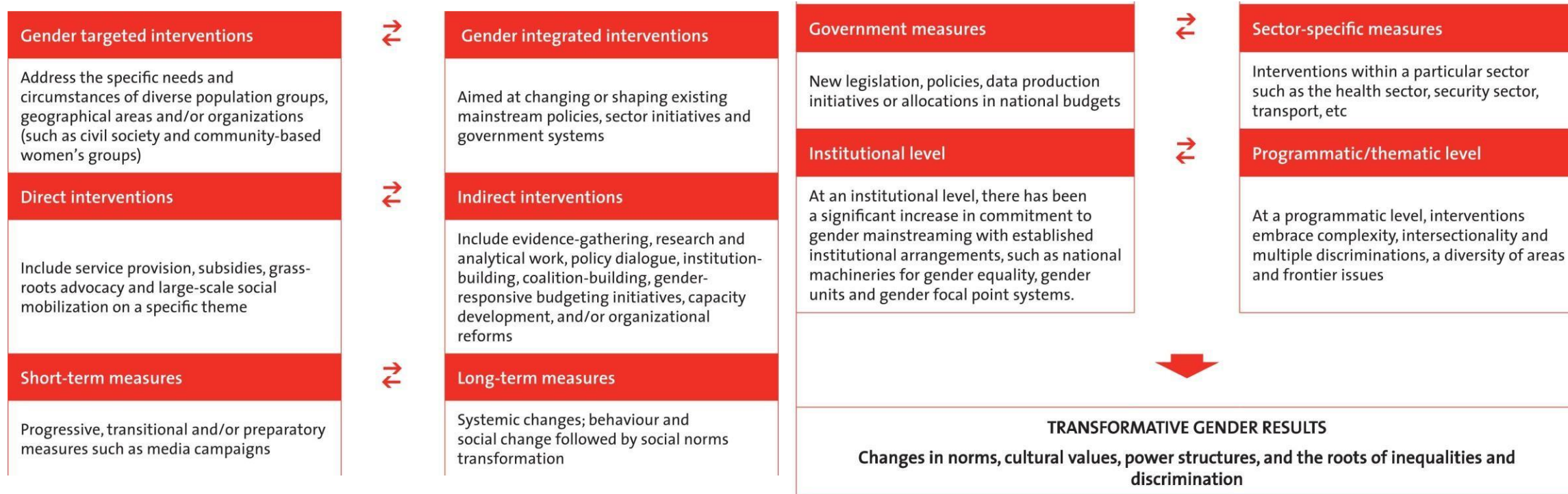
Comme l'explique [ONU Femmes](#) la majorité des organisations de développement ont adopté une « double approche » ou « approche à deux volets », pour mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre, car il a été prouvé qu'il s'agissait du moyen le plus efficace d'atteindre l'égalité des sexes.

Voici une description détaillée des deux volets :

- 1. Intégration de la dimension de genre (voie 1) :** il s'agit d'intégrer systématiquement les perspectives et l'analyse de genre à toutes les étapes en reconnaissant les besoins, les expériences et les contributions distinctes des femmes, des hommes et des groupes de genre divers, en promouvant l'égalité et en évitant de perpétuer les inégalités entre les sexes.
- 2. Actions ciblées pour combler les écarts entre les sexes (volet 2) :** il s'agit de mettre en œuvre des initiatives spécifiques visant directement à combler les inégalités identifiées entre les sexes ou à autonomiser les groupes marginalisés, par exemple en développant des programmes visant à accroître la participation des femmes à l'enseignement des STEM ou des initiatives visant à soutenir les victimes de violences sexistes.



L'approche à deux volets



Source : [ONU Femmes](#).

Glossaire de l'égalité des sexes

GENRE

Le genre désigne les caractéristiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons qui sont construites socialement. Cela inclut les normes, les comportements et les rôles associés au fait d'être une femme ou un homme, ainsi que les relations entre eux. Ces attributs, opportunités et relations sont construits socialement et s'apprennent à travers des processus de socialisation.

Ils influencent la façon dont les personnes se perçoivent elles-mêmes et se perçoivent les unes les autres, la façon dont elles agissent et interagissent, ainsi que la répartition du pouvoir et des ressources dans la société.

Le genre détermine ce qui est attendu, autorisé et valorisé chez une femme ou un homme dans un contexte donné. En tant que construction sociale, le genre varie d'une société à l'autre et peut évoluer au fil du temps.

SEXE

Chez les humains comme chez les animaux, le « sexe » désigne un ensemble de caractéristiques. Les chromosomes, l'expression génétique, les niveaux et le fonctionnement hormonaux, ainsi que l'anatomie reproductive/sexuelle font partie des caractéristiques physiques et physiologiques qui y sont le plus étroitement liées.

Bien que le sexe soit généralement classé comme féminin ou masculin, il existe des différences dans les caractéristiques biologiques qui le composent ainsi que dans la manière dont ces caractéristiques se manifestent.

BINARITE DE GENRE

Décrit un système social dans lequel il n'existe que deux genres, femme ou homme. Ces genres sont censés correspondre au sexe de naissance, féminin ou masculin, mais nous apprenons que la binarité de genre n'est pas représentative des expériences vécues par les personnes

IDENTITÉ DE GENRE

L'identité de genre d'une personne correspond à la perception qu'elle a d'elle-même en tant qu'homme ou femme, ou un mélange de ces catégories, en tant que personne oscillant entre ces catégories ou n'appartenant à aucune de ces catégories.

Contrairement à l'expression de genre, l'identité de genre n'est pas visible de l'extérieur.

Il est important de noter que l'identité de genre d'une personne peut être la même que le sexe qui lui a été attribué à la naissance, ou elle peut être différente.

EXPRESSION DE GENRE

La manière dont une personne affiche son genre à l'extérieur, à travers sa voix, sa tenue vestimentaire, son comportement et d'autres traits perceptibles, est appelée expression de genre.

Cela peut inclure les vêtements, la coiffure, le maquillage, le langage corporel et la voix. Le nom et le pronom choisis par une personne sont également des moyens courants d'exprimer son genre.

Bien que ce qui est considéré comme masculin ou féminin varie selon les cultures et évolue au fil du temps, la société attribue ces étiquettes à ces indices.

INCLUSION

L'inclusion a pour objectif de créer une atmosphère dans laquelle les personnes de tous genres se sentent appréciées et respectées. Reconnaître et apprécier la diversité des identités et des manifestations de genre est plus important que de réduire l'écart salarial entre les genres ou d'atteindre l'égalité des genres.

Écrire et parler d'une manière qui ne renforce pas les stéréotypes de genre ou ne discrimine pas un sexe, un genre social ou une identité de genre est ce qu'on appelle un langage inclusif.

CISGENRE

Terme utilisé pour désigner une personne dont l'identité de genre correspond à celle du sexe qui lui a été attribué à la naissance.

TRANSGENRE

Terme utilisé pour décrire l'identité de genre d'une personne qui ne correspond pas toujours au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

Par exemple, une personne dont le sexe assigné à la naissance est féminin et qui s'identifie comme un homme peut également s'identifier comme un homme transgenre. Les personnes transgenres peuvent choisir ou non de subir des traitements hormonaux et/ou chirurgicaux afin d'adapter leur corps à leur identité de genre

NON BINAIRE

Désigne les personnes qui ne se reconnaissent pas pas dans la binarité des genres. Elles peuvent se situer entre ou au-delà de la binarité homme-femme.

QUEER

Désigne les personnes qui s'affranchissent des frontières préétablies du genre en relation avec la binarité homme/femme. Elles rejettent les idées communément admises d'identités de genre figées..

Source : [Centre multiculturel pour la santé des](#)

Les discussions autour du genre peuvent parfois exclure ou effacer les expériences des personnes queer/non binaires ou transgenres. Remettre en question les distinctions conventionnelles entre les genres est un élément essentiel du mouvement vers l'égalité des genres. Il est important de rester tous ouverts à l'amélioration continue de notre compréhension du genre en tant que catégorie sociale et respectueux dans toutes les conversations que nous avons sur l'identité de genre.



