**Suite donnée à la résolution non législative du Parlement européen**   
**La pauvreté des femmes en Europe**

1. **Rapporteure**: Lina GÁLVEZ MUÑOZ (S&D / ES)
2. **Numéros de référence:** 2021/2170 (INI) / A9-0194/2022 / P9\_[TA(2022)0274](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0274_FR.html)
3. **Date d'adoption de la résolution:** 5 juillet 2022
4. **Commission parlementaire compétente:** commission des droits des femmes et de l’égalité des genres (FEMM)
5. **Analyse/évaluation succincte de la résolution et des demandes qu’elle contient:**

La résolution souligne l’importance d’adopter une approche intersectionnelle et multidimensionnelle de la pauvreté des femmes et demande que des statistiques reflètent cette approche. Le Parlement européen, dans sa résolution, se félicite de l’annonce par la Commission concernant la future stratégie européenne en matière de soins et demande que celle-ci adopte une approche globale des soins tenant compte de la hommes-femmes et de toutes les étapes de la vie. Il demande instamment de s’attaquer aux causes profondes de la pauvreté des femmes, en appelant à garantir une protection financière, y compris pour les aidants non rémunérés, à mettre en place des politiques du marché du travail, y compris en ce qui concerne les salaires minimaux, et à garantir l’accès à des services abordables et de qualité tels que les services de garde d’enfants et de soins de longue durée. Le Parlement appelle aussi de ses vœux des politiques d’éducation et de formation qui mettent un terme à la ségrégation entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs et emplois. Il demande un soutien financier et des programmes de lutte contre le harcèlement au travail, ainsi que des mesures de lutte contre toutes les formes de violence sexiste, faisant observer que l’indépendance économique joue un rôle central dans la capacité des femmes à se soustraire à des situations de violence. Tout en soulignant le rôle des fonds sociaux de l’UE dans la lutte contre la pauvreté des femmes, le Parlement européen demande que la perspective hommes-femmes et l’intégration de la dimension de genre soient appliquées à ces fonds, ainsi qu’au budget de l’Union et à la conception des réponses économiques à la crise de la COVID-19. Dans sa résolution, le Parlement invite la Commission à intégrer une perspective de genre dans les politiques numériques, climatiques et en matière de transport.

**Réponse à ces demandes et aperçu des mesures que la Commission a prises ou envisage de prendre:**

La Commission se félicite de la résolution du Parlement européen sur la pauvreté des femmes en Europe, qui préconise une approche multidimensionnelle et intersectionnelle de la question. Tant l’égalité entre les hommes et les femmes que la réduction de la pauvreté sont au cœur du socle européen des droits sociaux (JO 2017/C 428/09). Le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux [COM(2021) 102 final], soutenu par les grands objectifs de l’UE à atteindre d'ici 2030, définit l’approche à suivre pour lutter contre la pauvreté et l’exclusion sociale dans l’UE. Le plan d’action comprend une perspective de genre ainsi qu’une perspective intergénérationnelle. En outre, la stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025[COM(2020) 152 final] établit le cadre visant à lutter contre la pauvreté des femmes et l’inégalité entre les femmes et les hommes au sens large, de manière globale, compte tenu de leur nature multidimensionnelle.

**Paragraphes 1, 5 et 8**

La stratégie de l’UE visant à lutter contre la pauvreté se reflète dans le socle européen des droits sociaux et ses principes, ainsi que dans les initiatives concrètes présentées dans le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux pour y parvenir. Le socle européen des droits sociaux sert de boussole pour une Europe sociale forte. Plusieurs principes du socle font référence à la lutte contre la pauvreté et sont également pertinents pour l’égalité entre les femmes et les hommes. Le principe 2 vise à garantir et à promouvoir l’égalité de traitement et l’égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Le principe 9 fait référence au droit des parents et des personnes ayant des responsabilités familiales de bénéficier de congés adaptés et de formules de travail flexibles, ainsi que d’avoir accès à des services de garde, de manière équitable et équilibrée pour les hommes et les femmes. Le principe 3 sur l’égalité des chances, le principe 11 sur les services de garde d’enfants, le principe 14 sur le revenu minimal, le principe 15 sur les retraites et le revenu des personnes âgées et le principe 18 sur les soins de longue durée sont également pertinents.

En mars 2021, la Commission a adopté le plan d’action sur le socle européen des droits sociaux [COM(2021) 102 final], qui fixe des grands objectifs dans les domaines de l’emploi, des compétences et de la réduction de la pauvreté que l’UE doit atteindre d’ici 2030. Les grands objectifs de l’UE à atteindre d'ici 2030 font aussi partie de la stratégie de lutte contre la pauvreté dans l’UE, dans une perspective de genre et intergénérationnelle, et ont été salués par les dirigeants de l’UE lors du sommet social de Porto et par le Conseil dans ses conclusions de juin 2021 (EUCO 7/21). Parallèlement à l’objectif visant à ce qu’au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans occupe un emploi, une ambition spécifique a été fixée pour réduire de moitié l’écart entre les hommes et les femmes en matière d’emploi par rapport à 2019. Cet objectif est complété par l’ambition d’accroître l’offre d’éducation et d’accueil formels de la petite enfance, contribuant ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et soutenant une participation accrue des femmes au marché du travail. L’objectif de réduction de la pauvreté consiste à réduire d’au moins 15 millions le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d’exclusion sociale, dont au moins 5 millions d’enfants. L’objectif complémentaire de réduction de la pauvreté des enfants, ainsi que l’ambition d’accroître les services de garde d’enfants, visent à briser le cycle intergénérationnel de la pauvreté. Pour réaliser les grands objectifs de l’UE à atteindre d’ici 2030, la Commission a invité les États membres à fixer des objectifs nationaux en matière d’emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté et, éventuellement, des objectifs complémentaires dans chaque domaine. Tous les États membres ont défini et présenté leurs objectifs nationaux.

