



Bruxelles, le 7 décembre 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
en date du:	7 décembre 2017
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	14624/17
Objet:	Mesures renforcées en vue de réduire la ségrégation sexuelle horizontale dans les domaines de l'éducation et de l'emploi - Conclusions du Conseil

Les délégations trouveront en annexe les conclusions intitulées "Mesures renforcées en vue de réduire la ségrégation sexuelle horizontale dans les domaines de l'éducation et de l'emploi" qui ont été adoptées par le Conseil EPSCO lors de sa 3569^e session tenue le 7 décembre 2017.

**Mesures renforcées en vue de réduire la ségrégation sexuelle horizontale dans les domaines
de l'éducation et de l'emploi
Conclusions du Conseil¹**

SOULIGNANT CE QUI SUIVIT:

1. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de l'Union européenne consacré dans les traités et dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et compte parmi les objectifs et les missions de l'Union, et l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités constitue une mission spécifique de l'Union.

RAPPELANT:

2. La déclaration de Rome du 25 mars 2017, dans laquelle les dirigeants des 27 États membres ainsi que du Conseil européen, du Parlement européen et de la Commission européenne se sont engagés à œuvrer en faveur d'une Europe sociale: une Union, qui, entre autres, promeut l'égalité entre les femmes et les hommes et qui œuvre en faveur de droits et de l'égalité des chances pour tous.
3. La proclamation interinstitutionnelle sur un socle européen des droits sociaux, qui établit un programme pour des économies plus performantes et des sociétés plus équitables et plus résilientes, qui consacre l'égalité des sexes comme l'un des vingt principes et droits fondamentaux, essentiels pour garantir l'équité et le bon fonctionnement des marchés du travail et des systèmes de protection sociale, et qui souligne que l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent être garanties et encouragées dans tous les domaines.
4. La stratégie Europe 2020, qui encourage une croissance intelligente, durable et inclusive et qui fixe des grands objectifs interdépendants, y compris l'augmentation du taux d'emploi des femmes et des hommes pour le porter à 75 %.

¹ Conclusions adoptées dans le cadre du bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin, en ce qui concerne particulièrement les domaines critiques "B: éducation et formation des femmes", "L: la petite fille", "K: les femmes et l'environnement" et "F: les femmes et l'économie."

5. Le document de la Commission intitulé "*Strategic engagement for gender equality 2016-2019*" (Engagement stratégique pour l'égalité des sexes 2016-2019), qui recense plusieurs domaines d'action essentiels, notamment l'égalité entre les femmes et les hommes en termes d'indépendance économique et l'égalité des rémunérations pour un travail de même valeur, et qui relève que les femmes sont plus susceptibles d'avoir un diplôme de l'enseignement supérieur, mais [qu']elles restent surreprésentées dans les domaines d'étude liés à des rôles traditionnellement dévolus aux femmes, comme les domaines liés aux soins à la personne, et sont sous-représentées dans les sciences, les mathématiques, les technologies de l'information, l'ingénierie et les carrières connexes.
6. La nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe, qui a pour objet de faire en sorte que les personnes disposent des compétences appropriées tout au long de leur vie professionnelle, non seulement pour améliorer leurs chances d'entrer, de se maintenir et de progresser sur le marché du travail, mais aussi pour leur permettre de réaliser tout leur potentiel en tant que citoyens actifs et confiants.
7. La communication de la Commission sur le plan d'action de l'UE 2017-2019 visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
8. La déclaration et le programme d'action de Pékin des Nations unies et les douze domaines critiques qui y sont recensés.
9. Le programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies, qui définit une série de dix-sept objectifs universels, intégrés et porteurs de changement, devant tous systématiquement intégrer les questions d'égalité des sexes, et qui prévoit également un objectif spécifique en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.²

ACCUEILLANT AVEC INTÉRÊT:

10. Le rapport concernant le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE, intitulé "Ségrégation sexuelle dans l'éducation, dans la formation et sur le marché du travail"³, élaboré par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) à la demande de la présidence estonienne du Conseil de l'UE, qui fournit une analyse de la ségrégation sexuelle dans les secteurs de l'enseignement supérieur et de l'enseignement professionnel, de la formation ainsi que sur le marché du travail, y compris des liens qui existent entre la ségrégation sexuelle et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

² Objectif de développement durable n° 5: Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

³ Doc. 14624/17 ADD 2. Un résumé figure dans le document 15648/17 ADD 1.

