



DOSSIER

ÉGALITÉS FEMMES- HOMMES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

LES INITIATIVES
DE L'UNION
EUROPEENNE

pistes solidaires



L'Union européenne (UE) est souvent considérée comme l'une des régions les plus avancées en ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (EHNE, 2020). Cependant, si on regarde plus en détail, la situation est en réalité nuancée. Selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE, en anglais), il faudra encore 60 ans pour arriver à l'égalité des genres dans l'UE. C'est notamment dans le milieu de la vie professionnelle, que les écarts sont présents particulièrement au XXIème siècle.

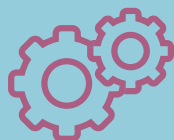
EN QUELQUES CHIFFRES



Les femmes gagnent en moyenne 16 % de moins que les hommes par heure



Seuls 7,5% des présidents de conseil d'administration et 7,7% des PDG sont des femmes



67% des femmes sont employées, par rapport à 78% des hommes



39% des membres au Parlement européen sont des femmes

L'emploi n'est pas le seul domaine où l'on remarque des différences. Dans l'UE, 33% des femmes ont subi des violences physiques et/ou sexuelles ; 55% des femmes ont été harcelées sexuellement et les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes de harcèlement sexuel en ligne.

Ce dossier a pour objectif d'analyser dans quelle mesure l'UE contribue à la réduction des inégalités femmes-hommes sur le marché du travail.

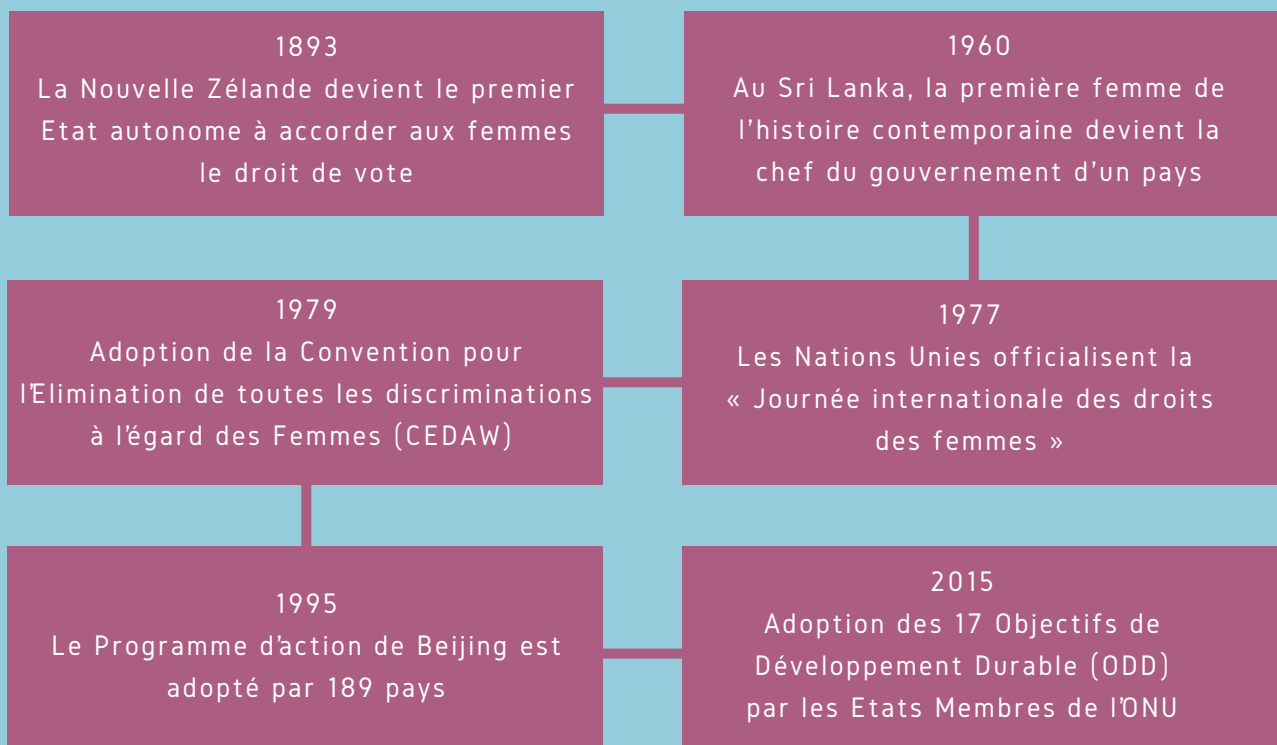
1. LE STATUT DES FEMMES EN 2021, OÙ EN SOMMES-NOUS ?