La Commission promeut l’accès à des services abordables et de qualité tels que les services de garde d’enfants et de soins de longue durée, En particulier, la recommandation 2021/1004 du Conseil relative à l’établissement d’une garantie européenne pour l’enfance invite les États membres à assurer un accès effectif à des services essentiels pour les enfants exposés au risque de pauvreté ou d’exclusion sociale, compte tenu des désavantages spécifiques auxquels sont confrontés certains groupes d’enfants. La garantie européenne pour l’enfance couvre, entre autres, l’accès effectif et gratuit aux établissements d’éducation et d’accueil de la petite enfance, ce qui est de la plus haute importance pour les femmes vivant dans la pauvreté. Grâce à des services gratuits d’éducation et d’accueil de la petite enfance, il sera plus facile pour les mères de jeunes enfants de trouver et de conserver un emploi à temps plein, ce qui augmentera les niveaux de revenus de leur famille. En ce qui concerne l’amélioration de l’accès à des services de soins de qualité, la Commission a l’intention d’adopter en septembre 2022 une stratégie européenne en matière de soins visant à s’adresser à la fois aux aidants et aux bénéficiaires de soins, de la garde d’enfants aux soins de longue durée. La future stratégie européenne en matière de soins vise à définir une approche globale tout au long de la vie, couvrant l’éducation et l’accueil de la petite enfance et les soins de longue durée. Les objectifs de la stratégie comprendront le renforcement de l’attractivité des secteurs des soins, l’amélioration de l’accès à des services de soins de longue durée abordables et de qualité, tout en soulignant la valeur sociale et économique des soins informels. Étant donné que l’égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine des soins constituera un objectif primordial de la stratégie, la Commission prend acte des points soulevés par le Parlement européen et en tiendra compte lors de l’élaboration de la stratégie.

Le [rapport triennal sur l’adéquation des retraites](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8397&preview=cHJldkVtcGxQb3J0YWwhMjAxMjAyMTVwcmV2aWV3) surveille l’écart de retraite entre les femmes et les hommes et les politiques visant à y remédier, telles que les crédits de pension pour les interruptions de carrière. L’analyse du rapport montre que les interruptions de carrière liées à la garde d’enfants et au chômage sont, dans l’ensemble, bien couvertes par les régimes de retraite publics; la couverture des interruptions liées aux soins aux adultes à charge s’améliore, même si des lacunes subsistent. La Commission réalisera une étude visant à recenser les bonnes pratiques en matière d’octroi de points de retraite pour les interruptions de carrière pour raisons familiales dans les régimes de retraite professionnels et encouragera l’échange de pratiques entre les États membres, les partenaires sociaux et les parties prenantes en matière de retraites. Il est également constaté dans le rapport que les travailleurs indépendants et les travailleurs occupant un emploi atypique ont généralement accès à des régimes de retraite publics, mais que les règles de ces régimes peuvent les empêcher de constituer des pensions adéquates; plusieurs États membres mettent en œuvre des réformes pour remédier à cette problématique. La Commission soutient les États membres dans la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2019 relative à l’accès à la protection sociale (2019/C 387/01), y compris les retraites, pour les travailleurs exerçant différents types d’emplois et les travailleurs indépendants (voir la réponse au paragraphe 11 ci-dessous).

**Paragraphe 2**

L’égalité entre les hommes et les femmes fait partie du tableau de bord social, comprenant des indicateurs principaux relatifs à l’écart d’emploi entre les hommes et les femmes et aux services d’accueil de la petite enfance, ainsi que des indicateurs secondaires sur l’écart d’emploi à temps partiel entre les femmes et les hommes et l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui font l’objet d’un suivi systématique au moyen du rapport conjoint sur l’emploi et des rapports par pays.

En outre, l’Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a créé une [base de données statistiques sur le genre](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/about) afin d’obtenir une vue d’ensemble des statistiques en la matière, en mettant en évidence les différences et les inégalités entre les sexes. Cette base de données permet également de mesurer si l’égalité entre les hommes et les femmes est atteinte dans la pratique, et dans quelle mesure, et constitue une source fiable de données ventilées par sexe pour formuler et surveiller les politiques bénéfiques aux femmes comme aux hommes. L’indice d’égalité de genre, avec ses six domaines fondamentaux (travail, argent, savoir, temps, pouvoir et santé), a une portée plus large que le Semestre européen et aide à suivre les progrès accomplis en matière d’égalité entre les femmes et les hommes dans l’ensemble de l’UE.

**Paragraphe 7**

Eurostat collecte et diffuse chaque année des données sur la pauvreté, l’exclusion sociale et les conditions de vie, couvrant la pauvreté monétaire, le dénuement matériel, l’intensité de travail du ménage, la santé et les conditions de travail. Ces données sont fondées sur l’enquête statistique de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC), qui permet d’analyser la pauvreté dans le temps, sur la base d’informations transversales et longitudinales annuelles. Eurostat a renforcé son rôle de coordination en ce qui concerne l’enquête européenne harmonisée sur l’utilisation du temps (HETUS). La collecte de données est réalisée tous les dix ans (2000, 2010 et 2020), sur la base d’une méthodologie harmonisée produite par Eurostat. Sur cette base, Eurostat produit des données sur le temps consacré, le temps de participation et le taux de participation (y compris pour la garde d’enfants ou les formes de travail non rémunéré), la plupart d’entre elles étant ventilées par sexe.

**Paragraphe 11**

La Commission et le comité de la protection sociale ont souligné dans leur [rapport conjoint sur les soins de longue durée](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8396) que, parallèlement aux efforts visant à renforcer les services de soins formels, il est important de soutenir les aidants informels, qui fournissent souvent des soins non rémunérés, au moyen de mesures à adopter au niveau national, telles que les prestations de soins, la couverture d’assurance maladie, le conseil et la formation, la validation des compétences, les services de prise en charge temporaire et les crédits de pensions pour les activités de soins.

La Commission a l’intention de proposer une recommandation du Conseil relative au revenu minimum afin d’aider les États membres à faire en sorte que les personnes qui ne disposent pas de ressources financières suffisantes bénéficient d’un revenu minimum adéquat et de services de soutien leur permettant de mener une vie digne, quelle que soit leur situation sur le marché du travail. Pour ceux qui peuvent travailler, des incitations efficaces et un soutien efficace à la transition vers l’emploi sont essentiels pour s’attaquer aux divers obstacles à la participation au marché du travail.

Afin de garantir une protection financière aux personnes qui occupent un emploi précaire et aux chômeurs de longue durée, la Commission soutient les États membres dans la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2019 relative à l’accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale. La recommandation du Conseil invite les États membres à garantir une couverture effective pour tous les travailleurs, indépendamment du type de relation de travail, et à revoir les règles régissant les cotisations et les droits afin qu’elles n’empêchent pas les individus d’accumuler des prestations ou d’y accéder à cause de leur type de relation de travail ou de leur statut sur le marché du travail. Elle indique également que les régimes de protection sociale offrent un niveau de protection adéquat à leurs affiliés en temps utile, en permettant de maintenir un niveau de vie décent et en garantissant un revenu de remplacement adéquat, tout en évitant que ces personnes ne basculent dans la pauvreté.

**Paragraphes 12, 40 et 41**

La Commission est fermement résolue à lutter contre la segmentation du marché du travail et les conditions de travail précaires, en vue de soutenir une croissance socialement équitable et inclusive. Dans le socle européen des droits sociaux, le principe 5 concernant des emplois sûrs et adaptables et le principe 7 sur les informations concernant les conditions d’emploi et la protection en cas de licenciement portent sur la prévention de la segmentation du marché du travail.

Afin de protéger les travailleurs précaires et à temps partiel, la directive 97/81/CE sur le travail à temps partiel interdit toute discrimination injustifiée au niveau des conditions de travail entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein, et la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles accorde une protection aux travailleurs en situation précaire. D’autres documents de la Commission appellent à s’attaquer à la segmentation du marché du travail et à lutter contre l’emploi précaire: la proposition de la Commission en vue d’une décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres pour 2022 (ligne directrice nº 7), la communication de la Commission sur la stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable [COM(2020) 575 final] et la recommandation de la Commission de recommandation du Conseil concernant la politique économique de la zone euro pour 2022 [COM(2021) 742 final]. La proposition de directive relative à l’amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme [COM(2021) 762 final] vise, entre autres, à lutter contre le risque de classification erronée du statut professionnel des personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes. Cela contribuera à lutter contre le faux travail indépendant dans le cadre du travail via une plateforme, protégeant ainsi les groupes vulnérables et donnant à ceux qui sont requalifiés en travailleurs un accès aux droits du travail existants et à la négociation collective, tout en soutenant le développement durable des plateformes.

La Commission n’a pas l’intention de déréglementer le temps de travail. La directive 2003/88/CE sur le temps de travail reste une pierre angulaire de la législation sociale de l’UE.

La conception des États-providence nationaux, y compris le rôle des services sociaux fournis par le secteur privé et de la protection sociale, relève de la compétence nationale. Dans la future stratégie européenne en matière de soins, la Commission entend inviter les États membres à appliquer des critères et des normes de qualité élevée dans tous les environnements de soins et chez tous les prestataires de soins, quel que soit leur statut (public ou privé; à but lucratif ou non lucratif).

La Commission se félicite de l’accord politique intervenu le 7 juin entre le Parlement européen et le Conseil sur la proposition de la Commission relative à des salaires minimaux adéquats dans l’Union européenne [COM(2020) 682 final]. La directive contribuera à améliorer les conditions de travail des travailleurs percevant des salaires minimaux et des travailleurs à bas salaires ainsi qu’à garantir un niveau de vie décent aux travailleurs, à renforcer les incitations au travail et à réduire la pauvreté au travail et les inégalités salariales. Étant donné que les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs percevant des salaires minimaux et les travailleurs à bas salaires, le fait d’améliorer la protection des salaires minimaux profitera aux femmes, ce qui contribuera à réduire l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes et la pauvreté des femmes. La proposition de directive impose notamment aux États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux d’utiliser des critères clairs pour fixer et actualiser lesdits salaires. L’un de ces critères est le pouvoir d’achat en tenant compte du coût de la vie. Conformément aux limites de l’action de l’UE prévues à l’article 153, paragraphe 5, du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne (TFUE), la proposition de directive ne fixe pas de niveau de salaires minimaux, mais établit un cadre pour la fixation de salaires minimaux adéquats.

Plusieurs initiatives de la Commission visent à favoriser le dialogue social et la négociation collective, afin de prévenir le travail précaire et le travail à temps partiel involontaire. La prochaine initiative sur le dialogue social comprendra une proposition de recommandation du Conseil visant à renforcer le dialogue social, y compris la négociation collective dans les domaines concernés par le dialogue social. La proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l’UE encourage également la négociation collective en matière de fixation des salaires.

**Paragraphe 15**

Le premier principe du socle européen des droits sociaux prévoit que toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d’acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

Dans le cadre de la stratégie européenne en matière de compétences, la recommandation du Conseil relative aux comptes de formation individuels décrit les mesures que les États membres peuvent prendre pour donner aux adultes en âge de travailler les moyens d’accéder à des possibilités d’apprentissage pour soutenir leur perfectionnement et leur reconversion, et en vue d’atteindre le grand objectif à l’horizon 2030 en matière de compétences. Elle préconise un soutien universel, mais modulé, couvrant tous les adultes en âge de travailler et un soutien financier supplémentaire pour ceux qui ont le plus besoin de reconversion et de perfectionnement professionnels.

Les principes d’inclusion, d’égalité entre les hommes et les femmes et d’apprentissage tout au long de la vie sont ancrés dans l’espace européen de l’éducation et dans le cadre actualisé de l’UE sur les compétences clés, depuis l’éducation et l’accueil de la petite enfance jusqu’aux écoles, aux universités et à l’éducation des adultes. Les compétences clés comprennent les connaissances, les aptitudes et les attitudes dont tous les citoyens ont besoin pour l’épanouissement et le développement personnels, l’employabilité, l’inclusion sociale et la citoyenneté active.

Une éducation et une formation de qualité s’appuient sur le niveau de compétences de base en mathématiques, en sciences et en lecture. Dans le cadre des efforts déployés en vue de la mise en place d’un espace européen de l’éducation d’ici à 2025, la Commission demande que la proportion de jeunes de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante en compréhension de l’écrit, en mathématiques et en sciences soit inférieure à 15 % d’ici à 2030.

Toutefois, les jeunes ont été touchés de manière disproportionnée par les restrictions liées à la COVID-19. Les interruptions scolaires sont les plus préjudiciables aux apprenants défavorisés, qui sont déjà plus exposés au risque de sous-acquérir les compétences de base et de quitter prématurément le système éducatif, et ont eu des répercussions négatives sur la santé mentale et le développement social de tous les élèves. En juin 2022, la Commission a proposé une recommandation du Conseil concernant l’initiative «Passeport pour la réussite scolaire», visant à améliorer les performances des élèves défavorisés en matière de compétences de base et à réduire le décrochage scolaire. La Commission a également proposé une recommandation du Conseil sur l’apprentissage mixte pour une éducation inclusive et de haute qualité, adoptée par le Conseil en novembre 2021. Elle ne préconise ni une réduction de la présence des enseignants, ni une augmentation du temps d’écran, ni un enseignement à domicile généralisé. Elle met plutôt l’accent sur l’apprentissage dans différents environnements, notamment l’apprentissage à l'école sous forme présentielle, à domicile, à l’extérieur, sur des sites culturels et sur le lieu de travail.

Outre tous les fonds pertinents de l’UE, y compris le Fonds social européen plus (FSE+), le programme Erasmus+ est l’un des principaux instruments permettant d’atteindre les objectifs de l’espace européen de l’éducation et de la stratégie européenne en matière de compétences. En favorisant la coopération internationale et l’échange de bonnes pratiques, le programme a une incidence sur la qualité des systèmes et des établissements d’enseignement et de formation. Les priorités du programme Erasmus+ 2021-2027 mettent l’accent sur le développement des compétences de base, des mathématiques et des sciences. Le programme vise à promouvoir l’égalité des chances et l’égalité d’accès, l’inclusion, la diversité et l’équité. La facilité pour la reprise et la résilience peut également contribuer par un soutien financier aux investissements et aux réformes dans ce domaine, comme le prévoient les plans pour la reprise et la résilience des États membres.

**Paragraphes 17 et 27**

Étant donné que seuls les États peuvent être membres de l’Organisation internationale du travail (OIT), l’UE ne peut pas ratifier elle-même les conventions de l’organisation, conformément à la constitution de l’OIT. La Commission a présenté, le 22 janvier 2020, un projet de décision du Conseil autorisant les États membres à ratifier, dans l’intérêt de l’UE, la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l’Organisation internationale du travail.

La directive 2006/54/CE sur l’égalité entre les hommes et les femmes (refonte) inclut le harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement sexuel, dans le champ d’application de la discrimination interdite fondée sur le sexe exercée sur le lieu de travail. Cette directive a consolidé plusieurs directives existantes sur l’égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d’emploi et de travail. Parmi celles-ci, la directive 2002/73/CE a introduit le harcèlement fondé sur le sexe dans le droit de l’Union. La directive 2010/41/UE relative aux travailleurs indépendants a étendu la protection contre la discrimination fondée sur le sexe, y compris le harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement sexuel, aux travailleurs indépendants. La directive 2004/113/CE sur les biens et services interdit le harcèlement fondé sur le sexe dans l’accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. Les directives susmentionnées exigent que le harcèlement fondé sur le sexe soit interdit et sanctionné, prévoient un droit des victimes à l’indemnisation, établissent des garanties de fond et de procédure et comprennent des dispositions sur le rôle des organismes de défense de l’égalité, des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales.

Les travaux visant à éradiquer la violence à l’égard des femmes et la violence domestique restent une priorité absolue de la Commission, compte tenu de la prévalence toujours élevée de ces violences dans l’ensemble de l’UE et de la forte augmentation des demandes de protection et de soutien des victimes durant la pandémie de COVID-19. L’adhésion de l’UE à la convention d’Istanbul du Conseil de l’Europe demeure un élément clé de ce programme. Dans son avis 1/19 sur les modalités d’adhésion de l’UE, la Cour de justice de l’Union européenne confirme les bases juridiques appropriées de cette adhésion.Cela nécessite une révision des projets de décisions du Conseil relatives à la conclusion de la convention. Le Conseil a repris les négociations et la Commission soutient celui-ci en vue d’une conclusion rapide de la procédure d’adhésion de l’UE.

Parallèlement, la Commission a adopté une proposition de directive sur la lutte contre la violence à l’égard des femmes et la violence domestique [COM(2022) 105 final]. Une fois adoptée, cette proposition mettra en œuvre les normes de la convention d’Istanbul dans le droit de l’Union, dans certains domaines relevant de la compétence de cette dernière. Les objectifs généraux de la proposition sont de veiller à ce que les droits des victimes de la violence à l’égard des femmes et de la violence domestique soient correctement protégés, ainsi que de réduire la prévalence de ce type de violence. Il s’agit du premier instrument de l’UE introduisant des mesures globales pour atteindre ces objectifs. La proposition prévoit des règles minimales dans les cinq domaines suivants:

1. la définition de certaines infractions pénales relevant de la violence à l’égard des femmes et les sanctions prévues à cet égard;
2. la protection des victimes de violences à l’égard des femmes et la facilitation de l’accès à la justice pour ces victimes;
3. la fourniture d’une aide spécialisée aux victimes;
4. la prévention; et
5. la coordination et la coopération entre les acteurs concernés.

La pénalisation de la violence à l’égard des femmes à l’échelle de l’UE couvre les formes de violence pour lesquelles des lacunes ont été recensées dans les États membres ou au niveau de l’UE. Les chapitres sur la protection, le soutien et la prévention s’appliquent également au harcèlement sexuel au travail. L’article 30 est consacré à l’aide aux victimes de harcèlement sexuel au travail et garantit que des services de conseil externes sont mis à la disposition des victimes et des employeurs. La proposition requiert la mise en place de conseils sur mesure sur la manière de lutter contre le harcèlement sexuel au travail, y compris sur les voies de recours disponibles pour éloigner l’auteur de l’infraction du lieu de travail et la possibilité d’une conciliation précoce. La proposition impose également aux États membres de lutter contre le harcèlement sexuel au travail et de mettre en place des actions ciblées.

La question de l’égalité entre les hommes et les femmes est régulièrement évoquée lors de réunions de dialogue social au niveau de l’UE, tant au niveau interprofessionnel qu’au niveau sectoriel, et dans le cadre du sommet social tripartite. L’égalité entre les hommes et les femmes fait partie des programmes de travail de nombreux comités de dialogue social sectoriel soutenus par la Commission ainsi que des partenaires sociaux interprofessionnels au niveau de l’UE. Dans le secteur des chemins de fer, cela a conduit à la signature d’un accord des partenaires sociaux européens sur les femmes dans le secteur ferroviaire, promouvant l’égalité entre les hommes et les femmes et la diversité. Dans le cadre des lignes budgétaires consacrées au dialogue social, la Commission finance des projets relatifs à l’égalité entre les hommes et les femmes, des projets ayant une composante relative à l’égalité hommes-femmes ou des projets liés à la prévention du harcèlement sur le lieu de travail. Le FSE+ peut être utilisé par les États membres pour soutenir des actions en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail ainsi que pour promouvoir une participation au marché du travail équilibrée entre les hommes et les femmes, l’égalité des conditions de travail et la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe.

**Paragraphes 21 et 46**

La Commission est consciente de l’incidence inégale de la guerre menée par la Russie contre l’Ukraine sur les différents groupes de population et reconnaît l’incidence de l’inflation et de l’envolée des prix de l’énergie sur l’égalité entre les hommes et les femmes. L’inflation est susceptible de toucher davantage les femmes que les hommes, car elles sont surreprésentées dans les ménages les plus pauvres qui consacrent une part plus importante de leurs revenus à l’alimentation et à l’énergie, qui sont les plus touchés par la guerre. La surreprésentation des femmes résulte, par exemple, de l’écart salarial préexistant entre les hommes et les femmes ou de la composition de la famille. En outre, les anticipations relatives au niveau d’inflation diffèrent entre les hommes et les femmes; cet écart entre les hommes et les femmes résulte toutefois davantage des «rôles» traditionnels toujours répandus plutôt que d’une quelconque caractéristique de genre innée, étant donné que l’écart disparaît si les tâches liées aux courses sont réparties de manière égale au sein des ménages. Les mesures de soutien soumises à des conditions de ressources, ainsi que les politiques du marché du travail visant à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et l’écart de rémunération et à favoriser l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée peuvent atténuer l’incidence de l’inflation et des prix de l’énergie sur les personnes les plus pauvres, y compris les femmes en situation de pauvreté. Par ailleurs, la [recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0627%2804%29) (2022/C 243/04) encourage les États membres à concevoir et à mettre en œuvre des mesures en matière d’emploi et de protection sociale découlant de la transition écologique, y compris la lutte contre la précarité énergétique, en mettant l’accent sur sa dimension de genre. Elle invite les États membres à proposer des mesures visant à faciliter l’accès à une consommation durable, en particulier pour les personnes et les ménages en situation de vulnérabilité, notamment les femmes, et à promouvoir les possibilités de réduction des coûts liées à l'économie circulaire.

**Paragraphes 23 et 44**

Comme indiqué dans la stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, l’intégration de la dimension de genre garantit que les politiques et les programmes optimisent le potentiel de tous — femmes et hommes, filles et garçons, dans toute leur diversité. Pour ce faire, elle intègre systématiquement une perspective de genre à tous les stades de l’élaboration des politiques. Améliorer l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l’un des moyens de remédier aux écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. La Commission veillera à ce que les États membres transposent et mettent en œuvre la directive 2010/18/UE concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui contribue au partage égal des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.

Les défis en matière d’égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, l’inclusion sociale et l’éducation continueront de faire l’objet d’un suivi dans le cadre du Semestre européen, comme indiqué dans la stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025. Les rapports par pays du Semestre européen contribuent au suivi de l’objectif de développement durable nº 5 relatif à l’égalité entre les sexes (ODD nº 5). Les lignes directrices pour l’emploi fournissent des orientations aux États membres afin de remédier aux écarts entre les hommes et les femmes en matière d’emploi, de rémunération et de retraite.