CONSTATANT CE QUI SUIVIT:

11. La notion de ségrégation sexuelle désigne la concentration d'un des deux sexes dans certains domaines d'éducation ou dans certaines professions (ségrégation horizontale), ou la concentration d'un des deux sexes à différents grades, niveaux de responsabilité ou postes (ségrégation verticale). Les présentes conclusions du Conseil se concentrent sur la ségrégation horizontale.
12. Les présentes conclusions se fondent sur les travaux antérieurs et les engagements politiques exprimés par le Conseil, le Parlement européen, la Commission et d'autres acteurs compétents dans ce domaine, notamment dans les documents énumérés à l'annexe I.

SOULIGNANT CE QUI SUIVIT:

13. La ségrégation sexuelle horizontale continue de restreindre les choix de vie et les possibilités en matière d'éducation et d'emploi des femmes et des hommes. Elle conduit à des inégalités en termes de rémunération, de pension, de revenu tout au long de la vie, de conditions de travail et d'environnement de travail, renforce les stéréotypes fondés sur le sexe et limite l'accès à certains emplois tout en perpétuant également des relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes dans les sphères publique et privée. En outre, la ségrégation sexuelle est l'une des raisons expliquant l'inadéquation des compétences, elle entraîne un gaspillage de capital humain, de ressources et d'investissements, compromet l'efficacité des outils politiques et entrave les tentatives d'adaptation aux changements sur le marché du travail, empêchant ainsi la réalisation de la totalité du potentiel innovant et économique de l'UE.
14. L'intensification des efforts visant à supprimer la ségrégation sexuelle horizontale en comblant les écarts entre hommes et femmes dans les domaines de l'éducation et de l'emploi pourrait ouvrir de nouvelles possibilités pour les individus, l'économie et la société. Selon l'EIGE, le comblement de l'écart entre hommes et femmes dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques contribuerait à augmenter le PIB par habitant de l'UE de 2,2 à 3 % et entraînerait une augmentation du nombre d'emplois dans l'UE de 850 000 à 1 200 000 d'ici 2050. Dans le secteur des TIC par exemple, qui connaît une croissance particulièrement rapide et dans lequel la ségrégation est également très élevée, la participation égale des femmes entraînerait un accroissement annuel du PIB de l'UE d'environ 9 milliards d'euros.

15. Des choix professionnels précoces conduisent à une forte ségrégation des parcours de carrière. Cette situation traduit le fait que le choix d'une profession atypique du point de vue du genre est plus difficile pour les adolescents.
16. Dans l'ensemble de l'UE, les femmes ont de meilleurs résultats scolaires que les hommes, pourtant les femmes continuent à être surreprésentées dans de nombreux secteurs et emplois qui sont sous-évalués, qui ont un statut socio-économique faible et qui offrent une rémunération peu élevée. Elles continuent également à être sous-représentées dans les postes de décision à tous les niveaux, même dans les secteurs et dans les professions où elles prédominent.
17. Les garçons sont plus exposés que les filles au risque de décrochage scolaire. Le décrochage scolaire a souvent une incidence négative sur les futures chances sur le marché du travail, en particulier compte tenu du fait que les emplois peu qualifiés sont plus susceptibles de disparaître en raison de l'automatisation. La prédominance de la ségrégation sexuelle dans les professions qui se caractérisent par un travail non qualifié et exigent un niveau de qualification inférieur peut être un obstacle dans la recherche d'un autre emploi.
18. Alors même qu'une société fondée sur les technologies et une population vieillissante doivent notamment faire face à un accroissement de la demande de main-d'œuvre et à une pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques et dans le secteur de l'éducation, de la santé et des soins à la personne, la ségrégation sexuelle reste élevée dans ces secteurs sur le plan de l'éducation, de la formation et sur le marché du travail.
19. L'émergence, la prédominance et la perpétuation de la ségrégation dans l'éducation, dans la formation et sur le marché du travail sont le résultat d'une série de facteurs aux niveaux structurel, organisationnel et individuel. Les stéréotypes fondés sur le sexe et le manque d'acceptation sociale des comportements non conformes ont une incidence négative à tous les niveaux.
20. Les différences au niveau de l'organisation du travail dans les secteurs marqués par la ségrégation sexuelle, y compris des différences liées au temps de travail, influencent les décisions et les choix éducatifs et professionnels des femmes et des hommes. L'environnement de travail peut également influencer les choix, le harcèlement au travail et le sexisme, par exemple, dissuadant en particulier les femmes de s'engager dans certains secteurs.