1.1 L'histoire des droits des femmes dans le monde, du 19ème siècle à l'Objectif n°5 de l'ONU

Les femmes jouent un rôle actif dans la société : elles sont les leaders, les actrices du changement. Elles contribuent aux découvertes scientifiques et aident à maintenir la paix.

Néanmoins, la lutte pour l'égalité des genres est loin d'être gagnée. Les femmes sont encore aujourd'hui obligées de se battre pour leurs droits.

Focus sur les dates clés, les mouvements et les femmes qui ont changé l'histoire de l'humanité.



Bien que les changements politiques, économiques, sociaux et environnementaux des 25 dernières années aient facilité des grandes avancées en termes d'égalité de genre, il reste encore beaucoup de travail à accomplir.

Les femmes sont toujours sous-représentées à l'échelle mondiale, que ce soit en politique, dans les loisirs ou au travail.



1.2 La situation actuelle des femmes dans l'UE

Réduire les inégalités est de manière générale un processus long qui demande beaucoup de travail. Tous les deux ans, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes analyse les progrès réalisés par les États membres en la matière : en 2020, les 27 pays membres ont obtenu une note moyenne de **67,9 sur 100** en termes **d'indice d'égalité de genre**. Le progrès est seulement de 5,9 points en 15 ans.

LES TAUX D'EMPLOI

L'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes est toujours considérable dans de nombreux pays.

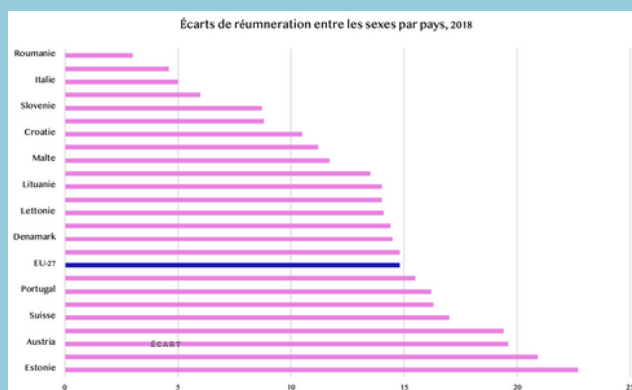
Il peut aller de 20 points à Malte : seulement 65,8% des femmes de 20 à 64 ans avaient un emploi en 2019 contre 86,5% des hommes. Cet écart peut diminuer jusqu'à atteindre moins de 5 points en Lituanie : 77,4% des femmes travaillaient à cette période contre 79% des hommes, il s'agissait de l'écart le plus faible d'Europe.

En 2019 dans l'UE, 68,2% des femmes de 20 à 64 ans occupaient un emploi, face à 79,6% des hommes.

Même lorsqu'elles ont la possibilité de travailler, les femmes le font en général à temps partiel, notamment afin de pouvoir s'occuper de leurs enfants.

LES ÉCARTS DE SALAIRE

Les inégalités hommes-femmes se traduisent également dans les salaires.



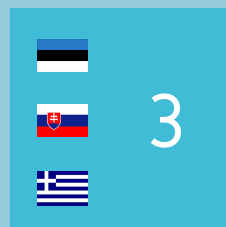
Source : D'après les données d'Eurostat (2018)

LES FEMMES AU SEIN DES INSTITUTIONS

Dans l'UE, comme dans le reste du monde, les femmes restent très peu nombreuses - en comparaison des hommes - à être ou avoir été chef d'État ou de gouvernement.



FEMMES SONT
CHEF DE
GOUVERNEMENT
(2020)



FEMMES SONT À
LA TÊTE D'UN
ÉTAT MEMBRE DE
L'UE (2020)

L'Estonie est le seul pays au monde à être actuellement dirigé par une Présidente et une Première Ministre !



LES VIOLENCES

Les femmes sont bien plus souvent victimes de violences physiques et sexuelles que les hommes. Une étude publiée en 2017 estime ainsi que 45 à 55% des femmes de l'UE ont été victimes de harcèlement sexuel depuis l'âge de 15 ans, soit un nombre très inquiétant car il représente 83 à 102 millions d'entre elles.