Source : [AAUW](#).

NORMES/RÔLES DE GENRE

Les attentes et les directives sociales concernant la manière dont les hommes et les femmes doivent agir, communiquer et interagir avec les autres en fonction de leur genre sont appelées « normes ou rôles liés au genre ». Elles varient selon les époques et les lieux et sont influencées par les médias, la socialisation et la culture.

STÉRÉOTYPES DE GENRE

Idées préconçues selon lesquelles les hommes et les femmes auraient des rôles et des traits de caractère limités par leur sexe. Les attitudes, valeurs, conventions et préjugés profondément enracinés à l'égard des femmes contribuent aux stéréotypes sur les femmes et en sont le résultat. Ils servent à maintenir et à défendre les rapports de force historiques entre les hommes et les femmes, ainsi que les croyances sexistes qui entravent le progrès des femmes.

PRÉJUGÉS SEXISTES

Le traitement préférentiel ou la discrimination à l'égard des personnes en raison de leur sexe est appelé préjugé sexiste.

Il peut se produire dans n'importe quel contexte et toucher tous les genres, mais les femmes sont plus susceptibles d'être victimes de préjugés sexistes en raison des rôles traditionnels attribués à chaque sexe et des stéréotypes sociaux. En fait, des recherches montrent qu'à l'échelle mondiale, près de 90 % des hommes et des femmes ont des préjugés à l'égard des femmes.

Lorsque les gens prennent des décisions sans être conscients que leurs idées, leurs préjugés et leurs partis pris les influencent, on parle de préjugés sexistes inconscients. Même si ces préjugés ne sont pas intentionnels, ils peuvent néanmoins avoir une grande influence sur les choix qui doivent être faits.

DISCRIMINATION SEXISTE

Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou tout autre domaine.

La discrimination peut découler de la loi (de jure) ou de la pratique (de facto).

ANALYSE GENREE

Examen approfondi et critique des repercussions, sur les femmes et les hommes, des activités, des besoins, des opportunités et des droits/privilèges liés au genre dans une situation ou un contexte particulier. L'analyse examine les liens entre les hommes et les femmes ainsi que les obstacles qu'ils rencontrent les uns par rapport aux autres.

IGNORANCE DES QUESTIONS DE GENRE

Absence de compréhension du fait que les obligations et les responsabilités des hommes et des femmes leur sont imposées dans certains contextes sociaux, culturels, politiques et économiques. Ces rôles différents et ces besoins divers ne sont pas pris en considération par les projets, programmes, politiques et attitudes qui ne tiennent pas compte du genre. En conséquence, ils maintiennent le statu quo et ne contribuent pas à modifier le cadre inégalitaire des interactions entre les sexes.

SEGREGATION SEXUEE

Différences dans les modes de représentation des femmes et des hommes sur le marché du travail, dans la vie publique et politique, dans les tâches domestiques et les soins non rémunérés, et dans les choix éducatifs des jeunes femmes et des jeunes hommes.

Équité et égalité : quelle est la différence ?



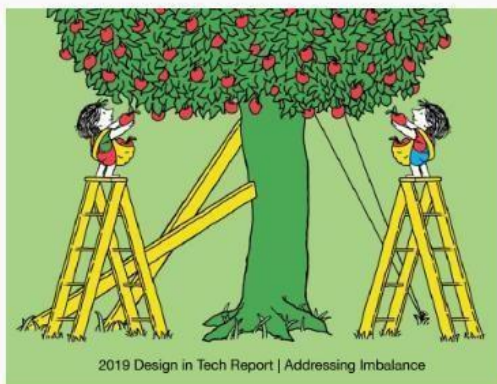
INEQUALITY



EQUALITY



EQUITY



JUSTICE

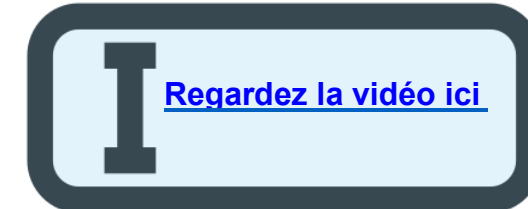
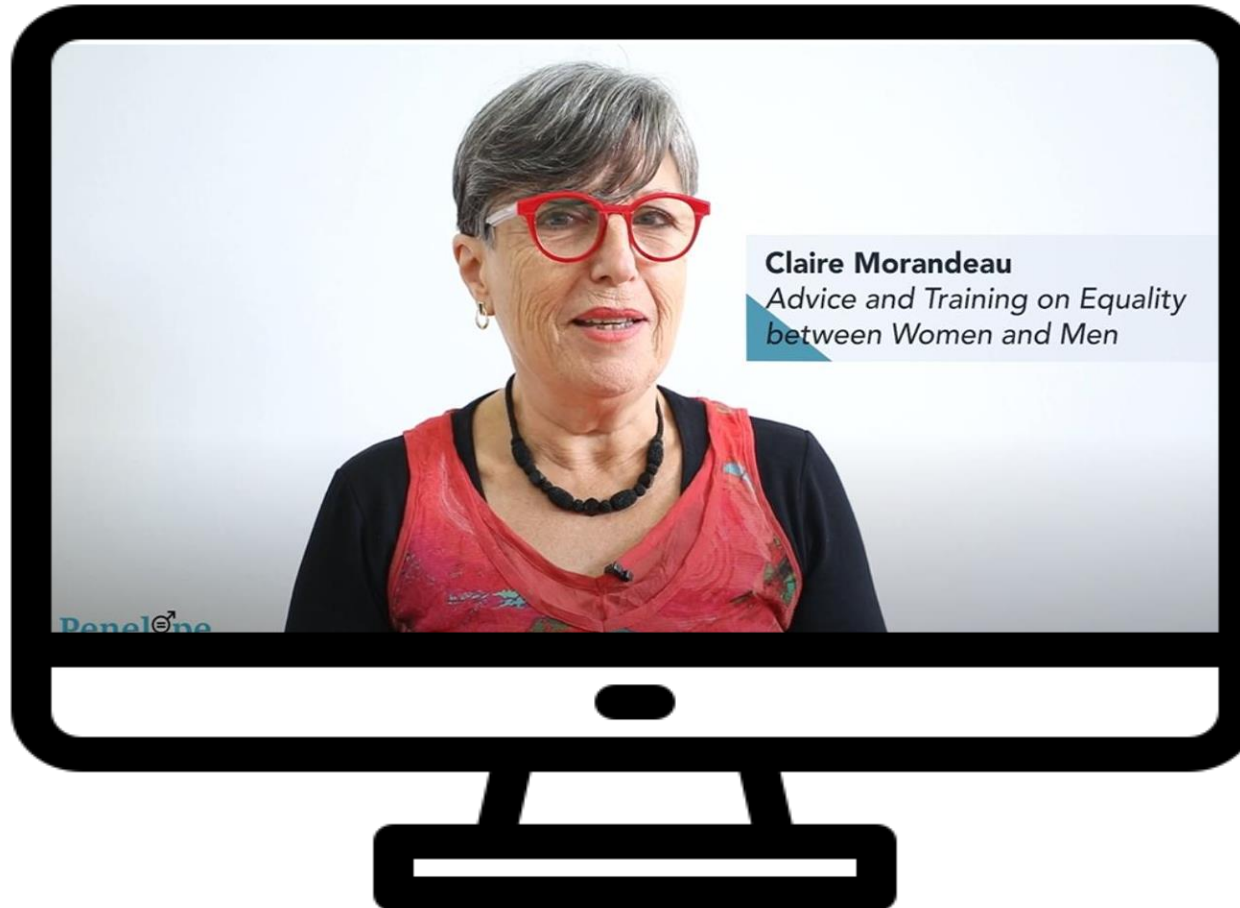
Si les termes « équité » et « égalité » peuvent sembler similaires, leur mise en œuvre respective peut entraîner des résultats radicalement différents pour les personnes marginalisées.