21. Actuellement, la participation des femmes au marché du travail est plus faible que celle des hommes dans l'ensemble de l'UE, l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes se situant actuellement à 11,6 points de pourcentage et atteignant plus de 18 points de pourcentage en équivalent temps plein. La participation des femmes au marché du travail ainsi que leurs choix et possibilités de carrière sont fortement influencés par le partage inégal des responsabilités domestiques et familiales entre les femmes et les hommes. Des mesures bien conçues et adéquates favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peuvent permettre de réduire ces problèmes, notamment l'offre de services formels pour la garde des enfants et des autres personnes à charge, qui soient de qualité, accessibles et abordables, des formules de travail souples et des mesures visant à inciter les hommes à assumer davantage de responsabilités domestiques et familiales.
22. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui est actuellement d'environ 16,3 % dans l'UE, et l'écart concomitant en matière de pensions entre les hommes et les femmes, qui s'élève actuellement à environ 37,6 %, reflètent les différences dans la participation au marché du travail des femmes et des hommes, y compris la ségrégation horizontale. La perte de revenus qui en résulte s'accumule au cours de la vie et entraîne un écart entre les hommes et les femmes sur l'ensemble des revenus.
23. Les compétences considérées, d'après les stéréotypes, comme étant naturelles pour les femmes peuvent souvent être invisibles, ce qui conduit à leur sous-évaluation. Il importe de prendre conscience que le travail effectué principalement par des femmes dans des domaines tels que l'éducation et les soins à la personne est réellement un travail, qu'il nécessite des compétences qui peuvent être acquises dans le cadre d'un enseignement formel et qu'il a une valeur économique. Le fait que les emplois dans lesquels les femmes sont traditionnellement plus nombreuses soient sous-évalués se traduit par une rémunération insuffisante, une forme d'inégalité qui diminue également la motivation des hommes à s'orienter vers de telles professions ou à continuer de les exercer.
24. Malgré les efforts déployés tant au niveau européen qu'au niveau national, les progrès restent insuffisants en ce qui concerne les engagements pris dans le cadre du programme d'action de Pékin et des indicateurs clairs spécifiquement consacrés à la question de la ségrégation sexuelle sont nécessaires.
25. Dans son rapport sur la ségrégation sexuelle dans l'éducation, dans la formation et sur le marché du travail, l'EIGE propose un nouvel ensemble d'indicateurs pour suivre la ségrégation sexuelle dans l'éducation, dans la formation et sur le marché du travail, fondé sur les indicateurs existants et en comprenant deux nouveaux portant sur la proportion de filles et de garçons qui prévoient d'exercer une profession scientifique et sur la part de femmes et d'hommes employés dans le secteur des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques et dans celui de l'éducation, de la santé et des soins à la personne.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

26. Salue la proposition de restructuration des indicateurs énumérés en annexe, et notamment l'inclusion de deux nouveaux indicateurs, en vue du bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin en ce qui concerne la ségrégation sexuelle dans l'éducation, dans la formation et sur le marché du travail.

INVITE LES ÉTATS MEMBRES, conformément à leurs compétences, compte tenu des circonstances nationales et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux, À:

27. Élaborer et mettre en œuvre des stratégies globales, intégrées, durables, multidimensionnelles et qui tiennent compte des questions d'égalité des sexes en vue de s'attaquer à la ségrégation sexuelle dans l'éducation, dans la formation et sur le marché du travail, en combinant des mesures universelles et ciblées et portant sur l'ensemble des facteurs concernés en vue de provoquer un changement structurel et de réduire les différences entre les hommes et les femmes dans les parcours de vie. Cet ensemble de stratégies devrait répondre à la nécessité de lutter contre la discrimination, la ségrégation et les stéréotypes fondés sur le sexe et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, tout au long de la vie, à tous les niveaux de l'éducation, de la formation et de l'orientation professionnelle. Il devrait également aborder des questions comme l'environnement de travail, notamment les aspects des discours haineux fondés sur le sexe et du harcèlement sexuel, le régime de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et la sécurité au travail et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes afin à la fois d'attirer des hommes et des femmes vers des professions et des secteurs qui ne leur sont pas traditionnellement réservés et de faire en sorte qu'ils y fassent carrière.
28. Afin de réduire la ségrégation sexuelle horizontale et d'autoriser et encourager les filles, les garçons, les femmes et les hommes de tous horizons à choisir les parcours éducatifs et professionnels correspondant à leurs intérêts et à leurs aptitudes, notamment dans des domaines qui ne leur sont pas traditionnellement réservés, et à accéder à l'emploi dans tous les secteurs sur une base égalitaire, adopter des mesures appropriées telles que les suivantes:
- a. sensibiliser les élèves, les étudiants, les parents, les enseignants, les conseillers et d'autres personnes du monde de l'éducation à tous les niveaux, de l'orientation professionnelle, du recrutement, ainsi que des politiques actives du marché du travail, en mettant l'accent en particulier sur l'inégalité entre les hommes et les femmes, sur ses causes sous-jacentes et ses différentes manifestations, dont la ségrégation, sur les rapports entre les sexes et d'autres aspects de l'identité, ainsi que sur les mesures qui peuvent être prises dans ce domaine;