Quant aux violences physiques, le nombre de femmes succombant aux coups de leur conjoint est nettement supérieur à celui des hommes victimes de ceux de leur conjointe.

Le gouvernement français indique, par exemple, que 146 femmes sont mortes en 2019 à la suite de violences subies de la part de leur partenaire ou ex-partenaire, soit 84 % des morts au sein des couples.

LA PAUVRETÉ

Liée en partie à l'emploi et au salaire, la pauvreté touche, elle aussi, les femmes plus que les hommes : 17,6 % devaient faire face à la pauvreté en 2019 contre 16 % des hommes.

Le fait d'avoir un emploi ne garantit toujours pas un niveau de vie correct.

En 2019, 9,2 % des travailleurs étaient en situation de pauvreté monétaire (Eurostat). Néanmoins, pour cet indicateur, les femmes sont en revanche légèrement moins concernées que les hommes à l'échelle des États membres. Le taux est de 8,9 % pour les femmes et de 9,5 % pour les hommes.

En France, la part de travailleurs pauvres est la même pour les deux sexes, c'est-à-dire 7,4 %.

2. L'UNION EUROPÉENNE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE

«L'égalité entre les femmes et les hommes» est une valeur fondamentale de l'UE depuis 1957. L'article 2 du Traité sur l'Union européenne (TUE) dispose :

"L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'Homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes".

Le traité de Rome affirme le principe de salaire égal pour un travail égal. Il est aujourd'hui inscrit à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

De plus, c'est grâce à l'article 19 que tous les États membres peuvent adopter des actes législatifs en vue de lutter contre toutes les formes de discriminations, dont les discriminations fondées sur le sexe des individus.

C'est ainsi que, depuis le début de sa création, l'UE a toujours favorisé une prise de conscience au niveau européen de l'importance de l'égalité des sexes.

2.1 Des pères et des mères de l'Europe

Les pères fondateurs de l'UE sont bien connus et sont très souvent mentionnés. Pourtant les femmes ont également grandement contribué à la construction du projet européen.



LOUISE
WEISS

1893-1983

Journaliste, pacifiste, infatigable défenseuse de l'Europe, Louise Weiss, témoin de deux guerres mondiales, n'a jamais cessé de se battre pour la démocratie. Fondatrice en 1918 de l'hebdomadaire « L'Europe nouvelle », elle lance le mouvement de la Femme Nouvelle en 1934.

Le 17 juillet 1979, à 86 ans, elle prononce en tant que doyenne un discours lors de la séance d'ouverture du Parlement européen qui vient d'être élu.



SIMONE
VEIL

1927-2017

Simone Veil est la toute première personne à être élue au suffrage universel direct à la tête du Parlement européen en 1979. Elle devient par la même occasion la première femme Présidente du Parlement européen. Survivante de l'holocauste, dès son entrée en politique elle se bat pour une Europe unifiée. Ministre de la Santé de la France de 1974 à 1979, elle parvient à légaliser l'avortement et ainsi améliorer considérablement la vie des femmes. Décédée en 2017, elle restera gravée dans les mémoires comme une féministe et européenne convaincue.



NICOLE
FONTAINE

1942-2018

Étudiante en droit et en Sciences Politiques, Nicole Fontaine fait carrière dans la politique française, notamment la politique de l'éducation. Elle se fait remarquer et est élue pour la première fois au Parlement européen en 1984. C'est en 1999 qu'elle est élue en tant que Présidente du Parlement. Européiste convaincue, elle supervise l'adoption de l'euro et encourage les réformes du Parlement afin de rapprocher les institutions européennes des citoyens. En décembre 2000, elle signe la Charte des Droits Fondamentaux au nom du Parlement européen.



URSULA
VON DER
LEYEN

1958-

Femme politique et docteur en médecine, Ursula von der Leyen devient la première Présidente de la Commission européenne en 2019. Elle avait auparavant travaillé au Ministère de l'éducation et à la condition féminine en Allemagne. Parmi les objectifs de sa Commission, on retient notamment le défi fixé pour atteindre l'égalité des genres.