Atténuer les conséquences sociales et économiques de la crise liée à la COVID-19 sur les femmes et l’un des principaux objectifs de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) établie par le règlement (UE) 2021/241. Les États membres sont tenus d’expliquer la contribution de leurs plans nationaux pour la reprise et la résilience à l’égalité entre les hommes et les femmes ainsi que la manière dont cette égalité est intégrée dans lesdits plans. Les réformes et les investissements soutenus par la FRR devraient relever «l’ensemble ou une partie non négligeable des défis» recensés dans les recommandations par pays pertinentes. De nombreux plans comprennent des mesures sur l’égalité entre les hommes et les femmes, le soutien à la participation des femmes au marché du travail et la promotion d’un meilleur accès à l’éducation et à l’accueil de la petite enfance ainsi qu’aux structures de soins de longue durée. La Commission encourage les outils d’établissement de rapports pour suivre l’incidence de la FRR sur l’égalité entre les hommes et les femmes. Quatre des indicateurs à communiquer par tous les États membres sont ventilés par sexe. Sur la base de la méthode de déclaration des dépenses sociales adoptée dans le règlement délégué (UE) 2021/2105, toutes les mesures axées sur l’égalité entre les hommes et les femmes sont signalées. Le [tableau de bord de la reprise et de la résilience](https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/6_Education.pdf) donne un aperçu de l’avancement de la mise en œuvre de la FRR et des plans nationaux pour la reprise et la résilience.

**Paragraphe 24**

Le socle européen des droits sociaux reconnaît les transports comme un service essentiel qui contribue à l’intégration des personnes dans la société et sur le marché du travail. Dans sa stratégie de mobilité durable et intelligente[COM(2020) 789 final], la Commission reconnaît que la mobilité est vitale pour l’inclusion sociale et s’engage pleinement à intégrer l’égalité, y compris la dimension de genre, dans sa politique des transports afin de relever les défis auxquels est confronté le secteur des transports, tant du point de vue des travailleurs que du point de vue des usagers. En 2017, la Commission a lancé l’initiative Les femmes dans les transports – Plateforme de l’UE pour le changement afin de renforcer l’emploi des femmes et l’égalité des chances dans le secteur des transports; cette initiative est toujours en cours. Le fait d’avoir davantage de femmes dans les transports contribue à ce que les besoins des femmes en tant qu’usagers soient pris en considération. La Commission est sur le point de lancer un réseau d’ambassadeurs de la diversité dans les transports afin de promouvoir la diversité dans les transports, de sensibiliser et de partager les bonnes pratiques sur les besoins des usagers. Elle prévoit, dans sa recommandation sur les plans de mobilité urbaine durable (PMUD), attendue pour la fin de 2022, de promouvoir l’inclusion dans le concept actualisé de PMUD. L’approche visant à intégrer la dimension de genre a été renforcée dans le développement urbain. La dimension urbaine a été renforcée par des principes clés pour l’élaboration de stratégies intégrées de développement territorial. Il s’agit notamment d’une analyse des besoins et des liens sociaux, de la participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre de la stratégie et de son caractère intégré, ainsi que d’exigences réglementaires minimales, permettant d’inclure l’égalité entre les hommes et les femmes comme question transversale dans les stratégies locales. Ces stratégies garantissent que les villes intègrent l’égalité entre les hommes et les femmes au moyen de projets dans le développement urbain, les transports et le logement.

**Paragraphe 25**

La Commission convient que la vulnérabilité des femmes au sans-abrisme et les facteurs à l’origine de leur exposition au risque de sans-abrisme bénéficieraient de l’intégration de réponses tenant compte de la dimension de genre dans les politiques et pratiques visant à lutter contre le sans-abrisme. La Commission a joué un rôle de premier plan en réunissant toutes les parties prenantes concernées au niveau de l’UE afin d’unir leurs efforts en vue d’éradiquer le sans-abrisme, y compris chez les femmes. Le Parlement européen, les États membres et la Commission, ainsi que les organes consultatifs de l’UE, les réseaux européens d’organisations de la société civile et les partenaires sociaux ont signé la [déclaration de Lisbonne sur la lutte contre le sans-abrisme en juin 2021](https://www.2021portugal.eu/fr/actualites/declaration-de-lisbonne-sur-la-plateforme-europeenne-de-lutte-contre-la-situation-des-sans-abris/), s’engageant à œuvrer pour mettre fin au sans-abrisme dans l’UE d’ici à 2030. Afin de soutenir la collaboration de toutes les parties prenantes pour atteindre cet objectif, les signataires de la déclaration de Lisbonne ont lancé la plateforme européenne sur la lutte contre le sans-abrisme, qui aide les parties prenantes à partager des informations sur l’évolution des politiques et les bonnes pratiques.

La Commission encourage les initiatives qui adoptent et étendent l’approche intégrée axée sur le logement. Cette approche suit les principes du modèle «Housing First» (Logement d’abord), dans lequel la fourniture d’un logement immédiat est combinée à des services de soutien afin d’aider les personnes vulnérables à payer leur loyer, de promouvoir des conditions de vie stables et de prévenir le sans-abrisme à répétition. La plateforme peut soutenir l’apprentissage mutuel sur certains aspects des politiques axées sur le logement qui peuvent être transposés, ainsi que sur l’exploitation des fonds de l’Union européenne.

**Paragraphes 30 et 31**

Le FSE+ est le principal instrument de l’UE pour investir dans l’humain, y compris les groupes vulnérables. Les États membres sont tenus d’allouer un montant approprié de leurs ressources provenant du volet du FSE+ relevant de la gestion partagée pour relever les défis recensés dans les recommandations par pays pertinentes. Il s’agit notamment de l’emploi des femmes, de l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de la pauvreté et de la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail, ainsi que de l’éducation et de la formation. Dans le cadre du FSE+, les États membres ont l’obligation de tenir compte de l’égalité entre les hommes et les femmes à tous les stades de la programmation et de la mise en œuvre des programmes, mais aussi de programmer des actions ciblées spécifiques en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes. Le FSE+ poursuit aussi un objectif spécifique visant à «promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail, l’égalité des conditions de travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris grâce à l’accès à des services de garde d'enfants abordables et à des services de prise en charge des personnes dépendantes». Les données à caractère personnel doivent également être ventilées par genre [femme, homme, personne non binaire].