- b. s'attaquer aux stéréotypes et autres préjugés fondés sur le sexe dans les contenus et les méthodes d'enseignement et fournir des outils, notamment éducatifs, pour lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de l'éducation;
- c. rendre les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, ainsi que de l'éducation, de la santé et des soins à la personne plus attrayants pour les étudiants des deux sexes, notamment, le cas échéant, en liant l'enseignement des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques aux défis économiques, environnementaux et sociaux ou aux arts et au design, et en liant l'enseignement de l'éducation, de la santé et des soins à la personne à des disciplines traditionnellement plus masculines comme les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques, tout en gardant à l'esprit le passage au numérique et l'évolution du monde du travail;
- d. attirer l'attention des filles, des garçons, des femmes et des hommes sur les possibilités d'emplois existantes et futures dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, ainsi que de l'éducation, de la santé et des soins à la personne;
- e. établir des liens plus étroits entre les écoles et le monde du travail pour permettre aux filles et aux garçons de faire des choix plus éclairés quant à leur parcours professionnel. Encourager les employeurs et d'autres acteurs concernés à jouer un rôle plus actif dans la remise en cause des perceptions négatives et trompeuses des carrières dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques et de l'éducation, de la santé et des soins à la personne, en particulier en donnant des informations exactes sur ces domaines, en mettant en avant des modèles de rôles positifs des deux sexes et en permettant aux étudiants d'acquérir une expérience professionnelle;
- f. initier, dès le plus jeune âge, tant les filles que les garçons aux TIC et aux compétences liées aux soins à la personne, en veillant particulièrement à ce que davantage de filles s'intéressent durablement au domaine numérique et y expriment leur talent, et à ce que davantage de garçons en fassent de même en ce qui concerne les domaines liés aux soins à la personne;
- g. prendre des mesures pour résoudre le problème du décrochage scolaire, qui touche en particulier les garçons et les hommes; et

- h. créer ou financer des incitations et des structures de soutien spécifiques pour encourager davantage de femmes à opter pour des métiers dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques et davantage d'hommes à opter pour des professions dans les domaines de l'éducation, de la santé et des soins à la personne, et à y faire carrière, notamment des incitations et des structures qui permettent aux employeurs de s'attaquer au problème des préjugés inconscients lors du recrutement et de l'avancement de carrière, de favoriser un climat professionnel prenant davantage en compte les questions d'égalité entre hommes et femmes et plus accueillant, de donner en exemple les parcours professionnels possibles et de proposer des programmes de mentorat en ce sens;
 - i. promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, de manière à ce que les hommes et femmes de tous âges aient la possibilité de changer de parcours professionnels.
29. prendre des mesures visant à s'attaquer aux causes des écarts de rémunération et de retraite liés à la ségrégation sexuelle, notamment:
- a. en améliorant la transparence des rémunérations;
 - b. en mettant au point et en fournissant des outils d'évaluation des emplois qui contribuent à déterminer, de manière objective et non discriminatoire, ce qui constitue un travail de même valeur et en sensibilisant les employeurs et les employés au concept de travail de même valeur;
 - c. en intensifiant les efforts visant à accorder une valeur égale aux compétences des femmes et des hommes, notamment en encourageant une meilleure reconnaissance de toutes les compétences, y compris celles qui sont traditionnellement associées aux femmes, ainsi que des performances des femmes qui travaillent et de leur contribution à l'économie;
 - d. en revalorisant la rémunération des emplois liés aux soins à la personne, ainsi qu'en réexaminant la structure salariale et les rémunérations dans l'ensemble des professions et des carrières où les femmes sont les plus nombreuses, en vue de supprimer les stéréotypes fondés sur le sexe liés aux écarts de rémunération et d'augmenter les salaires du secteur de l'éducation, de la santé et des soins à la personne; et
 - e. en mettant en œuvre et en appliquant la législation afin de garantir les droits des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de même valeur.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE ET LES ÉTATS MEMBRES, conformément à leurs compétences respectives et compte tenu du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux, À:

30. Intensifier leurs efforts, y compris en matière de financement, pour intégrer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs politiques et dans les mesures prises aux niveaux national et de l'UE en ce qui concerne les compétences et le marché du travail, en se concentrant en particulier sur les initiatives qui ont trait à l'actualisation des compétences ou à l'acquisition de compétences nouvelles, au passage au numérique, à la science, à la recherche et au développement, en vue de doter aussi bien les femmes que les hommes des aptitudes et des qualifications adaptées à la structure et aux exigences du marché du travail actuel et futur, ainsi qu'aux conditions d'accès à des emplois de qualité.
31. Prendre des mesures visant à systématiquement supprimer la ségrégation lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques au niveau national et de l'UE afin de stimuler une croissance économique durable, de soutenir la création d'emplois nouveaux, de remédier à la pénurie de main-d'œuvre et de compenser les effets de l'automatisation, de manière à faire équitablement profiter les femmes et les hommes de toutes les possibilités d'emploi.
32. Placer le suivi des politiques relatives au marché de l'emploi et à l'enseignement sous l'angle de l'égalité entre les hommes et les femmes tout au long de leur mise en œuvre, et prendre des mesures afin de garantir que toute augmentation du taux d'emploi des femmes n'entraîne pas une augmentation de la ségrégation horizontale ou un creusement de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
33. Intensifier les efforts en vue d'allouer des fonds suffisants aux nouvelles politiques et au renforcement des politiques existantes afin de réduire la ségrégation sexuelle horizontale, ainsi que les causes et les conséquences de celle-ci, tant au niveau national qu'à celui de l'UE, en adoptant une approche stratégique à long terme et en utilisant au mieux les ressources et programmes de l'UE, notamment les Fonds structurels et d'investissement européens, et Erasmus+.
34. Veiller à ce que les politiques relatives à l'enseignement et à la formation professionnels, y compris les régimes et les programmes d'apprentissage, contiennent des mesures d'atténuation de la ségrégation professionnelle et à ce que les fonds et les initiatives de l'UE et des États membres consacrés à l'éducation soient également utilisés pour aider les femmes et les hommes à embrasser des carrières dans lesquelles l'autre sexe est surreprésenté.

35. Prendre des mesures visant à réduire l'écart femmes-hommes dans le secteur des TIC dans le cadre de la stratégie pour un marché unique numérique. Encourager les employeurs, en particulier les entreprises qui participent à la coalition en faveur des compétences et des emplois numériques, à mettre particulièrement l'accent sur des perspectives de carrière équivalentes pour les femmes et les hommes, et sur la promotion de l'égalité entre les sexes au sein de leurs organisations.
36. Faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et privée des femmes et des hommes grâce à l'introduction de mesures équilibrant de manière appropriée la vie privée et la vie professionnelle et en veillant à ce que ces mesures soient le plus largement accessibles dans tous les secteurs et tous les métiers, notamment pour les parents et les aidants proches qui adoptent de nouvelles formes de travail, notamment en:
- a. prenant des mesures effectives pour encourager et soutenir le partage égal des tâches domestiques et des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures incitatives encourageant les hommes à prendre des congés familiaux;
 - b. intensifiant les efforts visant à fournir des services de qualité, abordables et accessibles pour la garde des enfants et des autres personnes à charge;
 - c. aidant les employeurs, publics et privés, à proposer des mesures permettant de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, notamment des mesures d'incitation à la mise en place de formules de travail souples et favorables à la vie familiale, en exploitant au maximum les formules de travail "intelligentes"⁴; et en
 - d. investissant de manière ciblée dans l'informatisation des pratiques de travail pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun.
37. Assurer un suivi régulier des indicateurs énumérés à l'annexe I en vue de surveiller en permanence les progrès réalisés, en exploitant au maximum les travaux de l'EIGE et d'Eurostat. Analyser les résultats et, au besoin, élaborer de nouveaux plans d'action, aussi bien au niveau des États membres qu'à celui de l'Union européenne.