2.2 Les initiatives européennes les plus remarquables pour atteindre l'égalité de genre

1975

L'UE adopte la première directive européenne contre les discriminations salariales

« L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ». Charte des Droits Fondamentaux de l'UE. » Article 23

1984

Création d'une "Commission des Droits des Femmes et de l'égalité de genre" au sein du Parlement européen

2000

Signature de la Charte des Droits Fondamentaux de l'UE

2011

L'UE signe la Convention d'Istanbul

Depuis sa signature, plusieurs pays l'ont ratifiée afin qu'elle puisse entrer en vigueur et se transposer aux lois nationales. En 2021, 6 États membres de l'UE manquent encore à l'appel : la Bulgarie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Slovaquie et la République Tchèque

LES MISSIONS POUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DE LA COMMISSAIRE POUR L'ÉGALITÉ

- Renforcer l'engagement de l'Europe en faveur de l'inclusion et de l'égalité
- Élaborer une stratégie européenne pour l'égalité des sexes afin de s'attaquer aux obstacles rencontrés par les femmes
- Veiller à la mise en œuvre intégrale de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Renforcer la réponse de l'UE face aux violences fondées sur le genre et la directive relative aux victimes

2019

Ursula von der Leyen devient la première femme présidente de la Commission européenne



FOCUS SUR LA CONVENTION D'ISTANBUL

C'est une Convention du Conseil de l'Europe qui porte sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Il s'agit du premier instrument international juridiquement contraignant qui aborde les différentes formes de violences à l'encontre des femmes de manière exhaustive.

3. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : LES GRANDS DÉBATS

Toutes les institutions européennes travaillent de manière continue sur les différents aspects qui conditionnent l'inégalité entre les femmes et les hommes. D'après la dernière analyse de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, il faudrait plus de 60 ans pour arriver à une égalité totale dans l'ensemble du territoire européen.

Quelles sont les raisons qui font que ces inégalités existent encore sur le marché de l'emploi en Europe ? Nous allons les analyser à travers trois aspects : la rémunération, l'équilibre entre la vie privée et la vie publique et les rôles de pouvoir.

3.1 L'égalité de rémunération

Au moment de la signature du Traité de Rome, en 1957, le principe de l'égalité de rémunération entre les deux sexes est établi. Soixante-quatre ans plus tard, l'égalité de rémunération reste l'un des défis les plus importants au sein de l'UE. Alors même qu'elle travaille sur la lutte contre les discriminations et sur les actions à mettre en oeuvre afin d'atteindre l'égalité salariale dans tous les pays membres. Quelles sont les raisons qui expliquent que les femmes gagnent moins que les hommes ?

Alors que les femmes sont plus nombreuses à finir leurs études universitaires (34% d'entre elles, face à 29% des hommes), elles sont toujours sur-représentées dans le travail domestique non rémunéré.

Une des raisons pour lesquelles les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes correspond aux choix faits lors de leurs parcours d'orientation professionnelle. Certains emplois sont plus susceptibles d'être réalisés par des femmes. C'est ce qui s'appelle la féminisation des emplois. Les emplois concernés sont, par exemple : les aides à domicile, les aides ménagères, les assistantes maternelles ou ceux dans le secteur de l'éducation. Les femmes y sont sur-représentées de 30% par rapport aux hommes.

La masculinisation des emplois existe aussi, et est plutôt orienté vers les secteurs des STEM (science, technologie, ingénieur et mathématiques, en anglais).

En 2019, les femmes représentaient 41% de la masse salariale dans le secteur de la science et de l'ingénierie, face à 59% pour les hommes (Eurostat, 2021). Les emplois dits « masculinisés » sont mieux payés.

En plus des différences de salaires, il est important de mentionner l'effet Matilda. Celui-ci consiste à démontrer le nombre élevé de femmes qui ont participé à des découvertes scientifiques ou qui en ont elles mêmes faits et qui n'ont pas reçu la reconnaissance qu'elles méritent compte tenu de leur participation. Ce crédit est souvent attribué uniquement aux hommes.



Mileva Einstein, femme d'Albert Einstein est l'une des nombreuses femmes dont le travail n'est pas encore reconnu par la société, malgré tout le travail effectué en commun avec son mari.

Malgré tout, de plus en plus d'emplois qualifiés sont occupés par des femmes. Cependant, encore beaucoup de progrès reste à accomplir.

3.2 L'égalité entre la vie privée et la vie professionnelle

Pour beaucoup de femmes, être enceinte et avoir un enfant est un risque pour leur carrière professionnelle. Soutenue par la Commission européenne, la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes a pour objectif de travailler pour un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle pour tous.