L'égalité signifie que chaque individu ou groupe de personnes bénéficie des mêmes ressources ou opportunités. L'équité reconnaît que chaque personne se trouve dans une situation différente et attribue les ressources et opportunités nécessaires pour parvenir à un résultat égal.

Il est essentiel de distinguer ces notions lorsque l'on parle d'égalité entre les femmes et les hommes (voir video en page suivante pour bien comprendre la distinction et les impacts de ces notions)

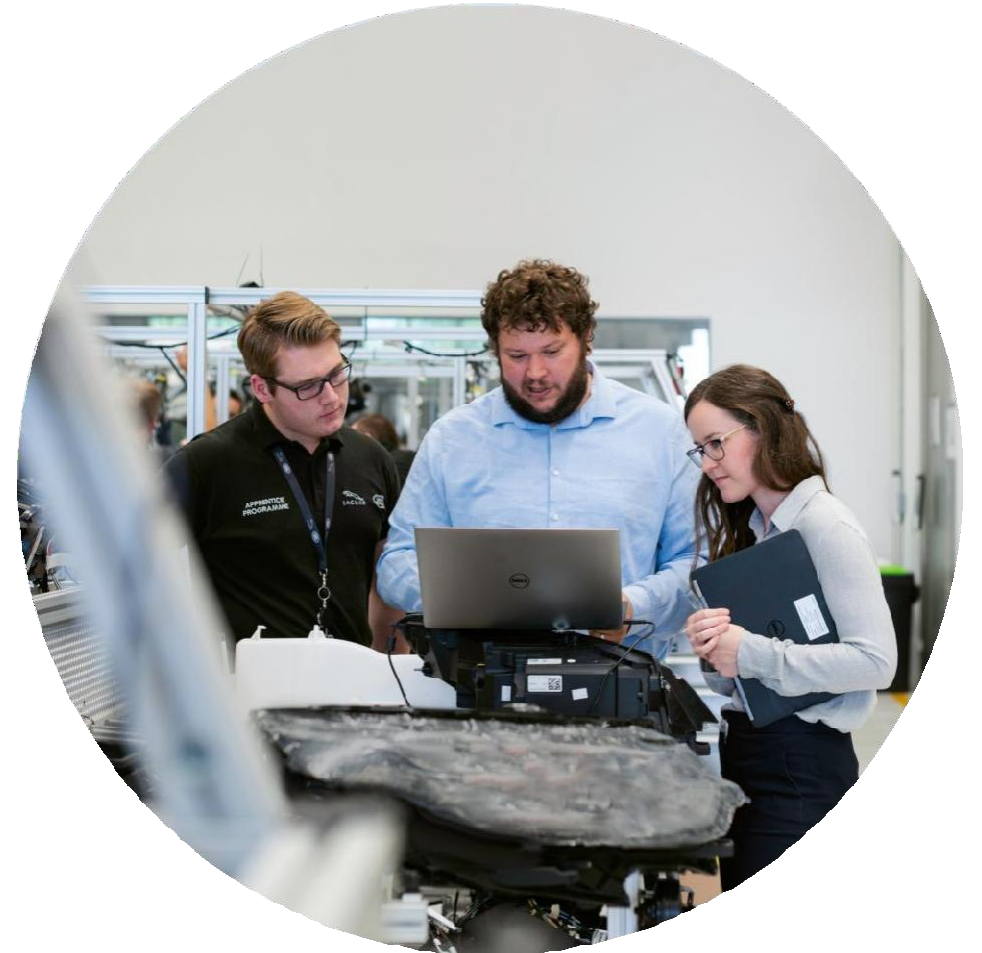
Source : [Milken Institute School of Public Health](#).

Équité et égalité : quelle est la différence ?



Unité 1.2

Explorer l'intersectionnalité : genre, identité et inégalité



Qu'est-ce que l'intersectionnalité ?

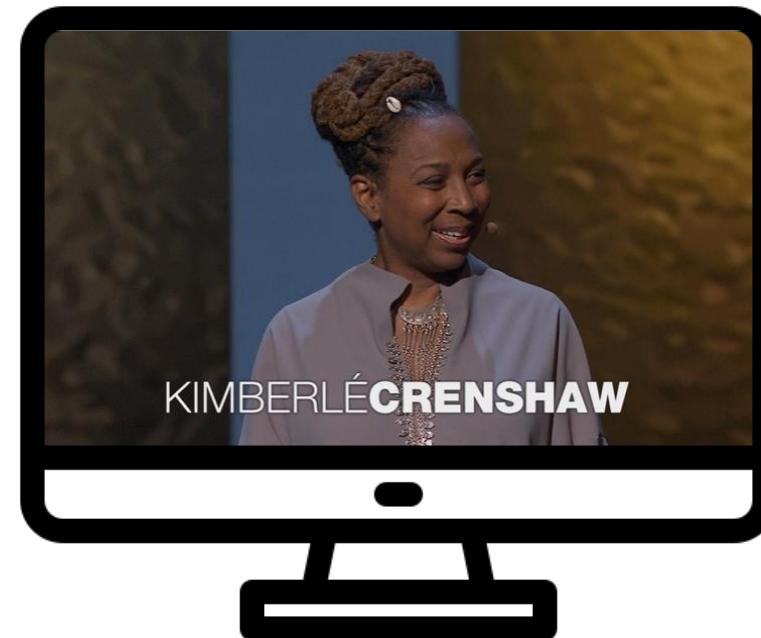
Aujourd'hui plus que jamais, il est important d'examiner sans détour la réalité des préjugés raciaux et sexistes et de comprendre comment ces deux facteurs peuvent se combiner pour causer encore plus de tort. Le terme « intersectionnalité » est utilisé pour décrire ce phénomène. L'intersectionnalité est un concept important à connaître lorsqu'on travaille dans le domaine de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion.

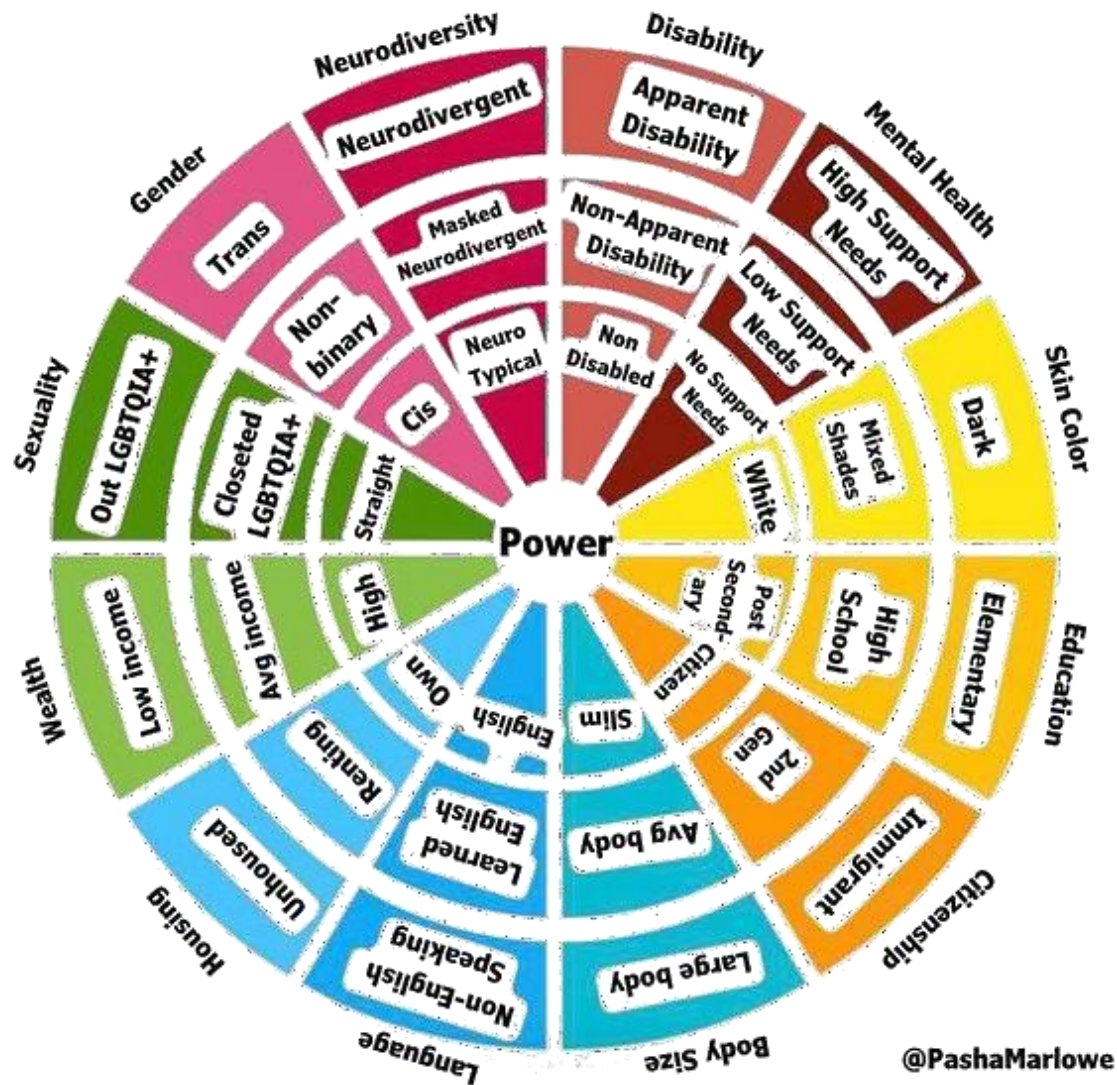
Ce terme a été inventé par [Kimberlé Crenshaw](#), militante américaine des droits civiques et professeure. Pionnière de la théorie critique de la race, Kimberlé Crenshaw a contribué à ouvrir le débat sur le double dilemme auquel sont confrontées les victimes de préjugés raciaux et sexistes simultanés.