Le FSE+ a une exigence de concentration thématique applicable à tous les États membres en ce qui concerne l’inclusion sociale, qui est fixée à 25 % des ressources nationales du FSE+, et le soutien aux plus démunis (3 %). Il prévoit aussi une exigence spécifique de concentration thématique relative à la pauvreté des enfants. Elle est fixée à 5 % des ressources nationales du FSE+ pour les États membres dont le taux moyen de pauvreté infantile était supérieur à la moyenne de l’UE entre 2017 et 2019, sur la base des données d’Eurostat. Tous les autres États membres doivent programmer un «montant approprié» pour lutter contre la pauvreté des enfants. Les négociations sur les programmes sont en cours et la Commission veille de près à ce que les États membres s’acquittent de leurs obligations.

La nouvelle politique agricole commune (PAC) 2023-2027 renforcera la dimension de genre au moyen d’un objectif stratégique faisant explicitement référence à la promotion de «l’égalité entre les femmes et les hommes, notamment la participation des femmes à l’agriculture». Conformément au nouveau modèle de mise en œuvre et au principe de gestion partagée, les États membres peuvent proposer, dans leurs plans stratégiques relevant de la PAC, des interventions concernant l’intégration de la dimension de genre et les actions ciblées. Ce faisant, les États membres peuvent envisager des conditions d’éligibilité et des critères de sélection spécifiques, au-delà des exigences minimales fixées par le règlement, en respectant les principes généraux du droit de l’Union, tels que l’égalité de traitement et la non-discrimination, ainsi que la charte des droits fondamentaux de l’Union. Étant donné que les États membres ont soumis leurs propositions de plans stratégiques relevant de la PAC en 2022, la Commission procède actuellement à l’évaluation des priorités, de l’approche et de la conception des interventions au titre des plans contribuant à la réalisation des objectifs spécifiques, y compris la participation des femmes à l’agriculture et le développement rural, en vue de l’approbation des plans.

**Paragraphes 32 et 33**

Le cadre stratégique de l’UE pour les Roms [COM(2020) 620 final] invite les États membres à promouvoir la participation et l’autonomisation des Roms, en tenant compte de leur diversité et en combinant des approches ciblées et générales. Afin d’encourager la participation active des Roms, en particulier des femmes et des jeunes, la Commission a invité les États membres à procéder à une réforme des plateformes nationales pour les Roms. Elle a également demandé une représentation équilibrée des organisations de femmes roms et d’expertes issues de cette communauté dans le programme de suivi de la société civile rom.

Comme le souligne le cadre stratégique pour les Roms, l’éducation demeure l’un des principaux défis à relever. La Commission a donc invité les États membres à élaborer des mesures en vue d’atteindre des objectifs minimaux, tels que la réduction d’au moins la moitié de l’écart en matière de participation à l'éducation des jeunes enfants et la réduction d’au moins la moitié de la proportion d’enfants roms fréquentant des écoles primaires ségréguées. Le cadre stratégique pour les Roms demandait aux États membres de rechercher la complémentarité entre les fonds nationaux et ceux de l’UE. En utilisant les fonds de l’UE, les États membres ont eu la possibilité de mener des actions à long terme, au niveau tant national que régional, pour promouvoir l’égalité des Roms, y compris pour des femmes et des filles roms. La Commission adoptera, d’ici la fin de l’année, un rapport évaluant les cadres stratégiques nationaux en faveur des Roms.

Le programme conjoint de la Commission européenne et du Conseil de l’Europe [INSCHOOL «Inclusive education: Making a difference for Roma children»](https://pjp-eu.coe.int/en/web/inclusive-education-for-roma-children) (Des écoles inclusives: faire la différence pour les enfants roms) promeut une éducation inclusive pour les enfants roms (y compris les filles). Le programme a débuté en 2017 et sa troisième phase actuelle vise à aider les autorités nationales et les parties prenantes à mettre en œuvre des politiques éducatives inclusives et à promouvoir des pratiques éducatives innovantes conformes aux normes et principes européens. Le calendrier INSCHOOL3 coïncide avec la programmation des fonds de l’UE pour la période 2021-2027 et avec l’élaboration de cadres d’action nationaux en vue de remplir les conditions favorisantes thématiques pertinentes. Cela offre l’occasion de s’appuyer sur la méthodologie inclusive appliquée avec succès dans les écoles et de renforcer l’approche en faveur de réformes structurelles inclusives.

**Paragraphes 36 et 37**

Une transformation numérique qui ne laisse personne de côté et la possibilité pour chacun d’acquérir des compétences numériques adéquates constituent des priorités pour la Commission, comme en témoigne la déclaration sur les droits et principes numériques pour la décennie numérique que la Commission a proposée au Parlement et au Conseil en janvier 2022. La communication correspondante sur la décennie numérique et la décision relative au programme d’action à l’horizon 2030 intitulé «La voie à suivre pour la décennie numérique» fixent les objectifs d’au moins 80 % de la population européenne possédant des compétences numériques élémentaires d’ici à 2030 et de 20 millions de spécialistes des TIC (technologies de l’information et de la communication) occupant un emploi d’ici à 2030 (représentant environ 10 % de la population active), avec une convergence entre les hommes et les femmes. Les compétences numériques occupent aussi une place importante dans le programme pour une Europe numérique, qui soutient la création de programmes éducatifs supplémentaires dans le domaine des compétences numériques avancées et accorde une attention particulière à la représentation des femmes parmi les étudiants dans ce domaine.

Le plan d’action en matière d’éducation numérique (2021-2027) comprend une action spécifique visant à accroître la participation et les carrières des femmes dans les domaines du numérique et des sciences, des technologies, de l’ingénierie et des mathématiques (STIM) ainsi que l’entrepreneuriat. Afin d’inciter davantage de filles et de femmes à poursuivre des études et à faire carrière dans les STIM, l’initiative «Girls Go Circular» a bénéficié à environ 8 000 filles en 2021 et devrait bénéficier à 10 000 filles supplémentaires en 2022.

Les États membres utilisent également la facilité pour la reprise et la résilience en vue de financer les compétences numériques et l’éducation numérique, avec plus de 25 milliards d’EUR alloués à ce secteur dans les plans nationaux approuvés à ce jour. Nombre de ces plans prévoient un soutien ciblé en faveur des groupes vulnérables ou sous-représentés et des mesures visant à réduire l’écart numérique entre les femmes et les hommes.

En outre, la stratégie européenne en matière de compétences vise à aider les particuliers et les entreprises à développer leurs compétences et à les utiliser en renforçant la compétitivité durable et en garantissant l’équité sociale. L’action nº 7 de la stratégie en matière de compétences est axée sur l’augmentation du nombre de diplômés en STIM et sur la promotion des compétences entrepreneuriales et transversales. La recommandation du Conseil relative aux compétences clés pour l’éducation et la formation tout au long de la vie (2018/C 189/01) invite les États membres à «encourager l'acquisition de compétences dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, en tenant compte des liens qu'ils entretiennent avec les arts, la créativité et l'innovation et en incitant davantage de jeunes, en particulier les filles et les jeunes femmes, à embrasser des carrières dans les domaines précités». Cet objectif est poursuivi par l’approche STIAM de l’enseignement des sciences, qui établit des liens entre l’enseignement des STIM et les arts, les sciences humaines et les sciences sociales.

La Commission a aussi lancé des initiatives soutenant l’entrepreneuriat des femmes, telles que la plateforme européenne [WEgate](https://wegate.eu/) et «Empowering women and girls through digital and entrepreneurial competences with [ESTEAM](https://eismea.ec.europa.eu/news/empowering-women-and-girls-through-digital-and-entrepreneurial-competences-esteam-fests-and-2022-03-07_en) (Entrepreneurship, Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics) Fests and Communities». Un nouveau projet sera proposé, dans le cadre du programme en faveur du marché unique, afin de collecter des données, d’accroître la sensibilisation et de promouvoir des actions visant à relever les défis auxquels sont confrontées les femmes entrepreneurs.

Le programme Erasmus+ (et le volet «Science avec et pour la société» d’Horizon Europe) a soutenu des initiatives dans le domaine des mathématiques et de l’enseignement des sciences. Par exemple, SCIENTIX, la communauté de l’enseignement scientifique en Europe, l’alliance STEM et la coalition EU STEM, ainsi que plusieurs projets visant à améliorer l’apprentissage des sciences et des mathématiques, en mettant particulièrement l’accent sur les filles. L’analyse des résultats en mathématiques et en sciences du programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) réalisée par la Commission montre systématiquement que la différence entre les garçons et les filles selon le critère de référence de l’UE de moins de 15 % d’élèves ayant de mauvais résultats est «négligeable». Les femmes et les hommes sont presque aussi susceptibles les uns que les autres de travailler dans un domaine lié à la science, mais il existe une grande différence en ce qui concerne le domaine scientifique choisi. Les filles ont tendance à choisir les sciences biomédicales, tandis que les garçons choisissent plus souvent les sciences physiques et informatiques. Les stéréotypes à l’égard des scientifiques et des professions liées à la science peuvent dissuader certains étudiants de poursuivre dans le domaine scientifique. Des exemples de projets Erasmus+ se concentrent en fait [sur les stéréotypes sexistes](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2015-1-FR01-KA219-015090). Parmi d'autres exemples figurent les [outils relatifs à l’égalité hommes-femmes pour les écoles secondaires (Gender Equality Charter Mark tools)](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-1-UK01-KA201-048271), l’utilisation de questions mondiales en tant qu’[outil](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2016-1-UK01-KA201-024360), l’échange de bonnes [pratiques](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2016-1-NL01-KA202-022993) et un [enseignement sensible aux questions de genre](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2017-1-CZ01-KA201-035485). Les stéréotypes pourraient aussi être surmontés en ouvrant les écoles aux ambassadeurs STIM et aux modèles féminins. Comme annoncé dans la stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, la Commission lancera également une campagne de communication visant à lutter contre les stéréotypes sexistes dans les domaines de la jeunesse et des choix de carrière, de la prise de décision et de l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

**Paragraphe 43**

La Commission a élaboré et appliqué, pour la première fois dans le cadre du projet de budget 2023, une méthodologie pilote pour suivre la contribution de tous les programmes de dépenses de l’UE à la promotion de l’égalité entre les hommes et les femmes. Cette méthodologie pilote sera affinée lors de la mise en œuvre du cadre financier pluriannuel 2021-2027. Elle sera présentée au Parlement européen et au Conseil et débattue avec ces derniers lors d’un atelier organisé au niveau des experts techniques le 14 octobre 2022.

L’égalité entre les hommes et les femmes reste un principe transversal horizontal de la politique de cohésion au cours de la période 2021-2027. Ce principe est pris en compte et promu tout au long de l’élaboration et de la mise en œuvre des programmes de la politique de cohésion. Les organismes chargés de promouvoir l’inclusion sociale, les droits fondamentaux, l’égalité entre les hommes et les femmes et la non-discrimination figurent parmi les principaux partenaires associés par les États membres et la Commission au processus de partenariat. Une méthode de suivi a été mise en place pour suivre les investissements en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes au moyen des Fonds – Fonds européen de développement régional (FEDER), Fonds de cohésion (FC), Fonds pour une transition juste (FTJ) et FSE+ – et des investissements connexes relevant de la gestion partagée pour la période 2021-2027.