LE TAUX D'EMPLOI

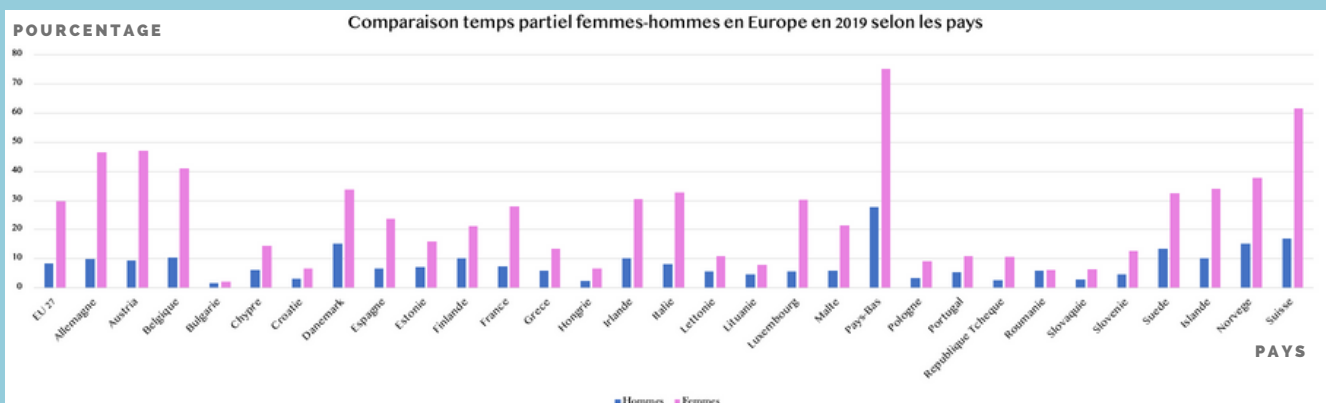
En 2019, selon Eurostat, 68,2% des femmes entre 20 et 64 ans exerçaient un emploi dans l'UE, face à 79,6% des hommes. Malgré ce pourcentage, ce chiffre est plutôt positif puisqu'il n'a cessé de progresser depuis 2010 (lorsque 62% des femmes exerçaient un emploi). Une des raisons qui explique la difficulté d'accès à l'emploi pour les femmes est, entre autres, l'accouchement. De plus, le nombre grandissant d'enfants pénalise les femmes. Plus une femme a d'enfants, plus son salaire diminue. Cela signifie également que les femmes sans enfants ont plus d'opportunités sur le marché de l'emploi que les femmes qui en ont.

Le temps partiel représente un autre challenge pour l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes. En 2019, dans l'UE, 30% des femmes travaillaient à temps partiel contre 8% des hommes. Le temps partiel représente une des clés de réussite pour la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privé. S'il reste majoritaire chez les femmes, c'est bien parce que ce sont elles qui assument les tâches ménagères et familiales.

D'ailleurs, les responsabilités familiales constituent la raison principale de l'inactivité de près de 31 % des femmes. Ce n'est le cas que pour 4,5 % des hommes...

Voilà pourquoi, après avoir retiré en 2015 la directive sur le congé de maternité, la Commission européenne a décidée d'adopter une approche plus large pour remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail : l'initiative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cette initiative vise à résoudre les difficultés que rencontrent les parents et les accompagnateurs qui travaillent auprès des personnes âgées à cet égard et à encourager un meilleur partage des responsabilités familiales. L'objectif ? Moderniser le cadre juridique existant de l'UE en matière de congés familiaux et les formules souples de travail.

La directive a été approuvée à l'été 2019 par le Parlement européen et le Conseil de l'UE.



Source: D'après les données d'Eurostat (2019)



FOCUS SUR LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

Il s'agit d'un instrument de nature législative utilisé par l'Union européenne pour prendre des mesures. Une fois votée par les institutions européennes, elle doit ensuite être transposée par les Etats membres dans leur droit national.

Source: Toute l'Europe

3.3 Les femmes et les rôles de pouvoir

Selon le Conseil de l'UE, les femmes dans l'UE représentent plus de la moitié de la population et de l'électorat. En addition, elles sont bien formées et réussissent mieux à l'université que leurs homologues masculins.

Malgré cela, moins de 29% des femmes sont représentées dans des postes de direction ou à responsabilités.

Pour lutter contre cela, certains pays ont choisi la voie législative : des lois pour laisser une place aux femmes dans les organes de décision.