L'intersectionnalité aide à comprendre comment différentes formes d'inégalités, comme le racisme, le sexisme ou la discrimination sociale, se croisent et s'influencent entre elles. Elle montre que nos identités – par exemple notre sexe, notre origine, notre âge, notre orientation sexuelle ou notre situation sociale – ne s'additionnent pas simplement, mais se combinent pour créer des expériences uniques et parfois complexes.

L'approche intersectionnelle nous encourage à considérer le genre comme étant toujours en interaction avec d'autres types de discrimination. Comme le dit Crenshaw, si vous vous trouvez sur le chemin de multiples formes d'exclusion, vous risquez d'être victime des deux.

Dans cette [conférence TED](#) émouvante de 2016, elle nous invite à témoigner de cette réalité et à défendre les victimes de préjugés.





La roue du pouvoir / des privilèges

Nous pouvons renforcer notre capacité à exprimer nos expériences et à mieux défendre les groupes marginalisés en réfléchissant de manière critique à nos propres identités, à leurs intersections.

Nous interagissons tous avec une variété d'identités et de systèmes de pouvoir qui se chevauchent, et ce diagramme en forme de roue, connu sous le nom de roue du pouvoir/des privilèges, fournit une méthode simple pour les examiner.

*Il n'existe pas de lutte
pour une seule
cause, car nous ne
menons pas une vie
pour une seule
cause.*

issue lives

~ Audre Lorde (1984)

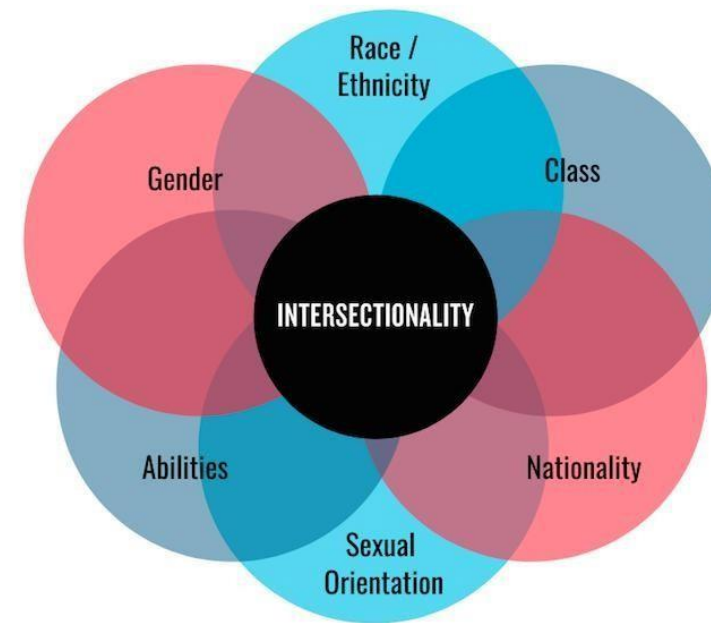
Une approche intersectionnelle

Le [Centre multiculturel pour la santé des femmes](#) explique qu'adopter une approche intersectionnelle signifie :

- Reconnaître que nos vies sont influencées par de nombreux facteurs liés entre eux, et éviter de réduire les personnes ou les problèmes à une seule dimension (comme la race, le genre ou la classe sociale).
- Identifier et transformer les structures de pouvoir et de privilège qui nuisent à certaines personnes, tout en construisant des alliances pour promouvoir la justice sociale.
- Réfléchir à nos propres rapports au pouvoir et aux privilèges dans nos rôles — que nous soyons défenseurs, professionnels, chercheurs ou simples témoins.
- Comprendre qu'il n'existe pas de hiérarchie unique des discriminations : chacun peut vivre ou percevoir l'oppression et le pouvoir d'une manière différente.
- Reconnaître que, selon le contexte, une même personne peut à la fois bénéficier de privilèges et subir des formes d'oppression.
- Autant que possible, mettre au premier plan la parole, les expériences et le leadership des personnes marginalisées.

Ne pas prendre en compte la manière dont le genre interagit avec d'autres identités peut aggraver les inégalités ou faire passer à côté d'idées capables d'enrichir les politiques publiques et de stimuler l'innovation en matière de produits et de services.

Module 1 : Fondamentaux de l'égalité femmes-hommes : vue d'ensemble



Source : [Inclusify](#).

Unité 1.3

Politiques internationales et cadres stratégiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : une perspective mondiale



La Déclaration et le Programme d'action de Beijing

La [quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui](#) s'est tenue à Pékin (Chine) en 1995, a été la plus importante des quatre conférences sur les femmes organisées entre 1975 et 1995, car elle a consolidé cinq décennies d'avancées juridiques visant à garantir l'égalité des femmes et des hommes dans la loi et dans la pratique.

Plus de 17 000 participants de 189 pays ont assisté à la conférence, qui a établi une politique mondiale forte visant à améliorer la vie des femmes dans le monde entier. La conférence a également approuvé l'intégration de la dimension de genre comme approche essentielle et stratégique pour respecter les engagements en matière d'égalité des sexes.

En 2025, la communauté internationale célébrera le 30e anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing.



Source : [ONU Femmes – Asie-Pacifique](#).

Les 12 domaines d'action prioritaires

[La Déclaration et le Programme d'action de Beijing](#) reste la charte mondiale des droits des femmes en matière d'égalité. Elle définit 12 domaines critiques où les écarts entre les hommes et les femmes sont les plus importants et où des mesures urgentes étaient (et sont toujours) nécessaires pour faire progresser les droits des femmes à l'échelle mondiale. Ces domaines constituent un plan d'action complet pour lutter contre les obstacles systémiques et les défis immédiats auxquels les femmes sont confrontées.

FEMMES ET PAUVRETE



Des institutions solides sont essentielles à la mise en œuvre de politiques favorisant l'égalité des sexes, et des mécanismes de responsabilisation sont indispensables pour progresser.

EDUCATION ET FORMATION DES FEMMES



La pauvreté exacerbe la discrimination fondée sur le sexe, affectant considérablement les droits des femmes et entraînant des conséquences néfastes pour les familles et les communautés.

FEMMES ET SANTE



Il est essentiel que les femmes et les filles soient en bonne santé pour pouvoir réaliser pleinement leur potentiel. Cela implique une alimentation adéquate, l'accès à des services de santé sexuelle, reproductive et mentale, et l'absence de violence.

VIOLENCES CONTRE LES FEMMES



La violence entrave considérablement la capacité des femmes et des filles à s'épanouir. Bien que de nombreux pays aient légiféré contre la violence domestique depuis la Conférence de Pékin, l'application de ces lois reste souvent insuffisante, nombre d'entre elles ne sont pas pleinement mises en œuvre et les femmes et les filles n'ont pas accès aux services essentiels.

FEMMES ET CONFLITS ARMES



Les guerres et les conflits armés rendent les femmes et les filles particulièrement vulnérables, notamment face aux risques de violences sexuelles. Les femmes et les filles sont souvent les plus touchées par les conflits, mais elles sont régulièrement exclues des processus de consolidation de la paix.

FEMMES ET MEDIAS



Les médias jouent un rôle considérable dans le renforcement et la remise en question des normes sociales qui tolèrent la discrimination ou la violence à l'égard des femmes et des filles. Ils peuvent objectiver les femmes et les filles, mais ils ont également le pouvoir de mettre en avant des femmes leaders fortes, qui peuvent devenir des modèles pour leur public.

Source : [ONU Femmes – Asie-Pacifique](#).

Les 12 domaines critiques

FEMMES ET ECONOMIE



Que ce soit dans les entreprises, sur les formulaires, en tant qu'entrepreneuses ou employées, ou à travers le travail domestique ou les soins non rémunérés à la maison, les contributions économiques des femmes sont considérables, mais elles sont souvent confrontées à la précarité de l'emploi et sous-représentées dans les postes de direction en raison de la discrimination fondée sur le sexe.

FEMMES AU POUVOIR ET PRISES DE DECISIONS



Les femmes et les filles ont le droit de participer aux processus décisionnels qui auront une incidence sur leur vie et, une fois qu'elles occupent des postes de direction, elles font la différence. Mais elles sont sous-représentées en tant qu'électrices, leaders communautaires et dans les postes de haut niveau, que ce soit dans les fonctions électives, les conseils d'administration des entreprises ou le monde universitaire.

MECANISMES INSTITUTIONNELS



Des institutions solides sont essentielles à la mise en œuvre de politiques favorisant l'égalité des sexes, et des mécanismes de responsabilisation sont indispensables pour progresser.

DROITS HUMAINS



Les femmes et les filles ont droit à la pleine et égale jouissance de tous leurs droits humains. La protection et la promotion des droits humains sont la première responsabilité des gouvernements et sont au cœur du travail des Nations Unies.

FEMMES ET ENVIRONNEMENT



Les femmes jouent un rôle essentiel dans l'agriculture et la gestion des écosystèmes, où elles participent à des activités telles que la collecte d'eau, la pêche et l'agriculture. Cependant, elles souffrent de manière disproportionnée des effets du changement climatique. Malgré leur rôle crucial, leur contribution est souvent négligée dans la planification environnementale, et elles sont confrontées à un accès limité aux ressources essentielles telles que la terre.

FILLES



Les filles sont confrontées à des défis uniques, notamment des pratiques néfastes telles que les mutilations génitales féminines et les mariages précoces, qui nécessitent des interventions ciblées.

Source : [ONU Femmes – Asie-Pacifique](#).

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE

À ce jour, aucun État membre de l'UE n'a atteint l'égalité entre les femmes et les hommes. Les progrès sont lents et les écarts entre les sexes persistent dans les domaines de l'emploi, des salaires, des soins et des retraites.

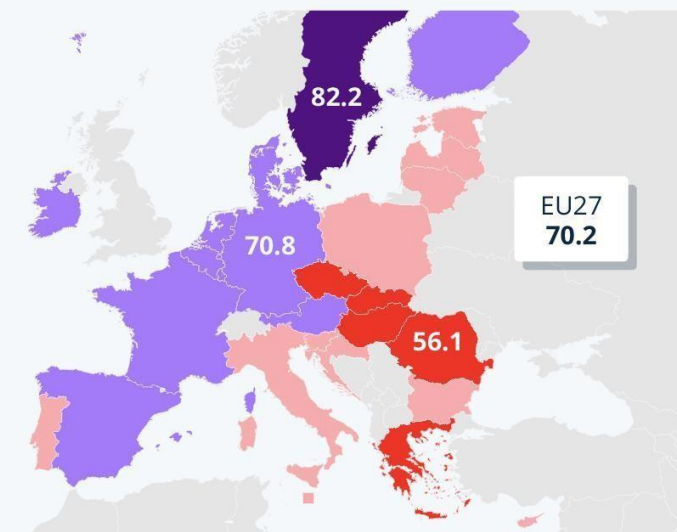
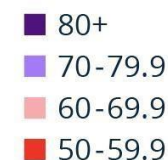
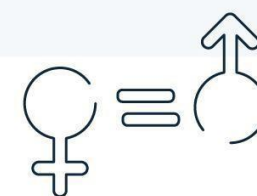
Au cours de son premier mandat, la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a inventé le terme « Union de l'égalité », introduisant pour la première fois le principe d'intersectionnalité comme ligne directrice politique au niveau européen.

La présidente Ursula von der Leyen a déclaré : « L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne, mais elle n'est pas encore une réalité. Dans les entreprises, la politique et la société dans son ensemble, nous ne pouvons atteindre notre plein potentiel que si nous exploitons tous nos talents et toute notre diversité. Il ne suffit pas d'utiliser seulement la moitié de la population, de ses idées ou de son énergie. Avec la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, nous encourageons des progrès plus importants et plus rapides afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. »

[La stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025](#) a présenté des objectifs politiques et des actions visant à réaliser des progrès significatifs d'ici 2025 vers une Europe égalitaire entre les sexes. L'objectif est de créer une Union où les femmes et les hommes, dans toute leur diversité, sont libres de suivre la voie qu'ils ont choisie dans la vie, ont les mêmes chances de s'épanouir et peuvent participer et diriger notre société européenne de manière égale.

La situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE

Index scores of EU countries in the 2023 Gender Equality Index (100 = full equality)*



Source : [Statista](#).

Stratégie de l'UE en matière d'égalité femmes - hommes 2020-2025

[La stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025](#) présente les objectifs politiques et les mesures à prendre pour réaliser des progrès significatifs d'ici 2025 vers une Europe égalitaire. L'objectif est de créer une Union où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, sont libres de suivre la voie qu'ils ont choisie dans la vie, ont les mêmes chances de s'épanouir et peuvent participer et diriger notre société européenne sur un pied d'égalité.

Les principaux objectifs sont les suivants

- Mettre fin à la violence fondée sur le sexe.
- Remettre en question les stéréotypes liés au sexe.
- Combler les écarts entre les sexes sur le marché du travail.
- Parvenir à une participation égale dans les différents secteurs de l'économie.
- Combler les écarts salariaux et les écarts en matière de retraite entre les hommes et les femmes.
- Réduire les inégalités entre les sexes en matière de soins. Parvenir à un équilibre entre les sexes dans la prise de décision et la politique.

La stratégie poursuit une double approche combinant l'intégration de la dimension de genre et des actions ciblées, et l'intersectionnalité est un principe horizontal pour sa mise en œuvre. Bien que la stratégie se concentre sur des actions au sein de l'UE, elle est cohérente avec la politique extérieure de l'UE en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.

Module 1 : Fondamentaux de l'égalité femmes-hommes : vue d'ensemble



Co-funded by
the European Union

GENDER EQUALITY STRATEGY 2020-2025



Lire la
stratégie

Stratégie du Conseil de l'Europe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2029

Adoptée le 6 mars 2024, cette stratégie s'appuie sur le vaste acquis juridique et politique du Conseil de l'Europe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les résultats obtenus dans le cadre de la deuxième stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023. Elle servira de cadre aux travaux du Conseil de l'Europe et de ses États membres dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les années à venir.

Afin de relever les défis actuels et émergents, la nouvelle stratégie s'articule autour de six objectifs :

1. Prévenir et combattre les stéréotypes de genre et le sexisme.
2. Prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et des filles et la violence domestique.
3. Garantir l'égalité d'accès à la justice pour les femmes et les filles.
4. Parvenir à une participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique, publique, sociale et économique.
5. Garantir l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes dans le contexte des défis mondiaux et géopolitiques
6. Réaliser l'intégration de la dimension de genre et inclure une approche intersectionnelle dans toutes les politiques et mesures.



Lire la
stratégie

Rapport mondial sur l'écart entre les sexes

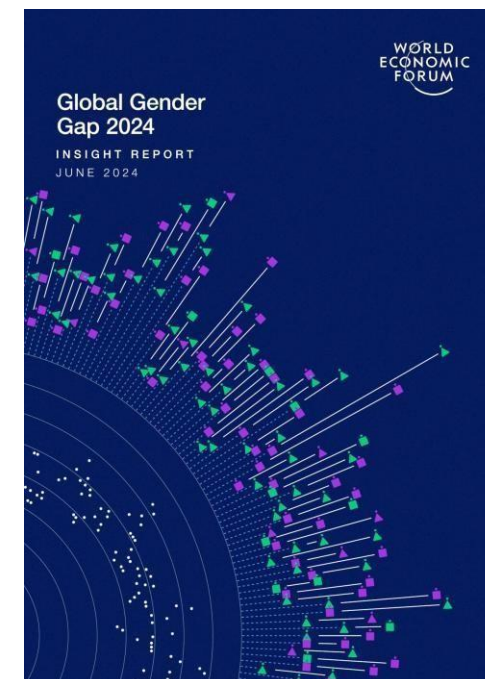
L'indice mondial de l'inégalité entre les sexes du Forum économique mondial évalue chaque année l'état actuel et l'évolution de la parité entre les sexes dans quatre domaines clés (participation et opportunités économiques, niveau d'éducation, santé et survie, et autonomisation politique). Il s'agit de l'indice le plus ancien qui suit les progrès réalisés par de nombreux pays pour combler ces écarts depuis sa création en 2006.

[L'indice mondial de l'écart entre les sexes 2024](#) montre que, même si aucun pays n'a atteint la parité totale entre les sexes, 97 % des économies incluses dans cette édition ont comblé plus de 60 % de leur écart, contre 85 % en 2006.

L'indice mondial de l'écart entre les sexes mesure les scores sur une échelle de 0 à 100, et les scores peuvent être interprétés comme la distance parcourue vers la parité (c'est-à-dire le pourcentage de l'écart entre les sexes qui a été comblé). Le score mondial de l'écart entre les sexes en 2024 pour les 146 pays inclus dans cette édition s'élève à 68,5 % comblé.

L'Europe arrive en tête du classement régional 2024 en matière d'écart entre les sexes, ayant comblé 75 % de son écart en 2024, avec une amélioration globale de +6,2 points de pourcentage depuis 2006. Les cinq premières économies européennes (Islande, Finlande, Norvège, Suède et Allemagne) se classent toutes dans le top 10 mondial. Cependant, si 21 des 40 économies de la région ont comblé plus de 75 % de leur écart entre les sexes, l'écart entre le premier et le dernier rang indique de grandes disparités intra-régionales. L'Islande, qui occupe la première place, devance de 29 points de pourcentage la Turquie, qui se trouve en dernière position.

L'absence de changements significatifs et généralisés depuis la dernière édition ralentit considérablement le rythme des progrès vers la parité. Sur la base des données actuelles, il faudra 134 ans pour atteindre la parité totale, soit environ cinq générations au-delà de l'objectif de développement durable (ODD) fixé pour 2030.



Lire le rapport
complet [ici](#)

Indice d'égalité entre les femmes et les hommes 2024

Depuis 2010, l'indice d'égalité entre les hommes et les femmes de [l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes](#) (EIGE) sert de référence en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin de guider les décideurs politiques dans l'élaboration de politiques et d'objectifs visant à créer une société plus équilibrée et plus inclusive dans toute l'UE, en mettant en évidence ce qui fonctionne et où, et ce qui ne fonctionne pas.

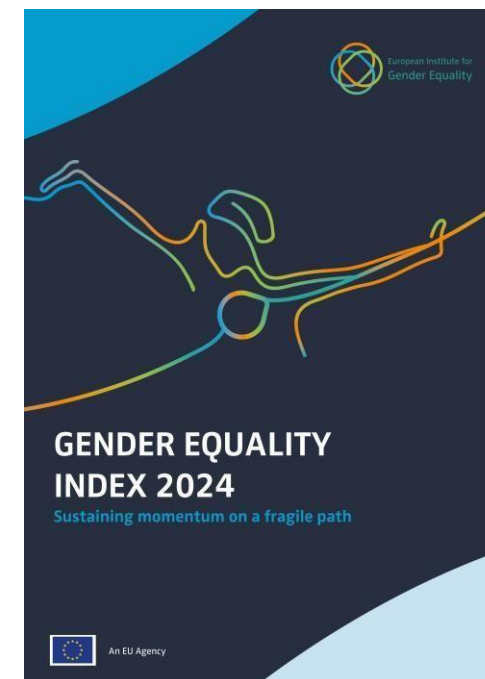
[L'indice d'égalité entre les hommes et les femmes 2024](#) montre que l'UE progresse lentement vers une « union de l'égalité ». Dans un contexte d'incertitude politique et économique, l'agence met en garde contre toute complaisance face à ces modestes progrès.

Le score de l'indice d'égalité entre les hommes et les femmes pour l'Union européenne est de 71 points sur 100. Cela représente une amélioration progressive de 0,8 point par rapport au score de l'indice 2023 et une augmentation totale de 7,9 points depuis 2010.

L'indice 2024 montre des variations importantes entre les États membres, la Suède obtenant le score le plus élevé avec 82 points et la Roumanie le plus faible avec 57,5 points. Malte, la Tchéquie et la Lituanie ont enregistré les progrès les plus importants cette année, avec des augmentations respectives de +2,3, +2,0 et +1,7 points depuis 2023.

Mais huit des 27 États membres (la Tchéquie, l'Estonie, la Croatie, la Lettonie, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie) sont de plus en plus à la traîne par rapport au reste de l'Europe sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Et les progrès durement acquis sont fragiles. Une UE inclusive et égalitaire reste lointaine et incertaine si les États membres ne donnent pas la priorité aux questions de genre dans le contexte de l'évolution des agendas politiques et économiques.



Lire le rapport
complet [ici](#)

Indice d'égalité des sexes 2024

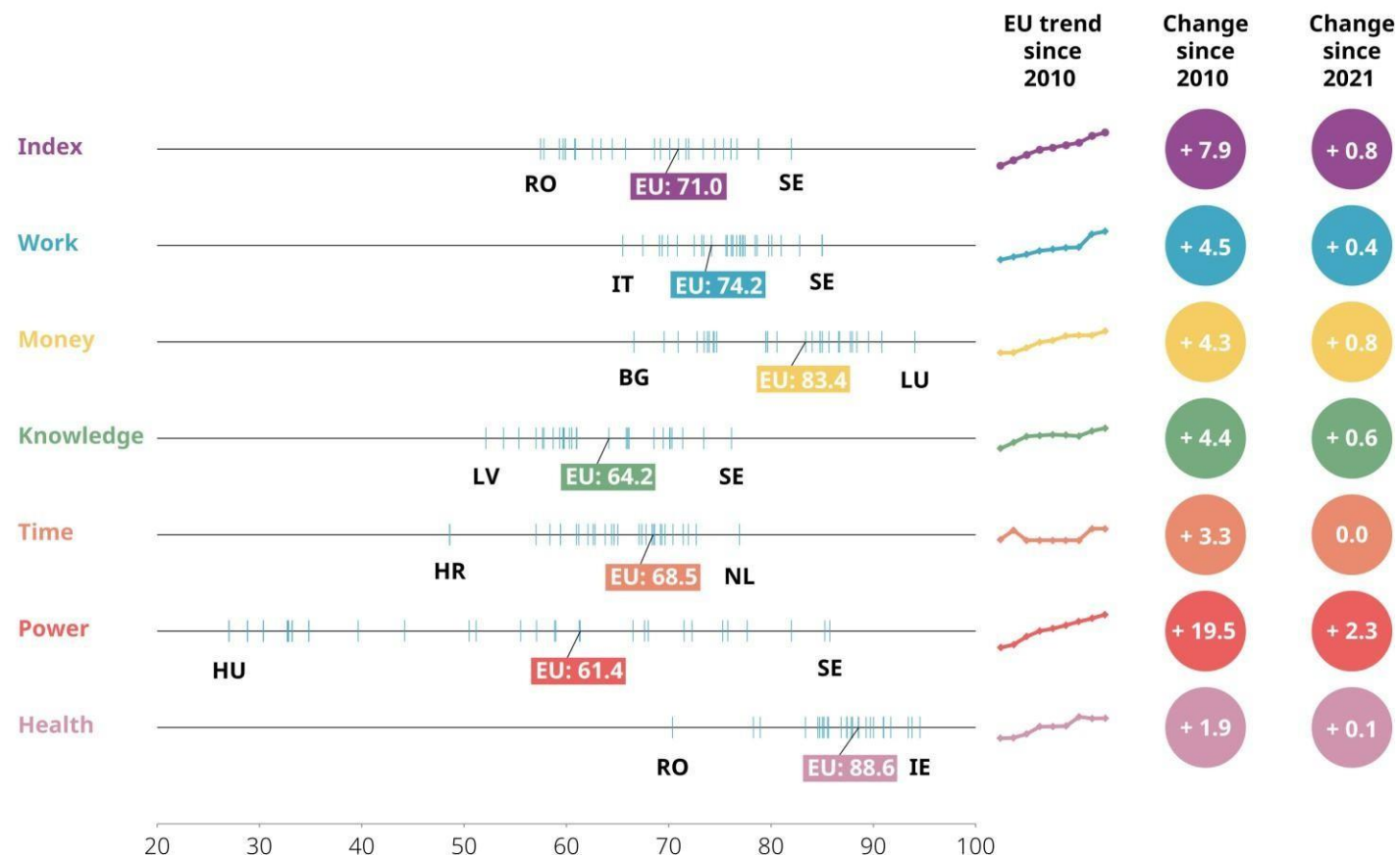
Voici quelques points saillants de l'indice d'égalité entre les hommes et les femmes 2024 :

- Le domaine du pouvoir est le principal moteur du changement (+19,5 points depuis 2010 et +2,3 depuis 2023), reflétant une amélioration de l'égalité entre les sexes dans la prise de décision.
- Cependant, la proportion de femmes députées au Parlement européen a diminué pour la première fois depuis 1979.
- Les progrès en matière d'égalité dans le domaine de la santé ont été les plus lents de tous les domaines (+1,8 point depuis 2010), l'état de santé des femmes et des hommes dans l'ensemble de l'UE s'étant détérioré.
- Les progrès dans le domaine du travail ont stagné, les écarts entre les sexes étant les plus marqués chez les couples avec enfants.
- Dans le domaine financier, les écarts entre les sexes se creusent pour les personnes de plus de 50 ans, ce qui reflète le fardeau que représentent pour les femmes les responsabilités non rémunérées liées aux soins tout au long des responsabilités non rémunérées liées aux soins.
- Les écarts entre les sexes dans le domaine de l'éducation favorisent les femmes : les progrès en matière de connaissances sont dus au nombre plus élevé de diplômés.
- Les progrès lents dans le domaine du temps (+3,3 points depuis 2010) reflètent le fait que les femmes assument la plupart des responsabilités domestiques non rémunérées, ce qui limite leurs possibilités de travail, de soins personnels, de sport, de culture et de loisirs.

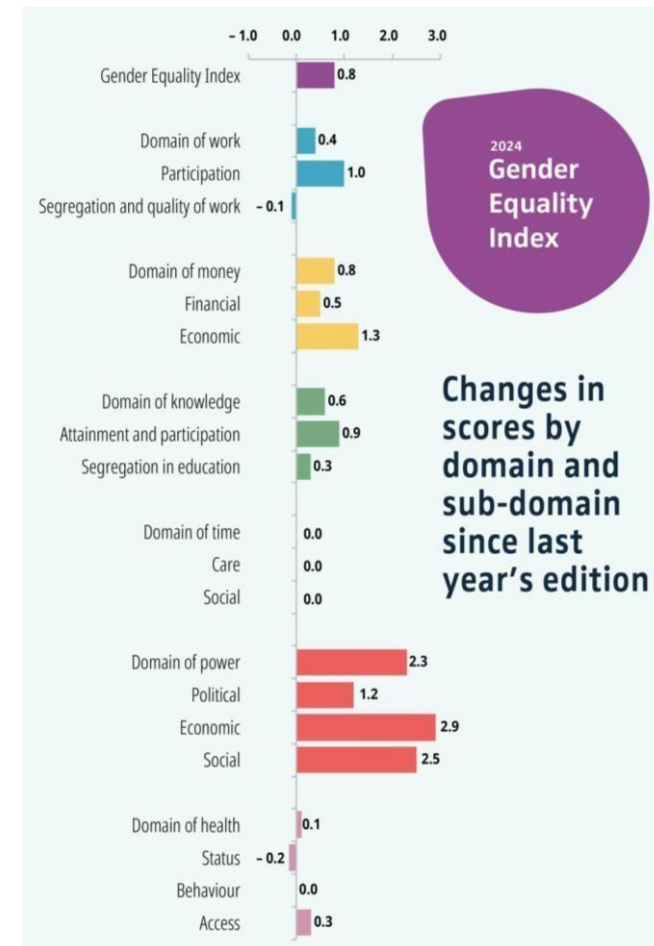


Source : [Freepik](#).

Ranges of Gender Equality Index 2024 scores for Member States and changes over time



Source : [EIGE](#).



Intégration de la dimension de genre dans le développement des clusters

Ce document publié par [l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel](#) (ONUDI) en 2019 se concentre sur les facteurs critiques à prendre en compte dans les efforts visant à intégrer la dimension de genre dans un projet de développement de clusters, dans le but général de guider les praticiens du développement de clusters dans la mise en œuvre d'interventions sensibles au genre.

Ce document est structuré en deux parties principales. La première partie fournit un contexte sur le genre et le développement, en mettant en évidence les préjugés sexistes qui affectent les femmes dans leurs différents rôles sociaux et économiques. Elle présente les considérations clés pour mener une analyse sensible au genre, en fournissant aux praticiens les concepts essentiels pour les aider à adapter les interventions de développement. L'objectif est d'atténuer ou de prévenir les impacts involontaires sur le genre tout en remédiant aux inégalités existantes.

La deuxième partie se concentre sur l'expérience de l'ONUDI en matière d'intégration de la dimension de genre dans sa méthodologie de développement des clusters. Elle présente un ensemble de lignes directrices visant à améliorer les pratiques d'intégration de la dimension de genre dans les interventions de l'ONUDI, en s'appuyant sur des exemples nationaux et des bonnes pratiques qui ont permis de créer des points d'entrée efficaces pour obtenir des résultats de projet plus équitables et faire progresser l'autonomisation économique des femmes.



Lire le rapport
complet [ici](#)

Intégration de la dimension de genre et Pacte vert pour l'Europe

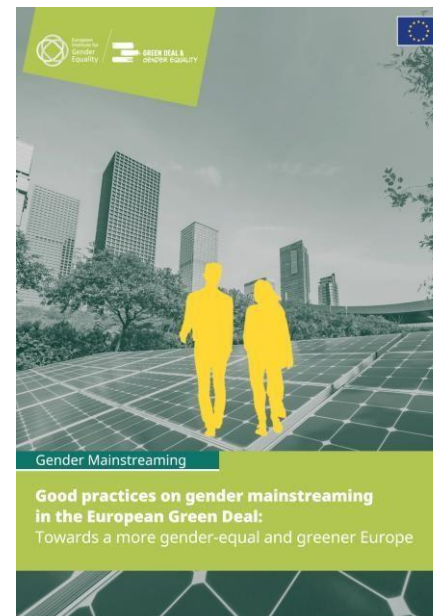
Le changement climatique est l'un des plus grands défis environnementaux et de développement auxquels le monde est confronté aujourd'hui, et il a des répercussions critiques sur les droits humains et les inégalités, y compris l'égalité des sexes.

Pour relever ces défis, l'UE a lancé en 2019 la stratégie du Pacte vert pour l'Europe (EGD), qui fixe des objectifs de zéro émission nette de gaz à effet de serre d'ici 2050 et de croissance économique découplée de l'utilisation des ressources, et stipule que personne et aucun endroit ne doit être laissé pour compte.

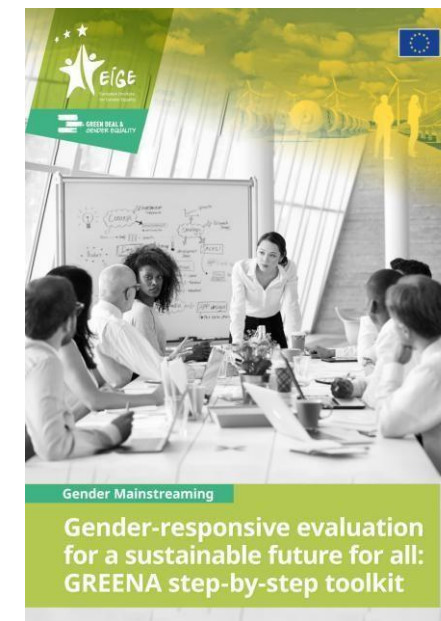
Ce rapport de l'EIGE présente 12 bonnes pratiques sur la manière d'intégrer la dimension de genre dans les domaines politiques du Pacte vert européen afin de promouvoir simultanément un monde plus égalitaire et plus vert.

En outre, la boîte à outils étape par étape pour une évaluation sensible au genre pour un avenir environnemental et durable pour tous (GREENA) fournit des connaissances pratiques pour évaluer les impacts sur le genre et la mise en œuvre d'une évaluation sensible au genre des politiques et programmes de l'UE.

La boîte à outils a été contextualisée afin de soutenir l'évaluation des politiques du pacte vert pour l'Europe dans une perspective de genre, compte tenu de sa pertinence en tant que priorité actuelle de l'UE et de la nécessité urgente d'assurer une transition verte sensible au genre..



Lire le rapport
complet [ici](#)



Accédez à la
boîte à outils

En bref

Parvenir à l'égalité des sexes n'est pas une tâche facile ; cela nécessite des efforts continus, des réformes politiques et un changement des mentalités au sein de la société. Bien que des progrès significatifs aient été réalisés grâce à des accords internationaux et à des politiques nationales, des inégalités profondément enracinées persistent dans de nombreux domaines, notamment les écarts salariaux, la représentation aux postes de direction et la répartition du travail non rémunéré. Le chemin vers l'égalité exige une approche proactive qui s'attaque aux obstacles visibles et invisibles qui entravent les progrès.

En adoptant des politiques sensibles au genre, en garantissant une représentation inclusive et en remettant en question les normes discriminatoires, les sociétés peuvent se rapprocher d'une véritable égalité entre les sexes. Les approches intersectionnelles sont particulièrement essentielles pour relever les défis complexes et interdépendants auxquels sont confrontés les groupes marginalisés.

L'égalité des sexes n'est pas seulement une question d'équité, c'est aussi un impératif économique et social, car les sociétés plus inclusives ont tendance à être plus prospères, plus stables et plus innovantes. Il incombe aux gouvernements, aux organisations et aux individus de promouvoir et de mettre en œuvre des stratégies visant à éliminer les disparités entre les sexes et à créer un avenir où chacun, quel que soit son sexe, aura les mêmes chances de réussir.

Ressources supplémentaires



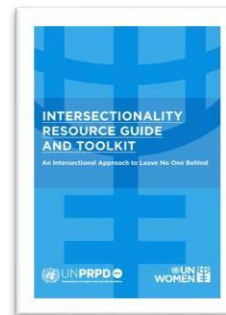
Co-funded by
the European Union



[Centre de formation de l'ONU Femmes](#)



[HeForShe : Mouvement mondial de solidarité des Nations Unies pour l'égalité des sexes](#)



[Guide de ressources et boîte à outils sur l'intersectionnalité](#)



[Agence pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail](#)





[Égalité des sexes, diversité et inclusion dans l'innovation](#)



[Les mots comptent : soutenir l'égalité des sexes par le langage et la communication](#)

Références

- Réseau pour l'égalité des sexes en Asie-Pacifique. [*Programme d'action de Pékin*](#).
- Instituts de recherche en santé du Canada. [*Qu'est-ce que le genre ? Qu'est-ce que le sexe ?*](#)
- Conseil de l'Europe. [*Glossaire de l'égalité entre les sexes*](#), 2016.
- Develop Diverse. [*Qu'est-ce que les préjugés sexistes ? Signification et explication*](#).
- Commission européenne. (5 mars 2020). [*Une Union pour l'égalité : stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025*](#).
- Commission européenne. [*100 mots pour l'égalité : glossaire des termes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes*](#), 1998.
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. [*Glossaire des termes relatifs à l'intégration de la dimension de genre*](#).
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. [*Qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre ?*](#)
- Gross, T. (2 juin 2021). [*Identité de genre : au-delà du « il » ou « elle »*](#), NPR.
-  Dictionnaire Merriam-Webster. [*« Équité » et « égalité » : en quoi elles diffèrent et se recoupent*](#)
- Institut international pour le développement de la gestion. [*Comprendre les préjugés sexistes : enjeux clés et stratégies pour le changement*](#), janvier 2025.
-  Lange, K. (1er octobre 2024). [*Comment construire une union de l'égalité*](#), Euractiv.

W

Références

- Instituts nationaux de la santé : Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Minorités sexuelles et de genre : terminologie LGBTQ - Termes et définitions.
- Pytlik, K. Comprendre le concept d'inclusion des genres : tout ce que vous devez savoir, Guild Collective, 14 avril 2023. ^W
- Kaplan, S. Analyse de genre pour l'innovation, Université de Toronto.
- Université George Washington - École de santé publique Milken Institute. Équité vs égalité : quelle est la différence ?, 5 novembre 2020.
- ONU Femmes Asie-Pacifique. (Août 2024). Infographie : Qu'est-ce que Pékin+30 ?
- Institut international de planification de l'éducation (IIEP) de l'UNESCO. Boîte à outils pour les politiques éducatives.
- United Way of the National Capital Area. Rôles et normes liés au genre : que sont-ils et comment affectent-ils les enfants ?, 19 mai 2023. ^W
- Forum économique mondial. Qu'est-ce que l'écart entre les sexes (et pourquoi s'aggrave-t-il ?), 1er novembre 2017. ^W
- Université de Colombie-Britannique. Intersectionnalité : est-ce et pourquoi est-ce important ?, 8 mars 2021. ^W
- Crenshaw, K. L'urgence de l'intersectionnalité, TED Talks, octobre 2016,
- Organisation mondiale de la santé. Genre.



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

PENELOPE a été financé par l'Union européenne. (2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Penel[♂]pe



Co-funded by
the European Union

