

# L'Indice d'égalité de genre

## Principaux résultats



L'Indice d'égalité de genre est le résultat de trois années de travail par de nombreux contributeurs.

Les principaux auteurs des *Principaux résultats*, du rapport sur l'Indice de l'égalité de genre et des *Profils nationaux* sont: Laura de Bonfils, Dr Anne Laure Humbert, Dr Viginta Ivaškaitė-Tamošiūne, Dr Anna Rita Manca, Ligia Nobrega, Dr Jolanta Reingardė et Dr Irene Riobóo Lestón. Un remerciement particulier à Cristina Alvarez Pascual pour sa remarquable contribution pour les *Principaux résultats* ainsi qu'à d'autres collègues de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) pour leurs contributions.

Ce travail s'appuie sur l'étude initiale concernant le développement d'une structure de base de l'Indice d'égalité de genre pour l'Union européenne, élaborée par Prof. Dr Janneke Plantenga, Prof. Colette Fagan, Prof. Dr Friederike Maier et Dr Chantal Remery. D'importantes contributions à l'Indice d'égalité de genre ont également été apportées par Prof. Eileen Drew, Dr Maris Goldmanis, Eva Heckl et Dr Irene Pimminger. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est aussi particulièrement reconnaissant envers Dr Michaela Saisana, du Centre commun de recherche de la Commission européenne, ainsi que Linda Laura Sabbadini de l'Institut de la statistique italien (ISTAT).

La construction de l'Indice d'égalité de genre a également grandement bénéficié des conseils venant de la part: du groupe de travail de l'EIGE sur l'Indice d'égalité de genre, de sa présidente et de ses experts externes; du conseil d'administration de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes; ainsi que de son forum d'experts. Ces remerciements sont également étendus: à la Commission européenne, en particulier à l'unité de l'égalité de la DG Justice, à Eurostat et au Centre commun de recherche; à l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA); à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound); aux offices nationaux pour les statistiques; au Lobby européen des femmes; aux partenaires sociaux (Confédération européenne des syndicats, BusinessEurope); et aux organisations internationales (OIT, CEE-ONU, OCDE, Forum économique mondial, Social Watch).

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est très reconnaissant envers beaucoup d'autres personnes et institutions qui ont offert de précieuses contributions et soutenu la construction de l'Indice d'égalité de genre.

**Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses  
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.**

**Un numéro unique gratuit (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits  
(sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2014

ISBN 978-92-9218-308-0

doi:10.2839/97424

© Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2014

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

*Printed in Luxembourg*

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ÉLÉMENTAIRE (ECF)

# À mi-parcours de l'objectif d'égalité

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union européenne (UE) et elle est essentielle à sa croissance économique et sociale. Afin d'atteindre les objectifs fixés par l'UE dans la stratégie *Europe 2020* pour la croissance, de relever les défis socio-économiques actuels, de garantir la justice sociale et de parvenir à un développement intelligent et durable, l'égalité de genre a un rôle central à jouer dans le débat politique en Europe.

La présente publication résume de manière accessible les principaux résultats des travaux menés par l'Institut au cours des trois dernières années en vue d'obtenir une mesure synthétique de l'égalité de genre: l'Indice d'égalité de genre. Je peux affirmer, non sans fierté, qu'il s'agit du seul indice capable de fournir une carte détaillée des disparités entre femmes et hommes au niveau individuel dans l'UE et dans les États membres. L'Indice facilite l'élaboration de politiques fondées sur des données parlantes et indique le cap à donner aux priorités politiques pour réaliser plus rapidement l'objectif d'égalité de genre en Europe.

L'Indice, qui présente les résultats obtenus par chaque État membre et le résultat moyen de l'UE, permet ainsi de dresser un état d'avancement détaillé de l'égalité de genre dans l'UE et dans tous les États membres dans chacun des domaines considérés et au regard de l'agenda politique de l'UE. Avec un résultat moyen de 54,0 (sachant que 1 indique l'absence d'égalité et 100 l'égalité totale), l'Union européenne a encore la moitié du chemin à parcourir pour atteindre l'objectif d'une société égalitaire. Malgré un demi-siècle de politiques et d'actions menées au niveau européen, les États membres n'ont pas réussi à venir à bout de l'inégalité de genre.

Parmi les résultats obtenus, le domaine du pouvoir affiche les plus grandes disparités, avec un résultat moyen de seulement 38,0 au niveau de l'UE. Le domaine du temps se situe au deuxième rang des inégalités les plus flagrantes. Il révèle des différences importantes en ce qui concerne le temps consacré aux activités domestiques et de soins/garde non rémunérées, avec un résultat de 38,8 en moyenne au niveau de l'UE. Il convient par ailleurs de signaler que le domaine de la violence, pour lequel aucune information n'est disponible, doit inciter l'ensemble des responsables politiques à l'échelle de l'UE et des États membres à prendre des mesures pour assurer la collecte de données comparables afin de soutenir la lutte contre la violence fondée sur le genre.

Au nom de l'Institut et de son équipe, je tiens à remercier l'ensemble des institutions et experts qui ont contribué à la création de l'Indice d'égalité de genre, et tout particulièrement: la Commission européenne (la direction générale de la justice, Eurostat et le Centre commun de recherche); Eurofound; l'Organisation internationale du travail; le Lobby européen des femmes; le conseil d'administration de l'EIGE, le forum d'experts de l'EIGE et son groupe de travail sur l'Indice d'égalité de genre; ainsi que mes collègues de l'EIGE. Nous sommes heureux que l'Indice insuffle un nouvel élan à un débat élargi sur les défis en matière d'égalité de genre et qu'il contribue à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe une réalité pour tous. L'Institut prévoit des mises à jour de l'Indice tous les deux ans, et nous espérons vous proposer en 2015 un volume encore plus important de données et d'analyses pour suivre les progrès accomplis en la matière au sein de l'UE.

Virginija Langbakk, directrice  
Institut européen pour l'égalité entre les hommes  
et les femmes (EIGE)



# Table des matières

À mi-parcours de l'objectif d'égalité .....	i
Abréviations des pays .....	1
1. Introduction .....	2
2. Pourquoi un Indice d'égalité de genre? .....	3
3. Cadre conceptuel .....	4
4. Méthodologie .....	8
5. Loin, bien loin de l'égalité de genre? .....	12
6. Domaine du travail: disparités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ...	13
7. Domaine de l'argent: des conditions plus précaires pour les femmes .....	16
8. Domaine du savoir: le niveau d'instruction des femmes dépasse celui des hommes, mais les modèles de ségrégation persistent .....	19
9. Domaine du temps: les inégalités femmes-hommes persistent dans la répartition du temps .....	22
10. Domaine du pouvoir: le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision demeure un défi majeur à relever au niveau de l'UE et pour tous les États membres .....	25
11. Domaine de la santé: faibles écarts entre femmes et hommes dans la plupart des États membres de l'UE .....	27
12. Domaine des inégalités croisées .....	30
13. Domaine de la violence: un grand vide? .....	33
14. Conclusion .....	35
Annexe .....	37
Références .....	40

## Abréviations des pays (\*)

<b>BE</b>	Belgique
<b>BG</b>	Bulgarie
<b>CZ</b>	République tchèque
<b>DK</b>	Danemark
<b>DE</b>	Allemagne
<b>EE</b>	Estonie
<b>IE</b>	Irlande
<b>EL</b>	Grèce
<b>ES</b>	Espagne
<b>FR</b>	France
<b>HR</b>	Croatie
<b>IT</b>	Italie
<b>CY</b>	Chypre
<b>LV</b>	Lettonie
<b>LT</b>	Lituanie
<b>LU</b>	Luxembourg
<b>HU</b>	Hongrie
<b>MT</b>	Malte
<b>NL</b>	Pays-Bas
<b>AT</b>	Autriche
<b>PL</b>	Pologne
<b>PT</b>	Portugal
<b>RO</b>	Roumanie
<b>SI</b>	Slovénie
<b>SK</b>	Slovaquie
<b>FI</b>	Finlande
<b>SE</b>	Suède
<b>UK</b>	Royaume-Uni
<b>EU-27</b>	Les 27 États membres de l'UE (**)

(\*) La Croatie ne figurait pas dans le calcul de l'Indice d'égalité de genre.

(\*\*) L'Indice d'égalité de genre de l'UE présente la situation pour l'EU-27 en 2010, d'où la référence à l'EU-27 dans cette publication.



# 1. Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union européenne (UE), ancrée dans ses traités et dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. La nécessité d'un Indice d'égalité de genre a été mentionnée pour la première fois par la Commission européenne dans la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) et prise en compte par la suite dans le plan d'action de sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a entrepris d'élaborer un indicateur composite reflétant la réalité aux multiples facettes de l'égalité de genre, et adapté

au contexte politique de l'UE. Il s'agit de l'une des principales missions définies dans le programme de travail à moyen terme (2010-2012) de l'institut. L'Indice d'égalité de genre est le fruit de trois ans de travail et le résultat d'un long processus de consultation auprès d'un grand nombre d'organisations et de parties prenantes. Il a été présenté pour la première fois au public lors d'une conférence qui s'est déroulée à Bruxelles le 13 juin 2013. L'Indice d'égalité de genre est un indicateur synthétique qui doit permettre d'évaluer si l'UE et ses États membres étaient près (ou loin) de parvenir à l'égalité complète entre les femmes et les hommes en 2010. Il sera actualisé tous les deux ans.

## 2. Pourquoi un Indice d'égalité de genre?

L'Indice d'égalité de genre vise à:

- fournir une mesure synthétique de l'égalité de genre, facile à comprendre et à communiquer;
- offrir un indicateur composite, spécialement conçu pour mesurer l'égalité de genre au niveau de l'UE et dans les États membres;
- fournir un outil destiné à aider les décideurs politiques à évaluer si un État membre est près (ou loin) de parvenir à l'égalité de genre;
- permettre des comparaisons utiles entre différents domaines de l'égalité de genre;
- mesurer les progrès accomplis avec le temps en matière d'égalité de genre.

L'Indice d'égalité de genre est un outil capable de concilier différentes perspectives et définitions de l'égalité de genre, et qui apporte de la valeur ajoutée à d'autres mesures existantes de cette égalité. Son approche consiste à mesurer les différences dans une perspective genrée qui considère de la même façon les écarts en faveur des femmes et ceux en faveur des hommes. Il élargit le cadre des autres indices en ajoutant d'importants aspects, non couverts jusqu'alors. L'Indice d'égalité de genre est basé sur un large cadre conceptuel

qui reflète les composantes essentielles de l'égalité de genre et qui n'est pas conditionné par la disponibilité des données. Cette caractéristique aide à identifier et à mettre en lumière les lacunes en matière de données. L'Indice d'égalité de genre est adapté au contexte de l'UE et est fondé sur les priorités politiques au niveau de l'UE. Par exemple, d'autres indices existants peuvent adopter des indicateurs qui sont moins pertinents dans le contexte de l'UE, tels que la préférence pour les fils et les taux d'alphabétisation.

La définition de l'égalité de genre adoptée par l'Indice est une définition pragmatique qui intègre différentes perspectives: «le partage égal des ressources et le même droit à la dignité et à l'intégrité». L'Indice vise à concilier différentes perspectives de l'égalité de genre qui sont présentes aux niveaux politique et théorique, y compris les approches de l'uniformité (Verloo, 2005), de la différence (Walby, 2005) et de la transformation (Walby, 2005; Walby, 2009). À partir de cette approche inclusive de l'égalité de genre, l'Indice d'égalité de genre mesure les disparités de genre, à la fois pour les femmes et pour les hommes, mais les ajuste en fonction des niveaux de réalisation dans les États membres.



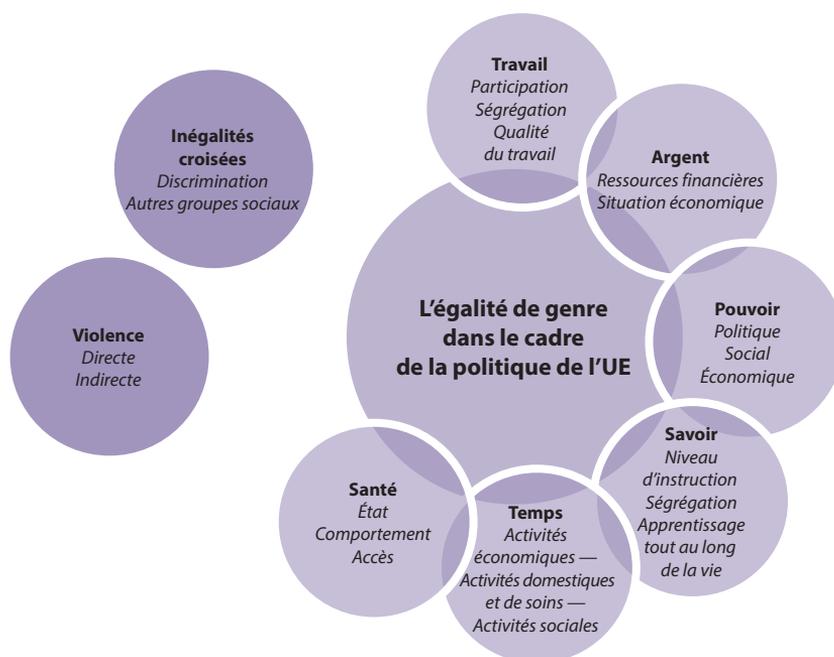
### 3. Cadre conceptuel

L'élaboration d'un cadre conceptuel pour décrire l'égalité de genre est un exercice délicat en raison de la complexité du concept (perspectives, hétérogénéité de la population) et de la nécessité de dégager les principaux éléments sans perdre l'essence même de l'égalité de genre.

Le choix des domaines de l'Indice a été guidé par l'examen approfondi des principaux documents sur les politiques d'égalité de genre aux niveaux international et de l'UE [tels que la *Charte des femmes* de la Commission européenne (2010), la *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015* de la Commission européenne, le nouveau *Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes* couvrant la période 2011-2020 adopté par le Conseil, la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* ou le *Programme d'action de Beijing*], des cadres théoriques relatifs à l'égalité de genre au niveau international et de la littérature concernant chacun des domaines et sous-domaines identifiés.