Actuellement, les femmes représentent en moyenne 16,6%, soit une personne sur 10 dans les conseils d'administration et les entreprises cotées en bourse.

Pour la prise de décisions économiques, la Commission européenne a présenté une Directive afin d'améliorer la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises européennes. L'objectif consistait à atteindre 40% en 2020.

DES IDÉES POUR LE FUTUR

Les rôles dans les postes de direction sont fortement liés à l'éducation de chaque génération, à l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et aux conditions de travail équitables. Et ce, autant pour les femmes que pour les hommes. Les femmes au pouvoir dans la politique symbolisent l'empathie et la transparence. Elles sont souvent appelées à intervenir quand il y a des situations liées à la corruption. Face à la situation très grave de la pandémie de la Covid19, toutes les femmes qui sont à la tête du gouvernement de leur pays ont été félicitées pour leur gestion de la crise sanitaire.

Actuellement, il n'existe pas dans l'Union européenne de dispositions qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décisions politiques.

Afin de l'améliorer, il est très important de mettre en place des politiques qui visent une conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, autant pour les femmes que pour les hommes. Le travail non rémunéré à la maison devrait aussi être fortement suivi et s'appliquer plus grandement aux hommes. Les horaires flexibles, les quotas volontaires ou imposés par la législation sont autant des moyens pour augmenter le nombre de femmes dans les Parlements.

En Europe, 8 pays ont déjà prévu des dispositions législatives soit dans leur lois, soit dans leur constitution, pour augmenter la participation des femmes dans la prise de décisions politiques. Ces pays sont : la France, la Belgique, l'Irlande, la Pologne, le Portugal, l'Espagne et la Slovénie.

4. QUELS DÉFIS POUR LES ANNÉES À VENIR ?

4.1 L'impact de la Covid19 sur les femmes et les filles

L'année 2020 marque le 25^{ème} anniversaire du Programme d'action de Beijing. Cette année aurait dû valoriser les avancées des dernières décennies, néanmoins, on se souviendra surtout d'elle comme le point de départ de la pandémie de Covid19.

À cause de la Covid19, les progrès réalisés au cours des dernières années risquent d'être réduits à néant : la pandémie accentue les inégalités déjà existantes et accroît la vulnérabilité des systèmes politiques, économiques et sociaux des pays.

D'après des projections réalisées par le "Pardee Center for International Futures" de l'Université de Denver, à la demande de l'ONU Femmes et du Programme des Nations Unies pour le Développement, les femmes, notamment celles en âge de procréer, seront beaucoup plus touchées par la crise que les hommes.

D'ici 2021, pour 100 hommes âgés de 25 à 34 ans vivant dans l'extrême pauvreté, on comptera 118 femmes, un écart qui devrait encore augmenter et atteindre 121 femmes pour 100 hommes en 2030.

Les femmes sont employées dans les secteurs les plus touchés par la crise : l'hébergement, la restauration et le travail domestique. Les licenciements et la perte de leur revenu les ont rendues particulièrement vulnérables.

En période de confinement, la plus grande partie du travail domestique (les tâches ménagères et la garde d'enfants) revient toujours aux femmes.

Sans oublier le fait que depuis le début de l'épidémie de Covid19, les violences faites aux femmes se sont aggravées dans les pays du monde entier.

Les services d'urgence à travers l'Europe ont enregistré une augmentation de 60% des appels de femmes victimes de violences conjugales et cela en ne tenant compte que du premier confinement (Le Figaro, mai 2020).

Pourtant, les femmes ont été et sont toujours en première ligne face à la crise, que ce soit en tant que professionnelles de santé, qu'aides à la personne, qu'organisatrices communautaires et, pour certaines, en tant que chefs d'État figurant parmi les leaders les plus exemplaires et les plus efficaces dans la lutte contre la pandémie.

D'où la volonté de l'ONU Femmes pour la Journée Internationale des Femmes le 8 mars 2021 de célébrer le « Leadership féminin : pour un futur égalitaire dans le monde de la Covid-19 ».

4.2 Quelle réponse de la part des institutions européennes ?

Dans un rapport adopté en janvier 2021, les députés soulignent la nécessité de répondre à tous les aspects de la crise en tenant compte de la question de l'égalité des sexes afin de protéger les droits des femmes durant et au-delà de la pandémie.