⁴ Modalités de travail "intelligentes" dans le cadre des possibilités offertes par les technologies modernes (télétravail et heures de travail flexibles, par exemple).

38. Continuer à mettre en œuvre la dimension hommes-femmes du Semestre européen, conformément notamment aux principes énoncés dans la proclamation interinstitutionnelle sur un socle européen des droits sociaux et aux mesures exposées dans la communication de la Commission sur une initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE À:

39. Encourager les États membres, les partenaires sociaux et les autres intervenants et acteurs concernés à intensifier leurs efforts en vue de réduire la ségrégation sexuelle horizontale, notamment en mettant en évidence les avantages économiques substantiels de la suppression de la ségrégation et l'importance capitale de celle-ci pour l'avenir du travail.
40. Soutenir les initiatives visant à mettre en place des programmes pour supprimer la ségrégation dans des secteurs particuliers, conformément aux conclusions du rapport de l'EIGE sur la ségrégation sexuelle dans l'éducation, dans la formation et sur le marché du travail, qui confirment la présence insuffisante des femmes notamment dans les domaines liés aux sciences, aux technologies, à l'ingénierie et aux mathématiques et des hommes dans les métiers de l'éducation, de la santé et des soins à la personne. Piloter ces programmes et en évaluer l'impact pour faciliter, dans les États membres et au niveau de l'UE, l'élaboration d'une politique basée sur des éléments concrets.
41. Intensifier la coopération entre les États membres afin de faciliter l'apprentissage mutuel ainsi que l'échange de bonnes pratiques et de pratiques prometteuses pour développer les capacités et encourager la mise en réseau.
42. Tenir des échanges réguliers avec les partenaires sociaux européens dans le contexte du dialogue tripartite consacré à ces questions.
43. Suivre plus étroitement, sous l'angle sexo-spécifique, le ciblage et l'utilisation des investissements et des financements liés à l'innovation pour éviter de renforcer les stéréotypes et favoriser la suppression de la ségrégation.
44. Mettre en œuvre les mesures annoncées dans le plan d'action de l'UE 2017-2019 visant à éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et continuer à collecter et à communiquer les données pertinentes concernant l'écart de rémunération actuel entre les hommes et les femmes, ainsi que ses conséquences sur les revenus et les retraites.

Indicateurs sur la ségrégation sexuelle dans l'éducation, dans la formation et sur le marché du travail⁵**Domaine critique B: éducation et formation des femmes**

Indicateur 1: Proportion de femmes et d'hommes diplômés de l'enseignement et de la formation supérieurs (niveaux 5 à 8 de la classification internationale type de l'éducation (CITE)) et professionnels (niveaux 3 et 4 de la CITE) dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques et dans les domaines de l'éducation, de la santé et des soins à la personne parmi l'ensemble des diplômés dans le domaine d'étude⁶.

Domaine critique L: la petite fille

Indicateur 2: Filles et garçons âgés de 15 ans: résultats en mathématiques et en sciences⁷.

Indicateur 3: Proportion de toutes les filles et de tous les garçons âgés de 15 ans ayant les meilleurs résultats en sciences et qui prévoient d'exercer une profession dans le domaine des sciences à l'âge de 30 ans⁸.

Domaine critique K: les femmes et l'environnement

Indicateur 4: Proportion de femmes et d'hommes diplômés de l'enseignement supérieur parmi l'ensemble des diplômés (niveaux 5 et 6 de la CITE) en sciences naturelles et en technologies⁹.

Domaine critique F: les femmes et l'économie

Indicateur 5: Ségrégation sexuelle: salaires horaires bruts moyens des travailleuses et des travailleurs dans les 5 secteurs industriels (et dans les 5 catégories professionnelles) ayant le nombre le plus élevé de travailleuses et le nombre le plus élevé de travailleurs; écart salarial au niveau des postes d'encadrement¹⁰.

Indicateur 6: Proportion de femmes et d'hommes occupant des postes dans le secteur des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques et dans le secteur de l'éducation, de la santé et des soins à la personne¹¹.

⁵ Pour plus de détails, voir le rapport de l'EIGE qui figure dans le document 14624/17 ADD 2.

⁶ Cet indicateur fusionne et modifie deux indicateurs actuels relevant du domaine B et un indicateur sur la part des "étudiantes dans l'enseignement supérieur" relevant du domaine L.

⁷ Indicateur existant.

⁸ Nouvel indicateur.

⁹ Indicateur existant.

¹⁰ Indicateur existant.

¹¹ Nouvel indicateur.

Références**1. Législation de l'UE:**

- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).
- Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37).
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).
- Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

2. Conseil:

Toutes les conclusions du Conseil adoptées sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin¹² et d'autres conclusions du Conseil sur l'égalité des sexes, en particulier celles citées ci-dessous:

- Conclusions du Conseil du 9 juin 2008 intitulées "Éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe dans la société" (doc. 9671/08).
- Conclusions du Conseil du 30 mai 2008 intitulées "Des carrières scientifiques compatibles avec la vie familiale: vers un modèle intégré" (doc. 9026/08 REV 1).
- Conclusions du Conseil intitulées "Renforcement de l'engagement et des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin" (doc. 18121/10).
- Conclusions du Conseil du 7 mars 2011 sur le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) (JO C 155 du 25.5.2011, p. 10).
- Conclusions du Conseil adoptées le 7 mars 2011 sur la plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale (doc. 6917/11).
- Conclusions du Conseil sur le thème "Égalité des chances pour les femmes et les hommes en ce qui concerne les revenus: combler l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes", adoptées le 18 juin 2015 (doc. 10081/15).
- Conclusions du Conseil intitulées "Investir dans le domaine social en faveur de la croissance et de la cohésion", adoptées le 20 juin 2013 (doc. 11487/13).

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Conclusions du Conseil intitulées "Vers des marchés du travail plus inclusifs", adoptées le 9 mars 2015 (doc. 7017/15).
- Conclusions du Conseil relatives au plan d'action sur l'égalité des sexes 2016-2020 du 26 octobre 2015 (doc. 13201/15).
- Conclusions du Conseil du 15 juin 2017 intitulées "Vers des stratégies visant à rendre le travail rémunérateur" (doc. 9647/17).
- Conclusions du Conseil intitulées "Renforcer les compétences des femmes et des hommes sur le marché du travail de l'UE" (doc. 6889/17).

3. Commission européenne:

- Communication de la Commission du 3 mars 2010 intitulée "Europe 2020: Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive" (COM(2010) 2020 final).
- *"The Role of Men in Gender Equality -- European Strategies & Insights"* (Le rôle des hommes dans l'égalité des sexes -- Stratégies et données européennes).
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (JO L 69 du 8.3.2014, p. 112).
- Document de travail des services de la Commission intitulé *"Strategic engagement for gender equality 2016-2019"* (Engagement stratégique pour l'égalité des sexes 2016-2019) (SWD(2015) 278 final).
- Avis du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur la façon de mettre fin à la ségrégation professionnelle.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Document de travail des services de la Commission intitulé *"2017 Report on equality between women and men in the European Union"* (Rapport de 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne) (SWD(2017) 108 final).
- Communication de la Commission du 26 avril 2017 intitulée "Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent" (COM(2017) 252 final).
- Communication de la Commission intitulée "Plan d'action de l'Union européenne 2017-2019 -- Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes" (COM(2017) 678 final).
- Coalition en faveur des compétences et des emplois.
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Parlement européen:

- Résolution du Parlement européen du 12 mars 2013 sur l'élimination des stéréotypes liés au genre dans l'Union (P7_TA(2013)0074).
- Résolution du Parlement européen du 28 avril 2016 sur l'égalité des genres et l'émancipation des femmes à l'ère du numérique (P8_TA(2016)0204).

5. EIGE:

- Rapport de l'EIGE sur la ségrégation sexuelle dans l'éducation, dans la formation et sur le marché du travail (doc. 14624/17 ADD 2).
- Document d'information de l'EIGE intitulé "*Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth*" (Avantages économiques de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE. Comment l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'enseignement des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques engendre la croissance économique).
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Autres:

- Proclamation interinstitutionnelle sur un socle européen des droits sociaux signée par le Parlement européen, le Conseil et la Commission.
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fr.pdf
- Déclaration de Paris sur la promotion de l'éducation à la citoyenneté et aux valeurs communes de liberté, de tolérance et de non-discrimination.
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_fr.pdf