La structure du cadre conceptuel de l'Indice d'égalité de genre comprend huit domaines (**Figure 1**), les six premiers (travail, argent, savoir, temps, pouvoir, santé) étant intégrés dans un indice principal et les deux autres étant des domaines satellites (inégalités croisées et violence). Les domaines satellites sont liés à l'égalité de genre sur le plan conceptuel, mais ne peuvent pas être inclus dans l'Indice principal parce qu'ils mesurent un phénomène mentionné à titre d'exemple, qui concerne seulement un groupe choisi de la population. Ainsi, il peut s'agir de considérer des problèmes qui ne concernent que les femmes, comme dans le cas de la violence sexiste envers les femmes, ou d'examiner l'écart hommes-femmes entre des groupes spécifiques de population (personnes handicapées, parents isolés, etc.). Chaque domaine est subdivisé en sous-domaines. Chaque domaine est décrit ci-après plus en détail sur le plan conceptuel.

**Figure 1. Domaines et sous-domaines de l'Indice d'égalité de genre**



Les expériences des femmes et des hommes dans le domaine du **travail** varient de manière significative. Les femmes sont beaucoup moins susceptibles de participer au marché du travail, mais plus susceptibles de travailler à temps partiel ou de travailler dans l'économie informelle (Commission européenne, 2009). De surcroît, les secteurs d'activités investis par les femmes et les hommes ont tendance à ne pas être les mêmes, les femmes étant surreprésentées dans des secteurs tels que l'éducation et la santé, et largement sous-représentées dans les sciences, la technique et la technologie (Folbre, 2006). Enfin, le domaine du travail prend également en compte la façon dont les femmes et les hommes évoluent sur le marché du travail, en considérant la question de la qualité du travail. C'est une question genrée, car les femmes sont impliquées de manière disproportionnée dans le travail atypique et/ou précaire, qui risque d'offrir moins d'opportunités de formation et de promotion, ce qui à son tour peut contribuer à renforcer la ségrégation entre femmes et hommes (Commission européenne, 2009).

L'égalité de genre et l'emploi constituent une priorité majeure du traité de Lisbonne, qui comprend un engagement à aider les États membres à parvenir à l'égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail, en se concentrant sur la création d'emplois plus nombreux, mais aussi de meilleure qualité. Cet engagement a été inscrit dans un certain nombre de documents de stratégie, notamment la *Charte des femmes* (2010), le nouveau *Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes* couvrant la période 2011-2020, adopté par le Conseil, et la *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015*, dans laquelle l'accent est mis sur le développement de l'emploi des femmes, en conjonction avec la réduction de la ségrégation entre femmes et hommes sur le marché du travail. Cela est complété par l'un des objectifs de la stratégie *Europe 2020*, à savoir atteindre un taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans de 75 % d'ici à 2020.

Le domaine de **l'argent** examine les ressources financières et la situation économique résultante. Celles-ci englobent les salaires, les rémunérations et d'autres formes de revenus, tels que les transferts sociaux. Les femmes ont tendance à avoir des ressources financières inférieures à celles des hommes et cela peut avoir un impact sur la situation économique des femmes et

des hommes, les premières étant de fait moins riches et plus exposées au risque de pauvreté que les seconds (Fraser, 1997; Pascall et Lewis, 2004). La répartition des revenus entre les femmes et les hommes les plus riches et les plus pauvres est également un aspect important dans l'évaluation de la situation économique.

Le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs, femmes et hommes, pour un même travail ou un travail de même valeur figure dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (article 157). Par conséquent, l'élimination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se trouve au cœur de nombreux documents de stratégie, tels que la *Charte des femmes* (2010), la *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015* et le nouveau *Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes* couvrant la période 2011-2020. En outre, la stratégie *Europe 2020* identifie la nécessité pour les États membres de «mobiliser pleinement leurs systèmes de sécurité sociale et de retraite afin de garantir une aide au revenu [...] adéquate» et d'assurer que l'UE combatte la pauvreté en réduisant de 25 % le nombre de personnes vivant en dessous des seuils de pauvreté nationaux, l'objectif étant de faire sortir 20 millions de personnes de la pauvreté dans l'Union d'ici à 2020.

Le domaine du **savoir** affiche des disparités entre les femmes et les hommes en termes d'éducation et de formation. De nos jours, une plus grande proportion de jeunes femmes atteint à tout le moins le niveau de qualification de l'enseignement secondaire supérieur et les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être titulaires d'un diplôme universitaire. Mais les modèles de ségrégation persistent (Lynch et Feeley, 2009). Bien que les femmes accèdent de plus en plus à des secteurs d'emploi où les hommes sont majoritaires, l'inverse n'est pas vrai. Dans l'ensemble, la ségrégation demeure relativement plus marquée dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques. De plus, les qualifications et compétences doivent être développées au moyen de l'apprentissage tout au long de la vie afin de s'adapter à la rapide évolution des technologies (y compris dans l'information et la communication); néanmoins, la participation demeure faible tant pour les femmes que pour les hommes.

Au niveau des politiques, les objectifs de la stratégie *Europe 2020* en matière d'éducation incluent la réduction du taux d'abandon scolaire actuel de 15 % à 10 %



et l'accroissement du taux de la population âgée de 30 à 34 ans ayant terminé avec succès des études supérieures. En outre, le nouveau *Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes* couvrant la période 2011-2020 entend éliminer la ségrégation dans les parcours éducatifs, les disciplines et les professions. Les compétences sont abordées dans l'initiative phare du programme *Europe 2020, Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi*, qui stipule que l'Europe doit agir dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie pour contribuer à assurer une croissance intelligente, et dans l'initiative du même programme *Une stratégie numérique pour l'Europe*, qui vise à répondre au déficit des compétences numériques et appelle à développer l'offre de professionnels des technologies de l'information et de la communication (TIC) en rendant le secteur plus attrayant pour les jeunes femmes.

Le quatrième domaine, le **temps**, met l'accent sur le compromis entre les activités économiques, les activités domestiques et de soins et les activités sociales (y compris culturelles, civiques, etc.). Si le taux de participation des hommes au marché du travail est resté relativement stable au cours des cinquante dernières années, celui des femmes a connu un développement considérable au cours de cette même période. Toutefois, cela ne s'est pas traduit par une répartition plus équitable du temps consacré aux activités domestiques et de soins. Au contraire, la réduction des écarts concernant le temps consacré à ce type d'activités s'explique par la moindre implication des femmes plutôt que par l'augmentation de la contribution des hommes. En conséquence, cela peut traduire une diminution des possibilités de consacrer du temps à d'autres activités, y compris des activités sociales, culturelles ou civiques. L'équilibre entre vie professionnelle, contraintes familiales et activités sociales est mis en avant dans les principaux documents de stratégie de l'UE. La stratégie *Europe 2020*, la *Charte des femmes* (2010) et le nouveau *Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes* couvrant la période 2011-2020 évoquent tous la nécessité d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pour les femmes et les hommes. Ils appellent tous à des changements durables à apporter dans les rôles parentaux, les structures familiales, les pratiques institutionnelles et l'organisation du travail et du temps, en soulignant que ces changements doivent concerner non

seulement les femmes, mais également les hommes et la société dans son ensemble. La nécessité d'adapter l'organisation de la société à une meilleure répartition des tâches entre les femmes et les hommes est donc identifiée. La *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015* reconnaît l'existence d'inégalités dans les droits aux congés pour raisons familiales, notamment les congés de paternité et les congés des personnes aidantes, et la nécessité d'y remédier afin de permettre tant aux femmes qu'aux hommes économiquement indépendants.

Le domaine du **pouvoir** examine dans quelle mesure la participation insuffisante des femmes au processus décisionnel risque de compromettre la réalisation de l'objectif d'égalité de genre. Les femmes sont nettement sous-représentées, par rapport aux hommes, dans la prise de décision. Il y a un déficit démocratique général dans l'UE à tous les niveaux politiques. De surcroît, les femmes sont faiblement impliquées dans les processus décisionnels de la société au sens large, y compris, notamment, aux postes clés des comités scientifiques, comme les recteurs d'université, ou dans le monde judiciaire. Enfin, les femmes sont aussi largement sous-représentées dans les établissements économiques, notamment dans les conseils d'administration des principales sociétés cotées en Bourse.

Les documents clés en matière d'égalité de genre, notamment la *Charte des femmes* (2010), le nouveau *Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes* couvrant la période 2011-2020 et la *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015*, mettent largement l'accent sur la représentation des femmes dans la prise de décision. Au rang des priorités figurent, entre autres, l'instauration d'un juste équilibre entre les femmes et les hommes et une représentation plus équitable à tous les niveaux et dans tous les domaines.

Le dernier domaine est la **santé**. Il est centré sur les disparités entre les femmes et les hommes en termes d'état de santé, de comportement et d'accès aux structures de santé. Il existe des différences, à la fois liées au sexe et au genre, entre les femmes et les hommes. D'une part, les femmes vivent plus longtemps, mais ont un nombre d'années de vie en bonne santé inférieur à celui des hommes (Kirby, 1997). D'autre part, il y a des différences de comportement qui donnent lieu à des différences au niveau des déterminants de la santé.

Les hommes, par exemple, présentent un risque plus élevé de mort violente, d'être victimes d'un accident de voiture, de fumer, de boire ou d'avoir des pratiques sexuelles à risque (Doyal, 2000). Enfin, les femmes sont sans doute plus susceptibles d'accéder aux structures de santé en raison de leur rôle genré dans la société et de leurs besoins en matière de santé reproductive (Kirby, 1997), mais, compte tenu de leur situation dans les structures familiales, elles ont tendance à donner la priorité aux besoins des autres au détriment de leurs propres besoins (Doyal, 2000).

Au niveau des politiques, la stratégie *Europe 2020* souligne la nécessité de réduire les inégalités en matière de santé et d'assurer un meilleur accès aux systèmes de santé. En outre, la *Charte des femmes* (2010) reconnaît l'importance d'éliminer les inégalités de genre dans l'accès aux soins de santé et au niveau des résultats en matière de santé. La *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015* va au-delà de l'égalité d'accès aux soins et souligne la nécessité de considérer les risques de santé et maladies sexospécifiques et de remédier aux inégalités femmes et hommes dans les soins de santé et les soins de longue durée, ainsi que dans les résultats en matière de santé.

Les **inégalités croisées** constituent le premier des deux domaines satellites. Les valeurs de ce domaine ne sont pas prises en compte lors du calcul du résultat final de l'Indice. Étant donné que les femmes et les hommes ne peuvent pas être considérés comme un groupe homogène, ce domaine examine d'autres caractéristiques susceptibles d'affecter l'égalité de genre. D'une part, selon le concept de la diversité, se concentrer uniquement sur les catégories binaires femmes-hommes n'est pas suffisant, alors que, d'autre part, le nombre de catégories croisées est théoriquement aussi élevé que le nombre d'individus concernés. La problématique est rendue plus complexe par des questions pratiques telles que les modalités de détermination des domaines de l'égalité de genre qui peuvent être examinés au titre du principe de l'intersectionnalité. À l'instar de toutes les questions horizontales, différentes inégalités de genre existent entre les différents groupes dans tous les domaines considérés ici. Par exemple, plusieurs études ont mis en évidence que le groupe le plus vulnérable au cours de la récente crise économique était celui des migrants hommes (provenant de pays en dehors de l'UE), car ils étaient les plus touchés par les pertes d'emploi (Commission européenne, 2013).

Le principe de la lutte contre les discriminations et les inégalités croisées est inscrit dans les traités de l'UE. Le traité d'Amsterdam (1997) a permis de faire un grand pas en avant en mentionnant la lutte contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en plus des deux motifs déjà prévus dans la législation, à savoir la nationalité et le sexe. Plus tard, le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (articles 10 et 19) a déclaré que l'objectif de l'UE était de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne va plus loin encore en intégrant de nouveaux types de discrimination (les caractéristiques génétiques, la langue, les opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune et la naissance), et affirme qu'il convient de lutter contre la discrimination fondée sur les motifs précités. La *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015* prend en considération l'intersection des dimensions du genre et de la migration.

**La violence** est le second domaine satellite. Du point de vue conceptuel, l'Indice considère la violence fondée sur le genre envers les femmes et cible également les attitudes, les normes et les stéréotypes qui sont à l'origine de l'absence de progrès en termes d'égalité de genre. En tant que domaine satellite, la violence n'est pas prise en compte dans le résultat de l'Indice d'égalité de genre. Elle reste un domaine vide, faute de données. La violence est toutefois un aspect important de l'égalité de genre et, en tant que tel, ce domaine vide doit être perçu comme un appel urgent à combler les lacunes en matière de collecte des données dans ce domaine.

La déclaration 19 ad article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne énonce l'ambition de l'UE de lutter contre toute forme de violence domestique. Tous les principaux documents de stratégie évoquent la nécessité d'éradiquer la violence faite aux femmes. Le nouveau *Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes* couvrant la période 2011-2020, la *Charte des femmes* (2010) et la *Stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2010-2015* se réfèrent spécifiquement à la nécessité de combattre toutes les formes de violence envers les femmes, ainsi que toute représentation des femmes offensante, humiliante et stéréotypée.



## 4. Méthodologie

L'Indice d'égalité de genre est un indicateur synthétique obtenu par la compilation de différents indicateurs en une seule mesure, sur la base d'un concept multidimensionnel. L'Indice d'égalité de genre repose sur trois composantes essentielles: une méthodologie solide et transparente, des principes statistiques reconnus et la cohérence statistique du cadre théorique. Il s'appuie sur une méthodologie en dix étapes concernant la construction d'indicateurs composites développée par le Centre commun de recherche de la Commission européenne et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (Nardo et al., 2008).

La sélection des indicateurs initiaux pour l'Indice d'égalité de genre est réalisée sur une base théorique, à partir de plus de 200 variables provenant de différentes sources incluant Eurostat, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et la direction générale de la justice. Ces indicateurs diffèrent en termes de couverture géographique, période de prise en compte et population cible, et proviennent de données collectées à différentes fins. Les variables portent sur les individus plutôt que sur les institutions ou les pays (par exemple, il est possible d'inclure «les années de vie en bonne santé en moyenne pour les individus», mais non les «dépenses de santé engendrées dans chaque pays»). En outre, il s'agit de variables de sortie qui permettent de mesurer la situation actuelle, par opposition aux variables de processus ou d'entrée (par exemple, le «temps consacré aux activités de soins», mais non la «fourniture de services de garde d'enfants»).

Par ailleurs, de rigoureux critères de qualité sont appliqués. Les données doivent être accessibles, actualisées, comparables dans le temps et pour tous les États membres, et avoir un taux de données manquantes inférieur à 10 %, la préférence étant donnée aux indicateurs du *Programme d'action de Beijing* approuvés par le Conseil de l'UE ou aux indicateurs de la stratégie *Europe 2020*.

Pour déterminer l'Indice d'égalité de genre, une mesure initiale est calculée. On compare la situation des femmes et des hommes en prenant la valeur absolue de la différence. Cela signifie qu'une disparité entre femmes et hommes en faveur des hommes (par exemple en matière de rémunération) est traitée de la même façon qu'un écart en faveur des femmes (par exemple le niveau d'instruction dans l'enseignement supérieur).

### Mesure initiale:

$$Y_{(X_{it})} = \left| \frac{\bar{X}_{it}^w}{\bar{X}_{it}^a} - 1 \right|$$



Ensuite, le contexte et les différents niveaux de réalisation de l'objectif d'égalité de genre dans les États membres sont pris en compte pour assurer qu'un résultat élevé reflète à la fois de faibles écarts femmes-hommes et de bons niveaux de réussite (par exemple un bon niveau de réalisation au marché du travail ou à l'éducation).

### Coefficient d'ajustement:

$$\alpha_{(X_{it})} = \frac{\bar{X}_{it}^a}{\max \bar{X}_{it}^a}$$



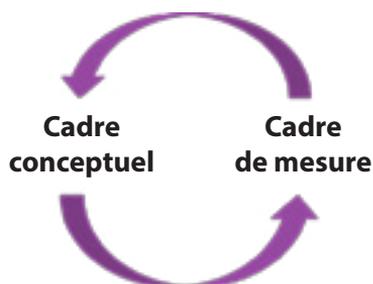
La mesure finale est obtenue en ajustant l'écart initial en fonction du niveau de réalisation de l'objectif d'égalité de genre.

### Mesure finale:

$$I_{(X_{10})} = 1 + [X_{(X_{10})} \cdot (1 - Y_{(X_{10})})] \cdot 99$$



Les indicateurs choisis doivent respecter une robuste structure statistique. À cet effet, une analyse multivariée est utilisée, appelée analyse en composantes principales (ACP). Elle consiste à évaluer la structure interne des données et vise à fournir un soutien statistique au cadre conceptuel en créant un cadre de mesure.



Les résultats de l'analyse multivariée fournissent l'ensemble final des vingt-sept indicateurs, regroupés en six domaines, chacun subdivisé en deux sous-domaines (soit un total de douze sous-domaines). Les indicateurs utilisés se réfèrent à l'année 2010, l'année la plus récente pour laquelle un ensemble complet de données a pu être obtenu lors de la construction de l'Indice d'égalité de genre.

La comparaison de la structure statistique des données et de la structure fournie par le cadre conceptuel montre que la majorité des sous-domaines sont restés inchangés. Deux sous-domaines restent non mesurés en raison du manque de données. Il n'existe pas de données sexuées qui permettraient de mesurer les comportements dans le domaine de la santé, ni de données appropriées concernant les processus décisionnels sociaux dans le domaine du pouvoir. Le sous-domaine du temps consacré aux activités économiques n'est pas inclus dans le domaine du temps afin d'éviter tout chevauchement avec le domaine du travail qui mesure la participation des femmes et des hommes au marché du travail. En outre, les indicateurs de ségrégation, dans les domaines du travail et du savoir, sont étroitement associés à d'autres sous-domaines et sont donc fusionnés avec d'autres indicateurs. La comparaison complète entre les cadres conceptuel et de mesure figure au **Tableau 1**.



**Tableau 1. Comparaison des cadres conceptuel et de mesure dans l'Indice d'égalité de genre**

Domaine	Cadre conceptuel	Cadre de mesure
Travail	Participation	Participation
	Ségrégation	Ségrégation et qualité du travail
	Qualité du travail	
Argent	Ressources financières	Ressources financières
	Situation économique	Situation économique
Savoir	Niveau d'instruction	Niveau d'instruction et ségrégation
	Ségrégation	
	Apprentissage tout au long de la vie	Apprentissage tout au long de la vie
Temps	Activités économiques	—
	Activités domestiques et de soins	Activités domestiques et de soins
	Activités sociales	Activités sociales
Pouvoir	Politique	Politique
	Social	—
	Économique	Économique
Santé	État	État
	Comportements	—
	Accès	Accès
Inégalités croisées	Discrimination et autres motifs sociaux	Discrimination et autres motifs sociaux
Violence	Directe	—
	Indirecte	—

Le calcul de l'Indice nécessite d'éliminer autant que possible la subjectivité, en calculant l'ensemble de tous les indices potentiels parmi lesquels l'Indice le plus représentatif est retenu. Différents indices peuvent être obtenus en modifiant la façon dont les variables sont renseignées (estimation des données manquantes), agrégés (données regroupées en fonction de

la structure fournie par le cadre de mesure) et pondérés (attribution d'une importance relative aux variables, sous-domaines et domaines). La sélection du meilleur indice consiste à choisir parmi les 3 636 indices calculés selon les différents choix possibles, celui qui est le plus proche de l'Indice le plus central, tel que mesuré par la distance médiane.

**Tableau 2. Méthodes de pondération et d'agrégation utilisées pour calculer l'Indice d'égalité de genre**

	Variables	Sous-domaines	Domaines
<b>Pondération</b>	Poids égaux	Poids égaux	Poids dérivés des opinions d'experts
<b>Agrégation</b>	Moyenne arithmétique	Moyenne géométrique	Moyenne géométrique

Les caractéristiques du meilleur indice sont indiquées au **Tableau 2**.

L'approche s'appuie sur les pondérations utilisant des poids dérivés des opinions d'experts <sup>(1)</sup> au niveau des domaines, qui sont calculées en utilisant la technique du «processus de hiérarchie analytique» (AHP — Analytic Hierarchy Process) — basée sur la comparaison de paires selon un classement ordinal — et en pondérant avec des poids égaux au niveau des sous-domaines et des variables.

L'agrégation est basée sur la moyenne arithmétique au niveau des variables, ce qui implique de calculer la moyenne au sens habituel du terme. Toutefois, au niveau des domaines et sous-domaines, l'agrégation est effectuée en utilisant la moyenne géométrique, qui a pour propriété de minimiser les compensations potentielles entre les valeurs faibles et élevées <sup>(2)</sup>.

Mathématiquement, elle est exprimée comme suit:

$$I_i^* = \prod_{d=1}^6 \left\{ \prod_{s=1}^{12} \left( \sum_{v=1}^{27} w_v r(X_{idsv}) \right)^{w_s} \right\}^{w_d}$$

$i = 1, \dots, 27$   
 $d = 1, \dots, 6$   
 $s = 1, \dots, 12$   
 $v = 1, \dots, 27$   
 $w_v, w_s, w_d \in [0,1]$   
 $\sum w = 1$

Toutefois, son interprétation reste simple, puisqu'un résultat se situe entre 1 et 100, cette dernière valeur représentant l'égalité de genre totale en conjonction avec le plus haut niveau de réalisation observé. Par

exemple, un résultat de 50 sur 100 indique qu'il reste encore la moitié du chemin à parcourir pour réaliser l'objectif d'égalité de genre tout en maximisant le niveau de réalisation.



<sup>(1)</sup> Les experts consultés consistent en membres du groupe de travail de l'EIGE sur l'Indice d'égalité de genre et du Forum d'experts de l'EIGE.

<sup>(2)</sup> Par exemple, la moyenne arithmétique de deux résultats de 10 et 90 est 50. La valeur de la moyenne géométrique des mêmes résultats est 30, ce qui signifie qu'une compensation totale entre les résultats n'est pas possible entre les différents domaines.

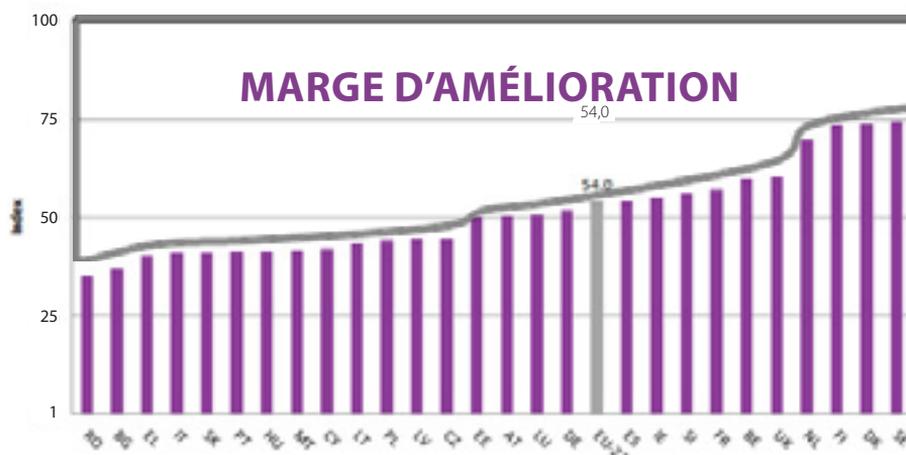


## 5. Loin, bien loin de l'égalité de genre?

Malgré la politique d'égalité de genre menée depuis plus de cinquante ans au niveau de l'UE, les résultats montrent que les inégalités entre les femmes et les hommes sont répandues à travers l'Union. Avec un résultat moyen de 54 sur 100 (**Figure 2**), l'UE est loin d'atteindre son objectif d'égalité de genre. La variabilité observée à cet égard dans l'ensemble de l'UE se reflète

dans l'amplitude des résultats des États membres, compris entre 35,3 et 74,3 sur 100. Près de la moitié des États membres (13) n'atteignent pas le résultat de 50 sur 100. Toutefois, quatre pays — les Pays-Bas, la Finlande, le Danemark et la Suède — sont en tête avec des résultats compris entre près de 70 et un peu plus de 74 sur 100.

**Figure 2. Résultats de l'Indice d'égalité de genre par État membre, 2010**



L'Indice d'égalité de genre est complété par six sous-indices au niveau des domaines (**Tableau 3**) et douze sous-indices au niveau des sous-domaines. Il fournit un état des lieux précis qui permet de savoir où en sont

tous les États membres en matière d'égalité de genre dans chaque domaine (les chiffres détaillés de l'Indice d'égalité de genre, présentés par domaine et sous-domaine, figurent en annexe).

**Tableau 3. Résultats de l'Indice d'égalité de genre par domaine dans l'UE, 2010**

Pays	Indice	Travail	Argent	Savoir	Temps	Pouvoir	Santé
EU-27	54,0	69,0	68,9	48,9	38,8	38,0	90,1

Les résultats de l'Indice d'égalité de genre montrent que, dans l'ensemble, l'égalité de genre est loin d'être

une réalité dans l'UE, notamment dans les domaines du pouvoir et du temps.



## 6. Domaine du travail: disparités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail

Le domaine du travail, conformément à l'orientation définie, notamment dans la stratégie de Lisbonne, examine l'accès des femmes et des hommes au marché du travail ainsi que leur évolution sur ce marché. Il révèle

certains des schémas genrés qui existent sur le marché du travail: participation, ségrégation et qualité du travail (**Tableau 4**).

**Tableau 4. Concepts mesurés et indicateurs utilisés dans le domaine du travail**

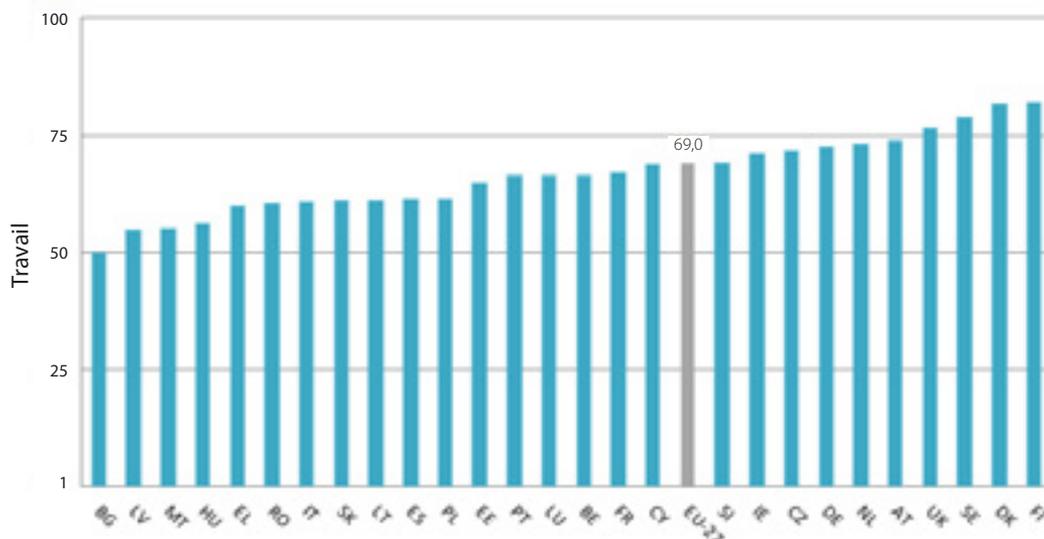
Sous-domaine mesuré	Concept mesuré	Indicateur	Source
Participation	Emploi ETP	Taux d'emploi (équivalent temps plein) (% population 15+ ans)	Eurostat — Enquête sur les forces de travail
	Durée de l'activité professionnelle	Durée de l'activité professionnelle (années)	Eurostat — Enquête sur les forces de travail
Ségrégation et qualité du travail	Ségrégation sectorielle	Emploi dans les secteurs éducatif, social et de la santé humaine (% employés 15-64 ans)	Eurostat — Enquête sur les forces de travail
	Flexibilité du temps de travail	Employés avec des horaires de début et de fin de journée non fixés ou des horaires variables tels que définis par l'employeur (% employés 15-64 ans)	Eurostat — Enquête sur les forces de travail
	Santé et sécurité	Travailleurs estimant que leur travail est sans risque pour leur santé ou sécurité (% travailleurs 15+ ans)	Eurofound — Enquête européenne sur les conditions de travail
	Formation au travail	Travailleurs ayant suivi une formation payée ou offerte par leur employeur ou par eux-mêmes en cas de statut d'indépendant (% travailleurs 15+ ans)	Eurofound — Enquête européenne sur les conditions de travail

Dans le domaine du travail, l'UE obtient en moyenne un résultat de 69 sur 100, soit à peine un peu plus des deux tiers du parcours vers la réalisation de l'objectif de l'égalité de genre. De surcroît, tous les États membres sont à peu près à mi-parcours de cet objectif

dans ledit domaine, mais seule une minorité d'entre eux a déjà parcouru plus des trois quarts du chemin: la Finlande affiche le meilleur résultat dans le domaine du travail avec un résultat de 82 sur 100, juste devant le Danemark (81,6 sur 100) et la Suède (78,6 sur 100).



**Figure 3. Résultats de l'Indice d'égalité de genre par État membre dans le domaine du travail, 2010**



## Les femmes ont toujours moins de chances que les hommes d'exercer une activité

En 2010, les femmes avaient moins de chances de participer au marché du travail (l'emploi équivalent temps plein dans l'UE en 2010 était de 41 % en moyenne pour les femmes, contre 56 % pour les hommes) et, dans l'ensemble des États membres, les femmes occupant un emploi travaillaient moins d'heures et passaient en général moins d'années dans la vie active que les hommes. En 2010, la durée de la vie professionnelle s'étendait à 32 années en moyenne dans l'UE pour les femmes, contre 37 années pour les hommes. Le sous-domaine de la participation affiche un résultat moyen de 76,6 sur 100 pour l'UE. Il existe d'importantes variations entre les États membres, avec des résultats compris entre 53 sur 100 pour Malte et 91,2 sur 100 pour la Suède. Au vu de ces tendances, les femmes sont plus exposées au risque de dépendance économique.

Au niveau politique, les résultats de l'Indice d'égalité de genre montrent qu'il reste à surmonter d'importantes

disparités entre femmes et hommes pour réaliser l'objectif de la stratégie *Europe 2020*, à savoir atteindre un taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans de 75 % d'ici à 2020. L'expérience de la vie active pour les femmes et pour les hommes est un élément clé de l'agenda politique de l'UE sur l'égalité de genre. Les mesures d'incitation visant à accroître la participation des femmes au marché du travail bénéficient d'un soutien croissant. Il est reconnu que des disparités existent entre femmes et hommes dans les droits liés à la famille (tels que les congés parentaux ou les congés des personnes aidantes, ou d'autres mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée).

## Une forte ségrégation entre femmes et hommes demeure présente sur le marché du travail

Les écarts femmes-hommes montrent à quel point la ségrégation sectorielle demeure une caractéristique du marché du travail de l'UE, les femmes demeurant

majoritaires, en 2010, dans des professions telles que celles des secteurs éducatif, social et de la santé humaine. En 2010, en moyenne, 29 % des femmes présentes sur le marché du travail dans l'UE occupaient un emploi dans ces secteurs, contre seulement 8 % des hommes.

La ségrégation femmes-hommes sur le marché du travail peut exacerber les inégalités au niveau de la rémunération et de l'impact sur la promotion professionnelle, la qualité du travail et éventuellement l'indépendance économique.

## La nature genrée de la qualité du travail doit être mesurée

La politique de l'UE poursuit l'objectif de fournir des emplois plus nombreux, mais également des emplois de meilleure qualité dans le cadre de la stratégie *Europe 2020*. L'Indice d'égalité de genre prend en considération plusieurs aspects de la qualité du travail, bien qu'il ne soit pas possible à ce jour d'ajouter un indicateur qui mesure l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

Malgré la difficulté à mesurer les différentes dimensions de la qualité du travail, les trois indicateurs utilisés ont permis de dégager une image mitigée du point de vue du genre. En 2010, dans l'UE, les hommes avaient

en moyenne plus de chances de pouvoir maîtriser leur temps de travail, 45 % d'entre eux pouvant faire varier leurs horaires ou n'ayant pas d'horaires fixes pour la fin de leur journée de travail, contre seulement 39 % des femmes. Toutefois, les hommes restent plus exposés aux risques en matière de santé et de sécurité au travail que les femmes. En 2010, ils étaient 29 % en moyenne dans l'UE à estimer que le travail représente un danger pour leur santé et leur sécurité, contre seulement 19 % des femmes. S'agissant de la formation au travail, le tableau n'est pas uniforme dans l'ensemble des États membres. Si l'on considère les extrémités, on note par exemple que les femmes ont plus de chances que les hommes (écart de 15 points de pourcentage) d'obtenir une formation offerte ou payée par leur employeur (ou par elles-mêmes si elles travaillent à leur compte) en Lettonie, alors que, au Portugal, la tendance est inversée avec un écart de 8 points de pourcentage en faveur des hommes.

Comme décrit dans la section sur la méthodologie, l'analyse multivariée regroupe l'indicateur de ségrégation avec celui qui mesure la qualité du travail, ce qui reflète la forte association entre ces deux points. Le résultat de 62,2 sur 100 enregistré au niveau de l'UE masque des différences très importantes entre les États membres. La Bulgarie obtient un résultat de seulement 33 sur 100, contre un résultat record de 76,1 sur 100 pour la Finlande.



## 7. Domaine de l'argent: des conditions plus précaires pour les femmes

L'indépendance économique est considérée comme une condition indispensable pour que les citoyens européens, tant les femmes que les hommes, puissent maîtriser le cours de leur vie et faire de véritables choix.

Toutefois, les femmes restent confrontées à des situations plus précaires que les hommes dans l'ensemble de l'UE en termes d'accès aux ressources financières et de situation économique (**Tableau 5**).

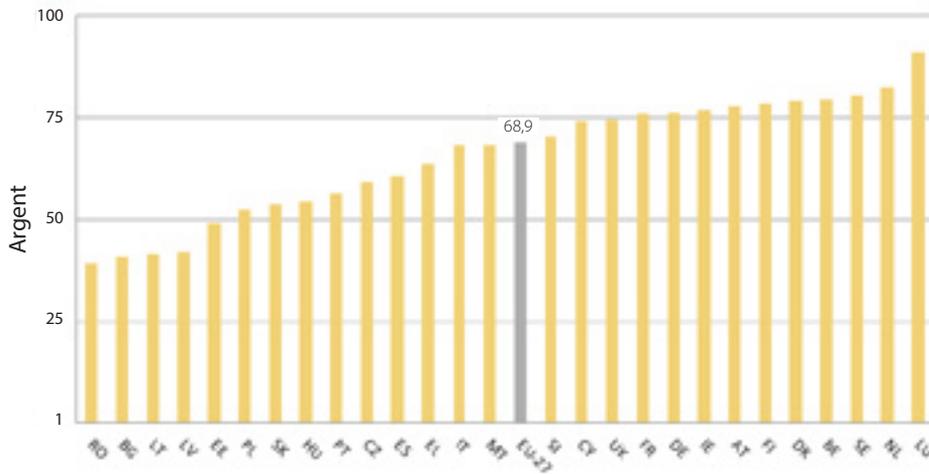
**Tableau 5. Concepts mesurés et indicateurs utilisés dans le domaine de l'argent**

Sous-domaine mesuré	Concept mesuré	Indicateur	Source
Ressources financières	Rémunération	Salaire mensuel moyen — NACE Rév. 2, catégories B-S excepté O, 10 employés ou plus (SPA)	Eurostat — Enquête sur la structure des salaires
	Revenu	Revenu net équivalent moyen (SPA, population 16+ ans)	Eurostat — Revenu et conditions de vie
Situation économique	Pas en risque de pauvreté	Pas en risque de pauvreté, $\geq 60$ % du revenu médian (% population 16+ ans)	Eurostat — Revenu et conditions de vie
	Répartition du revenu	Ratio des quintiles de revenus S80/S20 (% population 16+ ans)	Eurostat — Revenu et conditions de vie

Dans le domaine de l'argent, avec un résultat de 68,9 sur 100 en moyenne, l'UE n'a réalisé qu'aux deux tiers l'objectif d'égalité de genre en ce qui concerne les ressources financières et la situation économique de ses citoyens. Vingt-deux États membres ont déjà parcouru la moitié du chemin, trois États membres affichant

des résultats supérieurs à 80 sur 100: la Suède (80,2), les Pays-Bas (82,5) et le Luxembourg (90,9). Les autres États membres ont des résultats relativement faibles, le plus faible revenant à la Roumanie avec 39 sur 100 (**Figure 4**).

**Figure 4. Résultats de l'Indice d'égalité de genre par État membre dans le domaine de l'argent, 2010**



## Les femmes ont des salaires et des revenus plus faibles que les hommes dans l'UE

En 2010, les femmes avaient des salaires et des revenus inférieurs à ceux des hommes, les progrès dans l'élimination de la disparité femmes-hommes s'avérant extrêmement lents. En 2010, le revenu mensuel moyen dans l'UE était de 2 021 SPA <sup>(?)</sup> pour les femmes, contre 2 533 SPA pour les hommes, soit une différence de 20 %. Outre la rémunération, les politiques s'intéressent également au revenu sous la forme des transferts sociaux: par exemple, la stratégie *Europe 2020* souligne la nécessité d'assurer un complément de ressources adéquat des systèmes de sécurité sociale et de retraite dans les États membres. Les résultats de l'Indice d'égalité de genre montrent qu'il convient de supprimer les écarts existant entre les femmes et les hommes dans ce domaine, les femmes ayant un revenu moindre (après transferts sociaux) par rapport aux hommes. Dans l'UE, le revenu annuel des femmes était de 16 512 SPA en moyenne en 2010, contre 17 367 SPA pour celui des

hommes, soit une différence de 5 %. Au niveau de l'UE, le résultat est de 59,5 sur 100, avec d'importantes variations entre les États membres: le Luxembourg affiche le meilleur résultat avec 95 sur 100 et la Roumanie le plus faible avec 21 sur 100.

## Les femmes sont défavorisées en termes de situation économique

Les différences de salaires et de revenu ne se reflètent pas à l'identique dans la situation économique. Bénéficiant d'un revenu disponible inférieur, les femmes sont en moyenne plus susceptibles que les hommes d'être exposées au risque de pauvreté: un taux de 16 % était enregistré en moyenne chez les femmes, contre 15 % pour les hommes, dans l'UE en 2010. Dans le même temps, les inégalités de revenu étaient relativement similaires entre les femmes et les hommes dans la majorité des États membres. Les disparités femmes-hommes dans la répartition du revenu étaient très réduites en moyenne dans l'UE en 2010: les femmes du quintile le plus pauvre gagnaient 20,4 % du revenu des femmes les plus riches, contre un taux équivalent de 20 % pour les hommes. Toutefois, dans environ la moitié des États membres, il existe une égalité de revenu plus importante chez les femmes que chez les hommes, bien que l'écart demeure réduit.

<sup>(?)</sup> Le standard de pouvoir d'achat (SPA) est une unité monétaire artificielle qui prend en compte les différences entre les niveaux de prix nationaux. Le SPA assure une plus grande comparabilité, parce qu'il représente la capacité des personnes à acquérir le même volume de biens et de services dans les États membres, et non pas uniquement leur niveau de développement économique.



Au niveau de l'UE, les résultats pour le sous-domaine de la situation économique sont très variables: certains États membres sont quasiment aux deux tiers du parcours vers la réalisation de l'objectif d'égalité de genre et d'autres sont presque parvenus à cette égalité, ce qui suggère que les inégalités de genre sont plus

importantes en termes de salaires et de revenu qu'au niveau de la situation économique qui en découle. L'UE affiche un résultat de 79,6 sur 100 dans ce sous-domaine, la Lituanie ayant le résultat le plus bas (64,3 sur 100) et la République tchèque celui le plus haut (97,9 sur 100).



## 8. Domaine du savoir: le niveau d’instruction des femmes dépasse celui des hommes, mais les modèles de ségrégation persistent

Le domaine du savoir examine les différences entre les femmes et les hommes en matière d’éducation et de formation. Il s’intéresse à l’égalité d’accès à l’éducation et du niveau d’instruction, à l’élimination de la

ségrégation dans l’éducation et à la promotion de l’apprentissage tout au long de la vie pour les femmes et les hommes (**Tableau 6**).

**Tableau 6. Concepts mesurés et indicateurs utilisés dans le domaine du savoir**

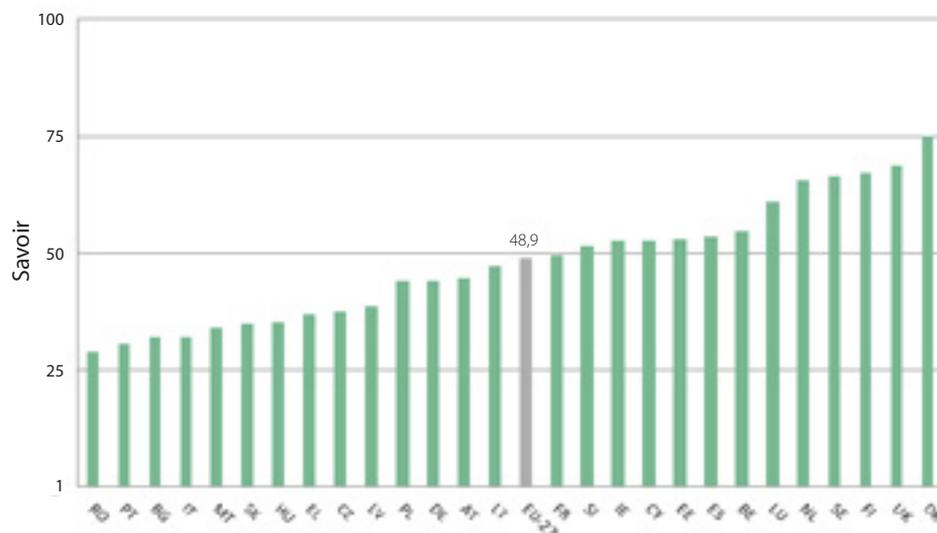
Sous-domaine mesuré	Concept mesuré	Indicateur	Source
Niveau d’instruction et ségrégation	Niveau d’instruction	Diplômés de l’enseignement supérieur (% population 15-74 ans)	Eurostat — Enquête sur les forces de travail
	Ségrégation	Étudiants de l’enseignement supérieur dans les domaines de l’éducation, de la santé et du bien-être, des sciences humaines et des arts — CITE 5-6 (% étudiants de l’enseignement supérieur)	Eurostat — Enquête sur les forces de travail
Apprentissage tout au long de la vie	Apprentissage tout au long de la vie	Personnes participant à l’éducation et à la formation formelles et informelles (% population 15-74 ans)	Eurostat — Enquête sur les forces de travail

Les résultats de l’Indice montrent que les États membres de l’UE sont en moyenne à mi-parcours de l’objectif d’égalité de genre dans ce domaine, avec un résultat de 48,9 sur 100 en moyenne au niveau de

l’UE (**Figure 5**). Les résultats varient considérablement entre les États membres, de 28,8 sur 100 en Roumanie à 75,1 sur 100 au Danemark.



**Figure 5. Résultats de l'Indice d'égalité de genre par État membre dans le domaine du savoir, 2010**



## Les hommes sont désormais minoritaires dans la participation à l'enseignement supérieur, le rapport femmes-hommes s'étant inversé

Les écarts femmes-hommes sont défavorables aux femmes dans la plupart des autres domaines; toutefois, dans celui-ci, la situation est plus nuancée. Depuis 2008, les taux de participation dans l'enseignement supérieur (premier, deuxième et troisième cycles) pour la population âgée de 15 à 74 ans amorcent une inversion: le niveau d'instruction des femmes commence à être supérieur à celui des hommes (Eurostat, LFS, 2003). Concernant le pourcentage de la population ayant atteint le premier et le deuxième cycle en moyenne dans l'UE en 2010, 22 % étaient des femmes, contre 21 % d'hommes.

## La ségrégation demeure élevée dans les secteurs éducatifs

Malgré l'évolution du niveau d'instruction des femmes et des hommes, les modèles de ségrégation demeurent profondément ancrés dans les États membres, les femmes étant surreprésentées dans les filières telles que l'éducation, la santé et le bien-être, les sciences humaines et les arts. Dans l'UE, en 2010, 44 % des étudiantes en moyenne s'orientaient vers ces disciplines, contre seulement 22 % des étudiants hommes. Le sous-domaine de la ségrégation dans l'éducation affiche un résultat de 57,2 sur 100 en moyenne, avec des valeurs allant de 29,9 sur 100 au Portugal à 81,3 sur 100 au Royaume-Uni.

Il est important de s'attaquer à la question de la ségrégation dans l'éducation, car elle se traduit par d'autres inégalités sur le marché du travail et

contribue à favoriser les écarts femmes-hommes au niveau de l'indépendance économique. Agir à ce niveau est essentiel afin de bâtir une société qui rend les femmes et les hommes plus égaux et qui permet à chacun de développer ses capacités humaines et professionnelles.

L'analyse multivariée, décrite dans la section sur la méthodologie, a fusionné les indicateurs de ségrégation et du niveau d'instruction. Cela reflète le lien étroit qui existe entre ces deux concepts. Avec un résultat de 57,2 sur 100 en moyenne, l'UE a à peine passé le cap du mi-parcours vers la réalisation de l'objectif d'égalité de genre. Toutefois, ce résultat est très variable selon les États membres, avec des résultats variant entre 29,9 sur 100 au Portugal et 81,3 sur 100 au Royaume-Uni.

## **La participation à l'apprentissage tout au long de la vie demeure faible et a tendance à se féminiser dans les États membres où elle est la plus haute**

La participation à l'apprentissage tout au long de la vie est très inégale dans l'UE. En 2010, le taux de

participation à l'enseignement et à la formation formels et informels était en moyenne de seulement 17 % pour les femmes et de 16 % pour les hommes. Dans les rares États membres où la participation est relativement élevée, les différences indiquent une large surreprésentation des femmes. Le résultat moyen pour l'UE dans ce sous-domaine est de 41,8 sur 100, avec de fortes variations entre les États membres (de 22,7 sur 100 en Bulgarie à 84,7 sur 100 au Danemark).

Cette tendance fait apparaître le besoin de mettre l'accent à la fois sur l'amélioration du niveau d'instruction, y compris la réduction des disparités entre les États membres, ainsi que sur l'élimination des écarts femmes-hommes. Afin de promouvoir l'adaptabilité et l'employabilité, la citoyenneté active ainsi que l'épanouissement personnel et professionnel, l'agenda politique s'attache à permettre aux femmes et aux hommes de participer à l'apprentissage tout au long de la vie. Les conclusions de l'Indice d'égalité de genre réaffirment l'importance de l'un des objectifs clés du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»), à savoir qu'au moins 15 % des adultes (âgés de 25 à 64 ans) participent à l'apprentissage tout au long de la vie d'ici à 2020, un objectif qui est encore hors de portée de la plupart des États membres.



## 9. Domaine du temps: les inégalités femmes-hommes persistent dans la répartition du temps

Le domaine du temps s'efforce de mettre en évidence la répartition du temps consacré, entre femmes et hommes, aux activités économiques, aux activités domestiques et de soins et aux activités sociales. Il s'agit d'un domaine particulièrement important dans une perspective de genre, compte tenu de la nécessité

impérative de mieux concilier contraintes professionnelles et familiales pour les femmes autant que pour les hommes. Comme la participation au marché de l'emploi est mesurée dans le domaine du travail et qu'il existe un compromis entre les activités, aucun autre indicateur n'a été inclus pour les activités économiques (**Tableau 7**).

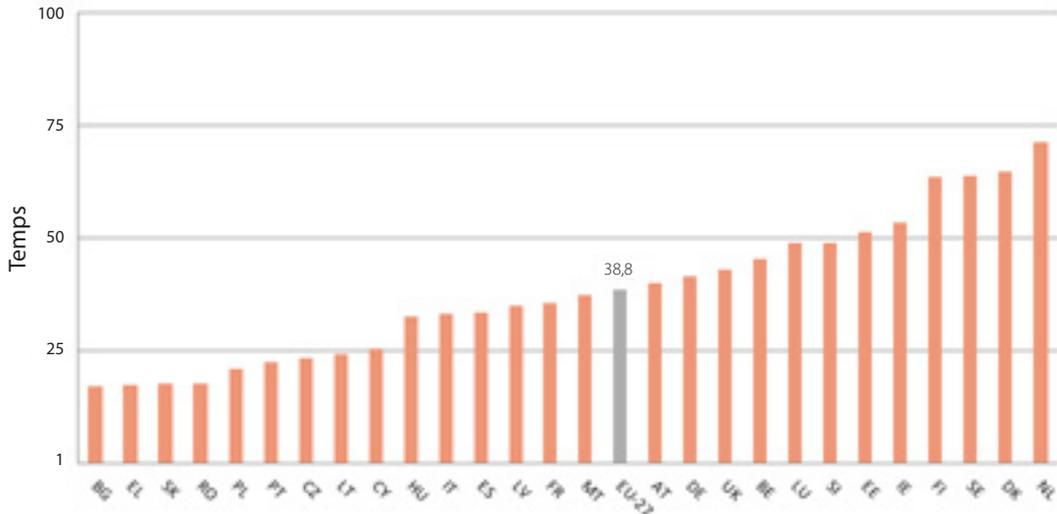
**Tableau 7. Concepts mesurés et indicateurs utilisés dans le domaine du temps**

Sous-domaine mesuré	Concept mesuré	Indicateur	Source
Activités domestiques et de soins	Garde d'enfants	Travailleurs participant à la garde et à l'éducation de leurs enfants ou petits-enfants, au moins 1 heure par jour (% travailleurs 15+ ans)	Eurofound — Enquête européenne sur les conditions de travail
	Tâches domestiques	Travailleurs participant à la cuisine et au ménage, au moins 1 heure par jour (% travailleurs 15+ ans)	Eurofound — Enquête européenne sur les conditions de travail
Activités sociales	Sport, culture et loisirs	Travailleurs pratiquant un sport, une activité culturelle ou de loisir en dehors du domicile, au moins tous les deux jours (% travailleurs 15+ ans)	Eurofound — Enquête européenne sur les conditions de travail
	Bénévolat et activités caritatives	Travailleurs impliqués dans des activités bénévoles ou caritatives au moins une fois par mois (% travailleurs 15+ ans)	Eurofound — Enquête européenne sur les conditions de travail

L'Indice d'égalité de genre montre (**Figure 6**) qu'il existe d'importantes disparités entre les femmes et les hommes dans la répartition du temps consacré aux activités domestiques et de soins ainsi qu'aux activités sociales. Le domaine du temps obtient le deuxième résultat le plus médiocre en termes d'égalité de genre,

après le domaine du pouvoir, avec un résultat de 38,8 sur 100 en moyenne au niveau de l'UE; l'UE est donc loin d'être à mi-parcours de l'objectif d'égalité de genre, avec des résultats variant en deçà de 20 sur 100 en Bulgarie, en Grèce, en Slovaquie et en Roumanie à un maximum de 71,3 sur 100 aux Pays-Bas.

**Figure 6. Résultats de l'Indice d'égalité de genre par État membre dans le domaine du temps, 2010**



## Les femmes restent impliquées de manière disproportionnée dans les activités domestiques et de soins

Ce domaine présente d'importantes disparités femmes-hommes concernant le temps consacré aux activités domestiques et de soins dans l'UE. Dans tous les États membres, les femmes sont impliquées de manière disproportionnée dans ces activités, les écarts étant extrêmement marqués dans le temps consacré à l'éducation et aux soins des enfants et petits-enfants. En 2010, 41 % des femmes en moyenne dans l'UE consacraient au moins une heure par jour à s'occuper ou à éduquer leurs enfants et/ou petits-enfants, contre 25 % des hommes. Dans tous les États membres, les femmes assurent la cuisine et les tâches domestiques de manière disproportionnée — 77 % des femmes en moyenne dans l'UE consacraient au moins une heure quotidienne à ces tâches, contre seulement 24 % des hommes en 2010. Avec un résultat moyen de 45,5 sur 100, l'UE est loin d'être à mi-parcours de l'objectif d'égalité de genre dans ce domaine. Très variables selon les États membres, les résultats sont compris entre 20 sur 100 en Grèce et 80,4 sur 100 au Danemark.

## Les inégalités dans la répartition du temps s'étendent aux activités sociales

Dans tous les États membres, à une seule exception près, les hommes ont plus de chances que les femmes de pratiquer régulièrement des activités sportives, culturelles ou de loisir. Dans l'UE, en 2010, seuls 9 % des femmes en moyenne participaient à des activités sportives, culturelles ou de loisir au moins tous les deux jours, contre 12 % des hommes. La situation est plus équilibrée quand il s'agit du bénévolat et des activités caritatives, avec une participation moyenne d'au moins une fois par mois de 15 % des femmes dans l'UE, contre 14 % des hommes, en 2010. Les disparités entre les femmes et les hommes sont inexistantes dans certains États membres, mais marquées dans d'autres. Le résultat moyen de l'UE dans ce sous-domaine est de 33 sur 100, avec des résultats compris entre 9,9 sur 100 au Portugal et 74,8 sur 100 en Finlande.

Les conclusions de l'Indice d'égalité de genre réaffirment l'importance des mesures visant à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes tout autant que pour les hommes, conformément aux objectifs fixés par le



Conseil européen de Barcelone en 2002, concernant la fourniture de services de garde d'enfants de qualité, abordables et appropriés, et l'appel à promouvoir la cohésion et à favoriser les possibilités d'emploi pour les travailleurs, y compris par la promotion du rôle des hommes dans la famille, de l'égalité entre hommes et

femmes et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, comme stipulé dans les conclusions du Conseil européen du 17 juin 2011 «Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale dans le contexte de l'évolution démographique».



## 10. Domaine du pouvoir: le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision demeure un défi majeur à relever au niveau de l'UE et pour tous les États membres

Les femmes restent largement sous-représentées aux postes décisionnels de haut niveau dans la majorité des États membres. Bien que les femmes représentent près de la moitié des forces de travail et plus de la moitié des diplômés de l'enseignement supérieur, la

proportion de femmes occupant des postes décisionnels de haut niveau demeure très faible. Cet écart se solde par un gaspillage de ressources humaines compétentes et hautement qualifiées (**Figure 8**).

**Tableau 8. Concepts mesurés et indicateurs utilisés dans le domaine du pouvoir**

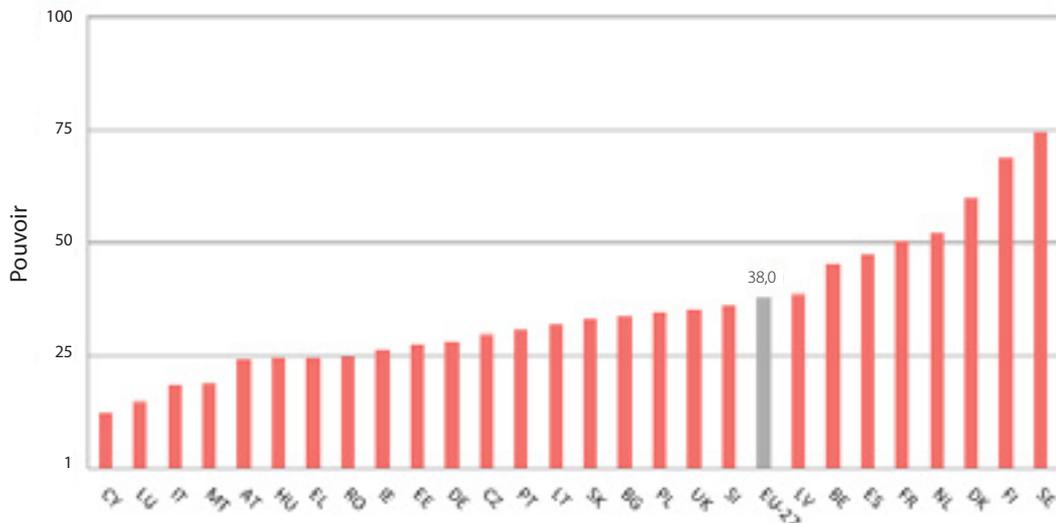
Sous-domaine mesuré	Concept mesuré	Indicateur	Source
Politique	Représentation ministérielle	Proportion de ministres (% population 18+ ans)	DG Justice — Les femmes et les hommes dans la prise de décision
	Représentation parlementaire	Proportion de députés (% population 18+ ans)	DG Justice — Les femmes et les hommes dans la prise de décision
	Représentation dans les assemblées régionales	Proportion de membres dans les assemblées régionales (% population 18+ ans)	DG Justice — Les femmes et les hommes dans la prise de décision
Économique	Membres de conseils d'administration (CA)	Proportion de membres dans les CA des grandes sociétés cotées en Bourse, conseils de surveillance ou d'administration (% population 18+ ans)	DG Justice — Les femmes et les hommes dans la prise de décision
	Membres de banques centrales	Proportion de membres dans les organes décisionnels clés de banques centrales (% population 18+ ans)	DG Justice — Les femmes et les hommes dans la prise de décision

L'Indice d'égalité de genre met en évidence un important déficit en termes d'égalité de genre dans ce domaine avec un résultat moyen de 38 sur 100 au niveau de l'UE. Il s'agit du domaine présentant le résultat le plus bas en matière d'égalité de genre, la majorité des États membres ayant une note en deçà de ce niveau. En effet, seuls cinq États membres ont passé

le cap du mi-parcours de l'objectif d'égalité dans le domaine du pouvoir (France, Pays-Bas, Danemark, Finlande et Suède), la Suède affichant le résultat le plus haut (74,3 sur 100). Chypre, le Luxembourg, l'Italie et Malte affichent quant à eux des résultats situés en deçà de 20 sur 100 (**Figure 7**).



**Figure 7. Résultats de l'Indice d'égalité de genre par État membre dans le domaine du pouvoir, 2010**



## Faibles niveaux d'égalité de genre dans la prise de décisions politiques

Dans la prise de décisions politiques, la représentation des femmes est très faible, bien que ce sujet soit largement traité dans les politiques au niveau de l'UE et dans des cadres plus larges à l'échelle internationale (programme d'action de Beijing, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes). En 2010, les femmes représentaient en moyenne 25 % des ministres, 23 % des députés et 30 % des membres des assemblées régionales dans l'UE. Cela se traduit par un résultat moyen de 49,9 sur 100 pour l'UE, avec des valeurs extrêmes comprises entre 15,1 sur 100 (Hongrie) et 91,5 sur 100 (Suède). Ces résultats illustrent l'importance des actions clés définies par la Commission européenne, telles que soulignées dans sa *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015*, à savoir «réfléchir à des initiatives ciblées visant à améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision», «suivre la progression vers l'objectif d'au moins 40 % de représentants de chacun des genres dans les comités et les groupes d'experts établis par la Commission» et «soutenir la promotion d'une plus grande participation des femmes aux élections du Parlement européen, notamment parmi les candidats».

## Le résultat le plus faible se trouve dans les prises de décisions économiques

Le manque de représentativité des femmes dans la sphère économique est encore plus prononcé que dans la sphère politique. Dans la grande majorité des États membres, les femmes sont largement sous-représentées dans les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en Bourse (12 % en moyenne dans l'UE en 2010) et dans les organes décisionnels des banques centrales (18 % en moyenne dans l'UE en 2010). Ce sous-domaine affiche le résultat le plus faible de l'Indice d'égalité de genre, soit 29 sur 100. Il existe d'importantes variations entre les États membres, avec près de 5 sur 100 à Chypre et au Luxembourg et 60,3 sur 100 en Suède. Ce sont des résultats importants dans le contexte du lancement par la Commission européenne, en 2011, de l'initiative «Davantage de femmes dans les conseils d'administration, une promesse pour l'Europe» — un appel aux sociétés cotées en Bourse de toute l'Europe à signer une déclaration d'engagement volontaire à porter la proportion de femmes au sein des conseils d'administration à 30 % d'ici à 2015 et à 40 % d'ici à 2020, en recrutant activement des femmes qualifiées pour remplacer les membres sortants.



# 11. Domaine de la santé: faibles écarts entre femmes et hommes dans la plupart des États membres de l'UE

Ce domaine de l'Indice principal aborde les problématiques de santé en tenant compte des questions de sexe et de genre. Il considère à la fois l'état de santé des femmes et des hommes et leur accès aux structures de santé (**Tableau 9**). Le défi dans ce domaine est d'assurer le maintien ou l'amélioration des niveaux de

réalisation de l'objectif d'égalité, tout en éliminant les écarts qui subsistent entre les femmes et les hommes, la santé étant directement liée non seulement à l'indépendance économique, mais également à la dignité et à l'intégrité physique.

**Tableau 9. Concepts mesurés et indicateurs utilisés dans le domaine de la santé**

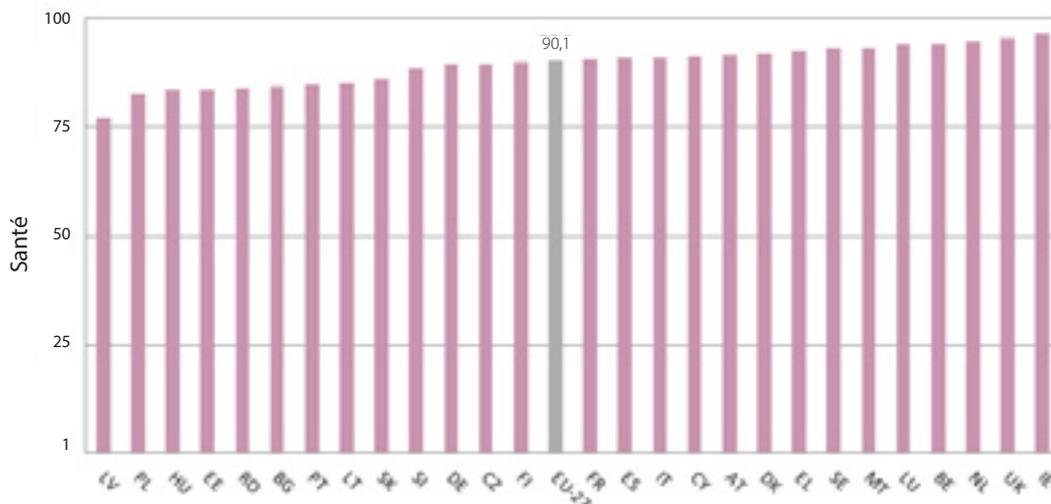
Sous-domaine mesuré	Concept mesuré	Indicateur	Source
État	Santé perçue par les répondants	Santé perçue, bonne ou très bonne (% population 16+ ans)	Eurostat — Revenu et conditions de vie
	Espérance de vie	Espérance de vie en valeur absolue à la naissance (années)	Eurostat — Statistiques démographiques
	Années de vie en bonne santé	Années de vie en bonne santé en valeur absolue à la naissance (années)	Eurostat — Revenu et conditions de vie
Accès	Besoins médicaux non satisfaits	Population qui n'a pas de besoins non satisfaits d'examens médicaux (% population 16+ ans)	Eurostat — Revenu et conditions de vie
	Besoins dentaires non satisfaits	Population qui n'a pas de besoins non satisfaits d'examens dentaires (% population 16+ ans)	Eurostat — Revenu et conditions de vie

Les résultats de l'Indice d'égalité de genre montrent que les États membres sont, en moyenne, près d'atteindre l'objectif d'égalité dans le domaine de la santé, avec un résultat de 90,1 sur 100 (**Figure 8**) au niveau de l'UE. Ils reflètent à la fois les faibles écarts femmes-hommes existants et le faible niveau de besoins non satisfaits caractérisant les prestations relatives à la santé dans l'UE. En l'occurrence, le Royaume-Uni et l'Irlande obtiennent tous les deux les meilleurs résultats, situés au-dessus de 95 sur 100.

S'agissant des écarts femmes-hommes, le domaine de la santé présente un tableau mitigé. Bien qu'il y ait peu de disparités, voire aucune, en termes de besoins non satisfaits, médicaux ou dentaires, cela ne se reflète pas à l'identique au niveau de l'état de santé, des disparités importantes femmes et hommes pouvant y être observées.



**Figure 8. Résultats de l'Indice d'égalité des genres par État membre dans le domaine de la santé, 2010**



## «Les femmes sont plus malades et les hommes meurent plus jeunes»

Le niveau de santé perçu est légèrement plus élevé chez les hommes que chez les femmes: en 2010, dans l'UE, 71 % des hommes en moyenne percevaient leur état de santé comme bon ou très bon, contre 66 % des femmes. Il y a une grande part de vérité dans l'adage selon lequel «les femmes sont plus malades et les hommes meurent plus jeunes», à la fois au niveau de l'UE et à celui des États membres. De fait, en 2010, les femmes dans l'UE bénéficiaient en moyenne de 62,7 années de vie en bonne santé, contre 61,9 pour les hommes; toutefois, dans un même temps, l'espérance de vie des femmes était de 82,9 ans, contre 77 ans pour les hommes. L'Indice d'égalité de genre enregistre un résultat de 86,6 sur 100 en moyenne pour l'UE dans ce sous-domaine. Les variations entre les États membres ne sont pas aussi importantes que dans les autres domaines, les résultats étant compris entre 71 sur 100 (Lettonie) et 96,7 sur 100 (Suède). Conformément à la politique de l'UE menée en la matière, il est important de reconnaître la dimension de genre dans le domaine de la santé et de continuer à étudier les résultats relatifs à la santé, y compris les risques pour la santé et les maladies sexospécifiques.

## De faibles disparités entre les femmes et les hommes existent dans l'accès aux structures de santé

Globalement, le domaine de la santé révèle des disparités femmes-hommes mineures, voire inexistantes, dans les besoins médicaux ou dentaires non satisfaits, bien que les résultats dans cette dernière catégorie soient relativement plus faibles. En 2010, pas moins de 93 % des femmes et 94 % des hommes en moyenne dans l'UE indiquaient qu'ils n'avaient pas de besoins médicaux non satisfaits. Et 93 % des hommes et des femmes affirmaient la même chose à propos des soins dentaires. Ce sous-domaine se caractérise par un résultat de 93,7 sur 100 en moyenne dans l'UE, le meilleur résultat étant relevé en Slovaquie (99,9 sur 100) et le plus faible en Lettonie (83,7 sur 100). L'amélioration de l'accès au système de soins de santé demeure une priorité de la politique de l'UE, notamment dans le contexte des changements démographiques intervenant dans toute l'Europe. La crise économique a également fait apparaître de nouveaux défis en ce qui concerne les systèmes publics de santé. Des données indiquent que certains pays ont développé les installations de santé et de soins de longue durée, tandis que d'autres

ont augmenté les honoraires ou réduit les avantages monétaires liés à la santé ou aux soins dans le cadre de la réduction des dépenses publiques. Cela a un impact

disproportionné sur les femmes (Commission européenne, 2013) et il sera par conséquent important de suivre les disparités femmes-hommes à l'avenir.



## 12. Domaine des inégalités croisées

Selon le concept de la diversité, se limiter uniquement aux catégories binaires du genre ne suffit pas. Il est donc important de prendre en compte l'effet généré par l'intersection de la dimension de genre et d'autres caractéristiques susceptibles d'influencer leur expérience.

Suivant cet argument, il serait donc nécessaire de bâtir une multitude d'indices d'égalité de genre, soit un pour chaque groupe d'intérêt: une tâche impossible en soi et qui réduirait l'intérêt d'un seul indice composite.

**Tableau 10. Concepts mesurés et indicateurs utilisés dans le domaine des inégalités croisées**

Sous-domaine mesuré	Concept mesuré	Indicateur	Source
Discrimination et autres motifs sociaux	Taux d'emploi: minorités et/ou migrants, travailleurs âgés, monoparentalité	Emploi des personnes nées dans un pays étranger (% population 15-64 ans née dans un pays étranger)	Eurostat — Enquête sur les forces de travail
		Emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans	Eurostat — Enquête sur les forces de travail
		Taux d'emploi des personnes vivant dans un foyer avec un seul adulte et un ou plusieurs enfants dépendants (%)	Eurostat — Enquête sur les forces de travail

Dans l'Indice d'égalité de genre, les inégalités croisées ont été initialement mesurées à travers les écarts femmes-hommes dans les taux d'emploi de groupes spécifiques de la population (migrants, travailleurs âgés, parents isolés et personnes aidantes).

### Inégalités croisées: les disparités entre les femmes et les hommes au sein de différents groupes sont importantes car elles peuvent être liées à différents niveaux d'égalité de genre

Les trois groupes examinés à titre d'exemples sont: les personnes nées dans un pays étranger (comme indicateur des migrants), les personnes âgées de 55 à 64 ans (travailleurs âgés) et les personnes vivant dans un ménage avec un seul adulte et au moins un enfant (comme indicateur de monoparentalité) (**Tableau 10**). Il ne suffit pas de se baser sur ces groupes examinés à

titre d'exemples pour tirer des conclusions sur la façon dont les inégalités croisées contribuent globalement à l'inégalité de genre, mais ces exemples fournissent l'occasion de débattre de ce sujet important de manière plus approfondie.

Les indicateurs choisis permettent d'étudier les taux d'emploi; ils servent d'indicateurs pertinents pour illustrer l'évolution de certains groupes de femmes et d'hommes dans l'UE en termes de participation économique, comme un moyen pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Comme il s'agit d'un domaine satellite, chacun des indicateurs choisis illustre seulement l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie sélectionnée. Cela implique que les résultats ne sont pas combinés en un seul sous-indice d'inégalités croisées (bien que les résultats pour chaque catégorie soient positivement corrélés) ni agrégés dans l'indice principal. Les résultats sont fournis pour trois groupes distincts, qui peuvent ainsi être comparés à la population globale âgée de 15 à 64 ans (**Tableau 11**).

**Tableau 11. Résultats de l'Indice d'égalité de genre par État membre dans le domaine des inégalités croisées, 2010**

Pays	Emploi — Personnes nées à l'étranger	Emploi — Travailleurs âgés	Emploi — Monoparentalité	Emploi — Population 15-64 ans (*)
DK	84,7	76,3	92,3	95,2
SE	78,6	94,7	80,2	93,2
NL	80,9	61,1	80,4	92,8
FI	77,2	79,1	86,6	89,7
AT	83,7	48,4	93,3	89,0
DE	77,7	72,0	79,8	88,6
UK	81,2	70,6	66,1	86,6
CY	98,6	60,7	85,7	84,5
SI	83,7	35,4	93,2	84,0
PT	90,2	62,1	90,9	82,0
EE	81,2	74,4	89,0	81,3
FR	69,9	53,7	84,0	80,1
LV	83,8	67,9	91,0	79,5
LU	87,3	45,0	94,6	76,8
LT	84,7	65,4	84,1	76,4
BE	63,2	42,0	74,2	75,9
BG	66,7	54,0	81,6	75,7
CZ	78,6	50,9	85,6	75,6
IE	75,8	60,2	55,6	75,0
PL	61,7	35,0	82,0	71,2
ES	75,4	47,7	84,2	70,3
SK	54,8	41,3	89,2	70,3
RO	78,6	47,4	88,8	69,9
HU	87,3	43,3	82,2	68,1
EL	71,8	41,6	84,4	64,7
IT	69,4	37,8	86,4	62,1
MT	65,4	19,3	54,7	53,1
<b>EU-27</b>	<b>75,6</b>	<b>55,2</b>	<b>78,8</b>	<b>78,1</b>

(\*) Indicateur comparatif.

Source: Calculs de l'EIGE.

Dans toutes les dimensions considérées par le domaine des inégalités croisées, les hommes sont en moyenne plus susceptibles de participer au marché du travail que les femmes. Les différences sont faibles ou inexistantes dans certains États membres, mais, dans d'autres, d'importants écarts existaient.

S'agissant des taux d'emploi des personnes nées dans un pays étranger (comme indicateur des migrants), les résultats en matière d'égalité de genre affichent d'importants écarts par rapport à ceux de la population âgée de 15 à 64 ans. Associés à un faible niveau de réalisation de l'objectif d'égalité de genre, ils sont inférieurs de 10 points de pourcentage, voire plus, en France, au



Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Finlande, en Belgique, en Suède et en Slovaquie. En revanche, les résultats sont bien plus élevés, d'au moins 10 points de pourcentage, au Luxembourg, à Malte, à Chypre et en Hongrie.

S'agissant des résultats relatifs aux travailleurs âgés (entre 55 et 64 ans), ils sont largement inférieurs dans tous les États membres, à l'exception de la Suède. Le résultat moyen de l'UE s'élève à 78,1 sur 100 pour la population âgée de 15 à 64 ans, contre seulement 55,2 sur 100 pour les travailleurs âgés. L'écart le plus flagrant est enregistré en Slovaquie, où le résultat en matière d'égalité de genre pour la population de 15 à 64 ans s'élève à 84 sur 100, contre 35,4 sur 100 pour les travailleurs âgés, soit une différence de 48,6 points.

Dans le dernier groupe, pour les personnes en situation de monoparentalité, les différences par rapport à la population de référence sont plus hétérogènes. Il existe une baisse significative (de plus de 10 points de pourcentage) du résultat d'égalité de genre du groupe en question aux Pays-Bas, en Suède, en Irlande et au Royaume-Uni, les résultats de la population de référence étant relativement élevés dans ces États membres (86,9 sur 100 en moyenne). La tendance s'inverse (soit une augmentation de 10 points de pourcentage en faveur du groupe en question) dans un certain nombre d'États membres, y compris la République tchèque, la Pologne, la Lettonie, l'Espagne, la Hongrie, le Luxembourg, la Roumanie, la Slovaquie, la Grèce et l'Italie. Toutefois, cela coïncide avec des résultats relativement faibles dans ces pays pour la population de référence (en moyenne 70,9 sur 100).



## 13. Domaine de la violence: un grand vide?

La violence fondée sur le genre envers les femmes demeure l'une des violations les plus répandues à notre époque à l'encontre des droits de l'homme, portant atteinte à la dignité et à l'intégrité des femmes, imposant de graves préjudices aux individus, aux familles, aux communautés et à la société. Il s'agit d'une manifestation de relations de pouvoir historiquement inégales entre les femmes et les hommes, qui représente un obstacle majeur à la réalisation de l'objectif d'égalité de genre. Dans l'UE, neuf victimes sur dix de cas de violence entre partenaires intimes sont des femmes. Malgré la rareté des données, on estime qu'un quart de toutes les femmes de l'UE ont subi des violences

physiques au moins une fois dans leur vie d'adulte (Conseil de l'Europe, 2006).

Le domaine de la violence est caractérisé par des lacunes statistiques très importantes dans la mesure des progrès en matière d'égalité de genre, au niveau de l'UE. Il s'agit d'un domaine essentiel de l'égalité de genre, qui combine théoriquement la violence directe et indirecte (**Tableau 12**), reconnaissant que les femmes sont exposées à des risques plus importants de violence fondée sur le genre que les hommes, et que la violence fondée sur le genre affecte les femmes de manière disproportionnée.

**Tableau 12. Concepts mesurés et indicateurs utilisés dans le domaine de la violence**

Sous-domaine mesuré	Concept mesuré	Indicateur
Directe	—	—
Indirecte	—	—

### Manque d'indicateurs de genre pour mesurer la violence fondée sur le genre envers les femmes

Il y a généralement peu d'indicateurs qui peuvent mesurer la violence fondée sur le genre envers les femmes, étant donné que les principes des systèmes de classification des crimes à des fins statistiques doivent encore être instaurés dans l'UE. La possibilité d'obtenir des données administratives comparables sur la violence sexiste est également très limitée au niveau de l'UE, car il n'y a aucune méthodologie commune parmi les États membres. Les normes, attitudes et stéréotypes sous-jacents à la violence fondée sur le genre envers les femmes sont loin d'être suffisamment mesurés, ce qui se traduit par un manque manifeste d'indicateurs potentiels. Il n'y a à ce jour aucune source d'information fournissant des données fiables, harmonisées et comparables pour tous les États membres sur ces aspects.

Compte tenu des contraintes méthodologiques de l'Indice d'égalité de genre qui exigent des données harmonisées, disponibles sur une période donnée, il n'a pas été possible d'identifier des indicateurs adaptés. Cela est symptomatique d'un vaste déficit de données et d'informations aux niveaux national et international, même si certaines de ces lacunes pourront être bientôt en partie comblées par l'Enquête européenne sur la violence envers les femmes effectuée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA). Toutefois, il n'existe pas à ce jour de projet prévoyant la collecte régulière de données harmonisées au niveau de l'UE sur ce sujet important.

Les lacunes statistiques concernant la mesure de la violence fondée sur le genre envers les femmes sont des éléments de preuve importants à l'appui de la résolution du Parlement européen sur les priorités et la définition d'un nouveau cadre politique de l'Union en matière de lutte contre la violence envers les femmes. Cette résolution invite la Commission européenne à



développer et à fournir des statistiques annuelles sur ce sujet. Elle engage également les États membres à veiller à ce que l'ampleur des violences envers les femmes se reflète clairement dans les statistiques nationales, y compris leur nature genrée, et à prendre des mesures afin de garantir que des données soient réunies concernant le sexe de la victime, le sexe de l'agresseur, la relation entre victime et agresseur, leur âge, la nature du crime et les blessures occasionnées. Le Conseil, dans ses conclusions du 6 décembre 2012 sur la lutte contre la violence envers les femmes et la mise en place de services d'aide aux victimes de violences domestiques, appelle également à améliorer la collecte et la diffusion de données relatives aux victimes et aux auteurs de toutes les formes de violence envers les femmes aux niveaux national et de l'UE, qui soient comparables, fiables et régulièrement actualisées.

Le second sous-domaine est la violence indirecte. Il vise à mesurer les normes genrées et les attitudes et stéréotypes sexistes, sous-jacents aux formes actuelles de violence fondée sur le genre envers les femmes, en plus de toutes les autres formes d'inégalités de genre.

Faute de statistiques sexuées qui soient harmonisées et comparables au niveau de l'UE, le domaine de la violence reste vide (**Figure 9**). Il représente néanmoins un domaine indispensable pour la mesure de l'égalité de genre. Aussi, son maintien est motivé par l'urgente nécessité de mesurer cette dimension et de combler ce vide, ce qui, avec l'appui d'indicateurs appropriés, pourrait fournir des informations cruciales sur ce sujet. Bien que des indicateurs de genre n'aient pu être retenus dans ce domaine, cet espace vide se veut une invitation à le combler à la première occasion.

**Figure 9. Résultats de l'Indice d'égalité de genre par État membre dans le domaine de la violence, 2010**



## 14. Conclusion

L'Indice d'égalité de genre est un outil statistique synthétique qui fournit une mesure complète de l'égalité entre les femmes et les hommes relative au contexte politique de l'UE. Les résultats montrent que l'UE est à mi-parcours vers la réalisation de l'objectif de genre, bien qu'il existe d'importantes variations entre les États membres. Les résultats les plus bas sont observés dans le domaine de la prise de décision et dans la répartition du temps, l'Indice d'égalité de genre pointant également l'absence de données appropriées pour mesurer la violence fondée sur le genre envers les femmes. Ces résultats montrent l'étendue du chemin qui reste à parcourir pour que l'égalité de genre devienne réalité.

### Limites des indicateurs utilisés

Le domaine de l'argent serait mieux mesuré par des données sur le revenu mesurées au niveau individuel. La plupart des indicateurs de genre (revenu équivalent moyen, répartition du revenu, exposition au risque de pauvreté) qui sont inclus dans le domaine de l'argent sont collectés au niveau du foyer, et des échelles d'équivalence sont utilisées pour calculer le revenu individuel <sup>(4)</sup>. Le revenu équivalent repose sur l'hypothèse d'une répartition égale des ressources financières entre les membres du foyer. Le problème est que cette approche ignore les possibles relations de pouvoir au sein du foyer et sous-estime ainsi la réelle portée des écarts réels en la matière.

### Des voies de développement pour mieux mesurer l'égalité de genre à l'avenir

Plusieurs sous-domaines n'ont pas pu être mesurés en raison des contraintes de disponibilité des données, notamment en ce qui concerne le pouvoir dans les processus décisionnels dans la société au sens large (en raison de la qualité insuffisante des données) ou les comportements en matière de santé (en raison

<sup>(4)</sup> Pondération du ménage par le nombre d'adultes équivalents appartenant à ce ménage.

de l'absence de données sexuées). Enfin, la mesure de la répartition du temps pourrait être nettement améliorée en s'appuyant sur une enquête sur l'utilisation du temps: les données recueillies actuellement ne couvrent pas tous les États membres, ne sont pas totalement harmonisées et ne représentent pas une période uniforme.

### L'Indice d'égalité de genre doit être analysé en conjonction avec des indicateurs plus larges pour introduire de nouvelles perspectives

Puisque l'Indice d'égalité de genre est basé sur des variables au niveau individuel, l'analyse doit être poursuivie dans le cadre de perspectives plus larges de politiques en faveur de l'égalité de genre, qui ne sont pas liées par les strictes considérations statistiques relatives à l'élaboration d'un indicateur composite. Il est par conséquent essentiel d'interpréter son résultat général, et les résultats au niveau des sous-domaines, en conjonction avec des variables institutionnelles ou macroéconomiques. Par exemple, les résultats de l'Indice d'égalité de genre peuvent être analysés en rapport avec la fourniture de cadres juridiques, de mesures politiques et de services. Pour contextualiser l'Indice d'égalité de genre à un niveau national, ces données et d'autres informations complémentaires utiles sont fournies dans un ensemble de *Profils nationaux* sous la forme d'un rapport annexe au rapport intégral sur l'Indice d'égalité de genre.

### L'impact de la crise sur l'égalité de genre doit être pris en considération

L'interprétation de l'Indice d'égalité de genre et des disparités de genre dans les domaines concernés exige de prendre en compte l'impact de la crise économique sur les femmes et les hommes. Par exemple, une



conséquence inattendue de la crise a été une réduction temporaire de certains écarts entre les femmes et les hommes. Loin de correspondre à une amélioration de l'égalité de genre, cette évolution a plutôt révélé une aggravation des conditions à la fois pour les femmes et les hommes (Commission européenne, 2013). Il est par conséquent impératif d'analyser les disparités entre les femmes et les hommes en conjonction avec une analyse minutieuse des niveaux de réalisation, étant donné qu'ils sont susceptibles d'évoluer dans le contexte de la crise ou d'autres transformations sociales et économiques.

## **L'Indice d'égalité de genre est un outil majeur pour suivre dans le temps les politiques en matière d'égalité de genre**

L'Indice d'égalité de genre fournit aux décideurs et responsables politiques, parmi d'autres utilisateurs, une source fiable de référence, qui présente les disparités actuelles entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne, en relation avec les niveaux de réalisation des États membres. L'Indice d'égalité de genre enrichit les analyses internationales en fournissant une mesure synthétique, mais néanmoins complète, compatible avec l'évaluation de l'efficacité des politiques d'égalité de genre. La comparaison dans le temps, à travers la première mise à jour de l'Indice d'égalité de genre en 2015, fournira une évaluation précieuse des progrès accomplis par les États membres dans la réalisation de l'objectif d'égalité de genre.

# Annexe

Pays	Indice
SE	74,3
DK	73,6
FI	73,4
NL	69,7
UK	60,4
BE	59,6
FR	57,1
SI	56,0
IE	55,2
ES	54,0
DE	51,6
LU	50,7
AT	50,4
EE	50,0
CZ	44,4
LV	44,4
PL	44,1
LT	43,6
CY	42,0
MT	41,6
HU	41,4
PT	41,3
IT	40,9
SK	40,9
EL	40,0
BG	37,0
RO	35,3
<b>EU-27</b>	<b>54,0</b>

Pays	Travail	Participation	Ségrégation et qualité du travail
FI	82,0	88,3	76,1
DK	81,6	90,1	73,9
SE	78,6	91,2	67,7
UK	76,6	79,7	73,7
AT	73,9	79,0	69,1
NL	73,1	77,6	68,8
DE	72,5	76,7	68,6
CZ	71,6	77,3	66,4
IE	71,0	73,9	68,1
SI	69,1	82,7	57,7
CY	68,7	84,9	55,6
FR	67,0	76,1	59,1
BE	66,4	70,7	62,3
LU	66,4	70,3	62,7
PT	66,2	85,6	51,1
EE	64,6	84,9	49,2
PL	61,4	73,4	51,3
ES	61,3	71,6	52,5
LT	61,0	81,9	45,4
SK	61,0	75,3	49,3
IT	60,6	57,8	63,4
RO	60,4	74,5	49,0
EL	59,7	65,4	54,4
HU	55,9	68,3	45,7
MT	55,0	53,0	57,0
LV	54,9	83,2	36,2
BG	49,9	75,5	33,0
<b>EU-27</b>	<b>69,0</b>	<b>76,6</b>	<b>62,2</b>

Pays	Argent	Ressources financières	Situation économique
LU	90,9	95,0	86,9
NL	82,5	71,8	94,8
SE	80,2	67,7	95,1
BE	79,3	69,7	90,3
DK	79,2	74,8	83,9
FI	78,4	66,3	92,7
AT	77,9	65,9	92,1
IE	77,0	76,8	77,2
DE	76,3	70,6	82,6
FR	75,9	67,0	86,1
UK	74,3	72,7	76,0
CY	74,1	66,5	82,6
SI	70,2	51,8	95,1
MT	68,2	54,1	86,0
IT	68,2	60,2	77,3
EL	63,3	54,3	73,9
ES	60,7	54,2	67,9
CZ	59,3	35,9	97,9
PT	56,3	42,3	75,0
HU	54,4	30,5	97,1
SK	53,7	31,7	90,9
PL	52,2	34,6	78,8
EE	49,1	31,0	77,9
LV	42,0	26,7	66,0
LT	41,5	26,8	64,3
BG	40,7	23,2	71,3
RO	39,0	21,0	72,5
<b>EU-27</b>	<b>68,9</b>	<b>59,5</b>	<b>79,6</b>



Pays	Indice
SE	74,3
DK	73,6
FI	73,4
NL	69,7
UK	60,4
BE	59,6
FR	57,1
SI	56,0
IE	55,2
ES	54,0
DE	51,6
LU	50,7
AT	50,4
EE	50,0
CZ	44,4
LV	44,4
PL	44,1
LT	43,6
CY	42,0
MT	41,6
HU	41,4
PT	41,3
IT	40,9
SK	40,9
EL	40,0
BG	37,0
RO	35,3
<b>EU-27</b>	<b>54,0</b>

Pays	Savoir	Niveau d'instruction et ségrégation	Apprentissage tout au long de la vie
DK	75,1	66,6	84,7
UK	68,8	81,3	58,2
FI	67,0	67,4	66,6
SE	66,3	68,3	64,3
NL	65,5	67,5	63,5
LU	61,1	72,2	51,8
BE	54,7	78,6	38,0
ES	53,5	69,3	41,3
EE	53,0	57,3	49,0
CY	52,9	73,5	38,0
IE	52,8	78,5	35,4
SI	51,4	46,2	57,1
FR	49,4	64,3	38,0
LT	47,4	58,3	38,5
AT	44,6	39,5	50,2
DE	44,1	49,7	39,0
PL	44,0	46,5	41,6
LV	38,8	45,7	32,9
CZ	37,3	36,1	38,5
EL	36,7	50,8	26,5
HU	35,1	42,3	29,1
SK	35,0	38,0	32,1
MT	34,0	35,2	32,9
IT	32,1	31,3	32,9
BG	32,0	45,2	22,7
PT	30,4	29,9	30,9
RO	28,8	32,2	25,8
<b>EU-27</b>	<b>48,9</b>	<b>57,2</b>	<b>41,8</b>

Pays	Temps	Activités domestiques et de soins	Activités sociales
NL	71,3	70,7	71,9
DK	64,9	80,4	52,4
SE	63,9	69,7	58,7
FI	63,8	54,4	74,8
IE	53,4	60,2	47,5
EE	51,4	75,4	35,1
SI	49,1	51,1	47,2
LU	48,9	52,0	46,0
BE	45,3	56,9	36,1
UK	43,2	56,6	32,9
DE	41,6	40,1	43,3
AT	40,0	35,6	45,0
MT	37,5	44,4	31,6
FR	35,8	43,6	29,3
LV	35,2	76,2	16,3
ES	33,8	58,2	19,6
IT	33,0	42,5	25,6
HU	32,5	53,5	19,7
CY	25,3	35,9	17,8
LT	24,1	40,2	14,5
CZ	23,2	28,9	18,7
PT	22,4	50,6	9,9
PL	20,9	27,6	15,8
SK	17,8	27,0	11,7
RO	17,8	27,0	11,8
EL	17,4	20,0	15,1
BG	17,3	20,9	14,3
<b>EU-27</b>	<b>38,8</b>	<b>45,5</b>	<b>33,0</b>

Pays	Indice
SE	74,3
DK	73,6
FI	73,4
NL	69,7
UK	60,4
BE	59,6
FR	57,1
SI	56,0
IE	55,2
ES	54,0
DE	51,6
LU	50,7
AT	50,4
EE	50,0
CZ	44,4
LV	44,4
PL	44,1
LT	43,6
CY	42,0
MT	41,6
HU	41,4
PT	41,3
IT	40,9
SK	40,9
EL	40,0
BG	37,0
RO	35,3
<b>EU-27</b>	<b>54,0</b>

Pays	Pouvoir	Politique	Économique
SE	74,3	91,5	60,3
FI	68,8	85,9	55,1
DK	60,0	77,8	46,3
NL	52,2	69,2	39,4
FR	50,3	63,8	39,7
ES	47,2	75,4	29,6
BE	45,2	65,7	31,1
LV	38,6	38,9	38,3
SI	36,0	43,5	29,9
UK	35,2	52,4	23,6
PL	34,5	35,1	34,0
BG	33,8	47,9	23,9
SK	33,1	31,8	34,4
LT	32,1	35,6	29,0
PT	30,6	44,1	21,2
CZ	29,6	34,4	25,5
DE	28,0	59,4	13,2
EE	27,5	34,7	21,7
IE	26,5	30,4	23,0
RO	24,9	20,1	30,7
HU	24,4	15,1	39,4
EL	24,4	41,4	14,4
AT	24,3	63,1	9,3
MT	18,7	30,1	11,7
IT	18,6	31,2	11,1
LU	14,7	44,8	4,8
CY	12,2	31,9	4,7
<b>EU-27</b>	<b>38,0</b>	<b>49,9</b>	<b>29,0</b>

Pays	Santé	État	Accès
IE	96,4	95,8	97,0
UK	95,4	93,9	97,0
NL	94,7	90,6	99,0
BE	94,1	89,1	99,3
LU	93,9	91,3	96,6
MT	93,2	91,4	95,0
SE	93,1	96,7	89,6
EL	92,4	92,2	92,6
DK	91,8	87,8	95,9
AT	91,6	86,4	97,2
CY	91,1	90,9	91,4
IT	90,8	89,4	92,2
ES	90,7	89,4	92,1
FR	90,6	86,7	94,6
FI	89,9	85,6	94,4
CZ	89,6	83,4	96,1
DE	89,5	84,5	94,7
SI	88,7	78,6	99,9
SK	85,8	77,3	95,3
LT	84,9	74,2	97,1
PT	84,5	75,4	94,7
BG	84,5	83,0	85,9
RO	84,0	81,9	86,2
EE	83,8	74,5	94,2
HU	83,7	75,8	92,4
PL	82,6	78,6	86,7
LV	77,1	71,0	83,7
<b>EU-27</b>	<b>90,1</b>	<b>86,6</b>	<b>93,7</b>



## Références

- «Actions to implement the strategy for equality between women and men 2010–15» (SEC(2010) 1079/2), Commission européenne, Bruxelles, 2010.
- «Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne» (OJ C 364, 18.12.2000, p. 1) (2000/C 364/01), Union européenne. Disponible à l'adresse: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fr.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf)
- «Combating violence against women — Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member States», Direction Générale des Droits de l'Homme, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2006. Disponible à l'adresse: [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/violence-against-women/CDEG\(2006\)3\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/violence-against-women/CDEG(2006)3_en.pdf)
- «Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010» (COM(2006) 92 final), Commission européenne, Bruxelles, 1er mars 2006. Disponible à l'adresse: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10404\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_fr.htm)
- «Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010–15» (COM(2010) 491 final), Commission européenne, Bruxelles, 21 septembre 2010. Disponible à l'adresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:FR:NOT>
- «Communication de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions- Une stratégie numérique pour l'Europe» (COM(2010) 245 final), Commission européenne, Bruxelles, 26 août 2010. Disponible à l'adresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0245:FIN:FR:HTML>
- «Communication de la Commission: Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une charte des femmes — Déclaration de la Commission européenne à l'occasion de la journée internationale de la femme 2010 en commémoration du 15e anniversaire de l'adoption d'une déclaration et d'un programme d'action lors de la conférence mondiale sur les femmes organisée par les Nations unies à Pékin et du 30e anniversaire de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes» (COM(2010) 78 final), Commission européenne, Bruxelles, 5 mars 2010. Disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305\\_1\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_fr.pdf)
- «Conclusion du Conseil du 12 mai 2009 concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»)» (JO C 119, 28.5.2009, p. 2), Conseil de l'Union européenne. Disponible à l'adresse: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009XG0528\(01\):FR:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009XG0528(01):FR:NOT)
- «Conclusions de la présidence du Conseil européen de Barcelone des 15 et 16 mars 2002» (SN 100/1/02 REV 1), Conseil européen, Barcelone, 2002. Disponible à l'adresse: [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/fr/ec/71026.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/71026.pdf)
- «Conclusions de la présidence, Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000», Conseil européen, Lisbonne, 2000. Disponible à l'adresse: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_fr.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_fr.htm)

- «Conclusions du Conseil sur le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes couvrant la période 2011–2020 — 3073ème session du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs», Conseil de l'Union européenne, Bruxelles, 7 mars 2011. Disponible à l'adresse: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/fr/lisa/119631.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/lisa/119631.pdf)
- «Conseil européen, Conclusions du Conseil des 23 et 24 juin 2011» (EUCO 23/1/11), Bruxelles, 2011. Disponible à l'adresse: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/fr/ec/123095.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/ec/123095.pdf)
- «Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes» (CEDAW), Assemblée générale des Nations unies, 1979. Disponible à l'adresse: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>
- «Davantage de femmes dans les conseils d'administration, une promesse pour l'Europe», Commission européenne, 2011. Disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/redoing/womenpledge/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/redoing/womenpledge/index_fr.htm)
- «Déclaration et Programme d'action de Beijing— La quatrième conférence mondiale sur les femmes», Nations unies, Beijing, 4–15 septembre 1995. Disponible à l'adresse: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>
- Doyal, L., «Gender equity in health: debates and dilemmas», *Social Science & Medicine*, Vol. 51, n° 6, Elsevier, 2000, pp. 931–939.
- «Europe 2020 flagship initiative «An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment». Frequently asked questions» (MEMO/10/602) [Initiative phare d'Europe 2020 – «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi» Foire aux questions], Commission européenne, Bruxelles, 23 novembre 2010. Disponible à l'adresse: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-10-602\\_en.htm?locale=fr](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-602_en.htm?locale=fr)
- «Europe 2020: la Commission propose une nouvelle stratégie économique pour l'Europe» (IP/10/225), Commission européenne, Bruxelles, 3 mars 2010. Disponible à l'adresse: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-10-225\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-225_fr.htm)
- «Gender segregation in the labour market — Root causes, implications and policy responses in the EU», Groupe d'experts en genre et questions d'emploi (EGGE), Commission européenne, Luxembourg, 2009.
- «Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes — Programme de travail à moyen terme 2010–2012», EIGE, 2010. Disponible à l'adresse: [http://eige.europa.eu/sites/default/files/Mid-term\\_Work\\_Programme%202010-2012\\_fr.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/Mid-term_Work_Programme%202010-2012_fr.pdf)
- Kirby, M., «Sociology in perspective», Heinemann, Oxford, 1997.
- «Lutte contre la violence envers les femmes et mise en place de services d'aide aux victimes de violence domestique — Conclusions du Conseil» (17444/12), Conseil de l'Union européenne, Bruxelles, 6 décembre 2012. Disponible à l'adresse: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/fr/lisa/134082.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/lisa/134082.pdf)



- Lynch, K. and Feeley M., «Gender and education (and employment): gendered imperatives and their implications for women and men: lessons from research for policymakers», Nesse Network of Experts, Commission européenne, Bruxelles, 2009.
- Nardo, M., Saisana, M., Saltelli, A., Tarantola, S., Hoffman, A. and Giovannini, E., «Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide», OCDE, Commission européenne, Centre commun de recherche (JRC), 2008. Disponible à l'adresse: <http://ipsc.jrc.ec.europa.eu/?id=742>
- Pascall, G., and Lewis, J., «Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe», *Journal of Social Policy*, Vol. 33, n° 3, Cambridge University Press, 2004, pp. 373–394.
- «Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes» dans «les conclusions de la présidence du Conseil européen de Bruxelles des 23 et 24 mars 2006» (7775/1/06 REV 1), Bruxelles, Conseil européen, 2006. Disponible à l'adresse: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/89013.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/89013.pdf)
- «Résolution du Parlement européen du 5 avril 2011 sur les priorités et la définition d'un nouveau cadre politique de l'Union en matière de lutte contre la violence à l'encontre des femmes (2010/2209(INI)), Parlement européen, Strasbourg, 2011. Disponible à l'adresse: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0127+0+DOC+XML+V0//FR>
- «The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies», Office des publications de l'Union européenne, Commission européenne, Luxembourg, 2013. Disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410\\_crisis\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf)
- «Traité d'Amsterdam modifiant le traité sur l'Union européenne, les traités instituant les communautés européennes et certains actes connexes» (JO C 340, 10.11.1997, p. 1) (97/C 340/05), Union européenne. Disponible à l'adresse: <http://eur-lex.europa.eu/fr/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html>
- «Version consolidée du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne» (JO C 83, 30.3.2010, p. 47), (2010/C 83/01), Union européenne. Disponible à l'adresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:fr:PDF>
- Verloo, M., «Displacement and empowerment: Reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality», *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 12, n° 3, Oxford University Press, 2005, pp. 344–365.
- Walby, S., «Beyond the politics of location: The power of argument in gender equality politics», pp. 36–51 in Lombardo, E., Meier, P. and Verloo, M. (eds), «The discursive politics of gender equality: Stretching, bending and policymaking», Routledge, Londres, 2009.
- Walby, S., «Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice», *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 12, n° 3, Oxford University Press, 2005, pp. 321–343.

## COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

### Publications gratuites:

- un seul exemplaire:  
sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- exemplaires multiples/posters/cartes:  
auprès des représentations de l'Union européenne ([http://ec.europa.eu/represent\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/represent_fr.htm)),  
des délégations dans les pays hors UE ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_fr.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm)),  
en contactant le réseau Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_fr.htm](http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm))  
ou le numéro 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit dans toute l'UE) (\*).

(\* Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

### Publications payantes:

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

### Abonnements:

- auprès des bureaux de vente de l'Office des publications de l'Union européenne ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_fr.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm)).



<http://eige.europa.eu>

ISBN 978-92-9218-308-0



9 789292 183080

doi:10.2839/97424



Office des publications