DES SERVICES POUR PROTÉGER LES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Les députés demandent aux États membres de mettre en place des systèmes d'alerte d'urgence sûrs et flexibles et de fournir de nouveaux services permettant aux femmes de contacter la police directement par téléphone, par courriel ou par SMS.

De plus, les députés exhortent la Commission européenne à établir un protocole européen relatif aux violences faites aux femmes en temps de crise qui inclurait des services de protection des victimes.

Ils réitèrent leur appel à la ratification de la Convention d'Istanbul par tous les États membres et demandent au Conseil d'ajouter la violence à l'égard des femmes à la liste des crimes reconnus par l'UE.

LES FEMMES PLUS DUREMENT TOUCHÉES PAR LA CRISE ÉCONOMIQUE

Les députés appellent les pays de l'UE à incorporer dans leurs plans nationaux de relance un chapitre comprenant des actions ciblées sur l'égalité de genre.

Les députés rappellent qu'avec le télétravail, l'accès aux services de garde est essentiel. Les États membres doivent encourager les hommes, via des mesures incitatives, à avoir recours aux formules flexibles de travail, qui sont actuellement utilisées par une écrasante majorité de femmes.

Les États membres devraient mettre en œuvre dès que possible la directive sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

En outre, les députés appellent la Commission à soutenir les femmes entrepreneurs, notamment via des possibilités d'entrepreneuriat pour les mères ou les parents isolés. Ils appellent également à favoriser l'accès aux prêts grâce à des programmes et des fonds européens.

4.3 Une nouvelle stratégie en faveur de l'égalité femmes-hommes pour la période 2020-2025

Bien que l'UE soit un acteur mondial de premier plan en matière d'égalité femmes-hommes et qu'elle ait considérablement progressé au cours des dernières décennies, il reste encore beaucoup de travail à faire.

C'est pourquoi la Commission européenne a présenté en mars de 2020 sa « nouvelle stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 » qui définit des mesures clés pour les 5 prochaines années.

LES MESURES CLÉS DE LA STRATÉGIE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2020-2025

1. Les femmes en Europe doivent être libérées de la violence et des stéréotypes. Pour y parvenir, la stratégie prévoit l'adoption de mesures juridiques qui visent à criminaliser la violence à l'égard des femmes. La Commission veut notamment étendre les domaines de criminalité à des formes spécifiques de violence faites aux femmes, comme : le harcèlement sexuel, la maltraitance des femmes et les mutilations génitales féminines. Il s'agit des domaines où l'harmonisation à l'échelle européenne est possible. En décembre 2020, la Commission a d'ailleurs proposé de légiférer sur les services numériques ("Digital Service Act"). Ce document vise à préciser les mesures que les plateformes doivent prendre pour lutter contre les activités illégales en ligne, y compris la violence en ligne ciblant les femmes.

2. Pour que les femmes puissent s'épanouir sur le marché du travail, la Commission redouble d'efforts pour faire appliquer les normes de l'UE en matière d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le but étant d'offrir un vrai choix aux hommes et aux femmes et de renforcer l'égalité tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel.

3. Afin de permettre aux femmes d'occuper des fonctions de direction dans le milieu des affaires, la Commission travaille à l'adoption de la proposition de 2012 concernant l'équilibre H/F au sein des conseils d'administration.

« L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne, mais elle n'est pas encore une réalité. Dans le monde des affaires, en politique, dans l'ensemble de la société, nous ne pouvons réaliser tout notre potentiel qu'en mettant pleinement à profit nos talents et notre diversité (...). »

*Ursula von der Leyen, Présidente de la Commission européenne.
À propos de la Stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes
et les hommes 2020-2025, propos recueillis en mars 2020*



CE GUIDE S'ADRESSE À TOUTES ET TOUS LES CITOYENS QUI SOUHAITENT APPROFONDIR LEURS CONNAISSANCES À PROPOS DE L'ACTION DE L'UNION EUROPÉENNE ET LES INÉGALITÉS DE GENRE EN MATIÈRE D'EMPLOI EN 2021.

Restez informés sur l'actualité européenne :
www.europe-direct-ppa.fr

 Europe Direct Pau Pays de l'Adour

 @PauEuropeDirect

Pistes Solidaires - Centre d'Information
Europe Direct Pau Pays de l'Adour
17bis, rue Pierre et Marie Curie
64000 PAU
05.59.84.92.00

pistes solidaires



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues