

Bruxelles, le 2 décembre 2015
(OR. en)

14325/15

SOC 679
GENDER 26
SPORT 63
CULT 81

NOTE

Origine:	Comité des représentants permanents (1 ^{re} partie)
Destinataire:	Conseil
N° doc. préc.:	13532/15 SOC 628 GENDER 20 SPORT 52 CULT 67
Objet:	Égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la prise de décision - Projet de conclusions du Conseil

1. La présidence a élaboré le projet de conclusions du Conseil figurant ci-après, intitulé "Égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la prise de décision".
2. Ces conclusions se fondent sur un rapport établi par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), intitulé "Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'Union européenne: Égalité entre les hommes et les femmes en matière de participation au pouvoir et au processus de prise de décisions"¹.
3. Ces travaux s'inscrivent dans le cadre du suivi du programme d'action de Beijing, adopté en 1995 par la Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes.

¹ Voir le document 13532/15 ADD 1.

4. Le Comité des représentants permanents est parvenu à un accord général sur le texte des conclusions figurant ci-après. La Pologne et le Royaume-Uni maintiennent toutefois des réserves générales d'examen. Le Royaume-Uni maintient par ailleurs une réserve d'examen sur le point 35.

5. Le Conseil est invité à:

- examiner les réserves d'examen qui subsistent;
- adopter le projet de conclusions; et
- faire inscrire à son procès-verbal la déclaration qui figure à l'addendum 1 de la présente note.

Égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la prise de décision

Projet de conclusions du Conseil²

CONSTATANT QUE:

1. l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne, qui est consacré dans les traités et compte parmi les objectifs et les missions de l'Union européenne, et que 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;
2. la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne indique que "[l]égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération" et que "[l]e principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté";
3. dans sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, la Commission européenne a fait de l'égalité dans la prise de décision un des domaines d'action prioritaires;
4. dans le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, le Conseil a insisté sur la nécessité de prendre des mesures "destinées à combler les écarts entre hommes et femmes et à lutter contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail", notamment en encourageant "une participation égale des femmes et des hommes au processus de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les domaines, de manière à tirer pleinement parti de toutes les compétences";

² Conclusions adoptées dans le cadre du bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing, en ce qui concerne particulièrement le domaine critique G relatif à la participation des femmes au pouvoir et au processus de prise de décisions.

5. les présentes conclusions se fondent sur des travaux antérieurs et les engagements politiques du Parlement européen, du Conseil, de la Commission et d'autres acteurs compétents dans ce domaine, notamment sur les documents énumérés à l'annexe II;
6. il reste à concrétiser, dans les faits, l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne, ce qui suppose d'adopter une approche pluridimensionnelle, y compris dans la législation, de sensibiliser le public pour promouvoir un changement d'attitude et de mettre en place des programmes d'action positive;
7. si, dans l'UE, les femmes représentent plus de la moitié de la population et de l'électorat et ont un haut niveau d'instruction, elles continuent toutefois d'être sous-représentées aux postes de décision à tous les niveaux. La participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité à la prise de décision est une question de justice, de respect des droits de l'homme et de bonne gouvernance. L'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la prise de décision est nécessaire pour mieux refléter la composition de la société ainsi que pour renforcer la démocratie et en favoriser le bon fonctionnement. Une telle égalité est également susceptible de favoriser la croissance économique et la compétitivité de l'UE;
8. lors d'une réunion informelle organisée par la présidence luxembourgeoise les 16 et 17 juillet 2015, les ministres compétents en matière d'égalité hommes-femmes et d'emploi se sont penchés sur le thème suivant: "Changements sur le marché du travail: un défi pour les femmes et pour les hommes". Leurs échanges ont porté principalement sur l'évolution des rôles joués par les hommes et les femmes, sur les dispositifs prévus pour les femmes et les hommes en matière de congés et d'aménagement flexible du travail, ainsi que sur les moyens de faire évoluer la culture d'entreprise. Le fait de rendre le lieu de travail et les politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie de famille plus favorables à l'égalité et d'encourager un partage plus équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes peut également contribuer à promouvoir une plus grande égalité dans le domaine de la prise de décision;

9. le Conseil a déjà souligné la nécessité de renforcer la représentation des femmes dans les organes décisionnels, non seulement dans les domaines de l'économie et de la politique, mais aussi dans des secteurs tels que la science et la recherche, les médias et le sport. Les États membres et la Commission ont pris différentes mesures. Il apparaît clairement que la situation générale s'améliore dans un certain nombre de pays. Toutefois, il n'en demeure pas moins que les femmes continuent d'être sous-représentées aux postes de décision dans tous les domaines. C'est pourquoi les responsables politiques et les chercheurs doivent encore accorder une attention particulière à la question de la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision;
10. l'un des domaines critiques recensés dans le programme d'action de Beijing porte sur la participation des femmes au pouvoir et au processus de prise de décisions (domaine G). Il prévoit les deux objectifs stratégiques suivants: *prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions (G1) et accroître la possibilité qu'ont les femmes de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités (G2)*. Ce domaine critique a fait l'objet d'un bilan du Conseil en 1999, 2003 et 2008. En 2014, sur la base d'un rapport de suivi indépendant de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) intitulé "Beijing + 20", le Conseil a adopté des conclusions dans lesquelles il s'engageait à s'attaquer aux défis qu'il restait à relever dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris aux disparités entre les sexes dans le domaine de la prise de décision. En 2015, l'Union européenne et ses États membres ont réaffirmé qu'ils étaient résolus à intensifier les actions et les mesures visant à garantir la mise en œuvre complète et effective de la déclaration et du programme d'action de Beijing;

ACCUEILLANT AVEC SATISFACTION:

11. le rapport sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing par les États membres de l'UE intitulé: "Gender Equality in Power and Decision-Making"³ ("Égalité entre les hommes et les femmes en matière de participation au pouvoir et au processus de prise de décisions"), élaboré par l'EIGE à la demande de la présidence luxembourgeoise, qui donne un aperçu de la participation des femmes et des hommes à la prise de décision dans les domaines politique, économique et social au cours de la période allant de 2003 à 2014. Ce rapport présente également des exemples d'initiatives prises par les États membres en vue de promouvoir la participation des femmes, notamment à des postes de direction;

³ Voir le document 13532/15 ADD 1.

12. Le rapport illustre également les tendances générales en ce qui concerne la prise de décision dans d'autres domaines pour lesquels des données comparables sont disponibles, tels que les instituts de recherche et le monde universitaire, les médias et les organisations sportives;

CONSTATANT QUE:

13. le rapport de l'EIGE met en lumière les progrès encourageants qui ont été enregistrés au cours des dernières années, même si la situation varie considérablement d'un État membre à l'autre. On constate, par exemple, une nette augmentation de la proportion de femmes occupant des postes de dirigeant de haut niveau au sein des institutions politiques, qu'elles soient législatives ou exécutives, ainsi que dans les administrations publiques. Une légère amélioration a également été notée dans les organisations d'employeurs et de travailleurs, tant au niveau national qu'à l'échelle européenne. Dans la sphère économique, la représentation des femmes s'est aussi progressivement accrue dans les plus hautes instances décisionnelles des plus grandes sociétés cotées en bourse, l'évolution la plus significative ayant été relevée dans les pays qui ont adopté des mesures législatives dans ce domaine. Par contre, le secteur financier a connu une amélioration beaucoup plus lente;
14. en ce qui concerne le monde universitaire et celui de la recherche, le rapport de l'EIGE montre que les femmes restent minoritaires au sommet de la hiérarchie des décideurs même si, dans l'ensemble, la situation commence à s'améliorer. Dans les médias, le pourcentage de femmes occupant des postes de décision diminue d'une manière directement proportionnelle au niveau de responsabilité. Le même constat s'applique au secteur sportif, où les femmes sont très faiblement représentées aux plus hauts postes de décision des organisations sportives, que ce soit dans les États membres ou au niveau européen;

15. la sous-représentation des femmes dans la prise de décision est une question très vaste et multiforme, qui doit s'inscrire dans le contexte d'une série de mesures visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris des politiques visant à accroître le taux d'emploi des femmes, à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, à lutter contre la ségrégation fondée sur le sexe dans le domaine de l'éducation et de l'emploi, et à mettre fin à l'opacité des processus de nomination et de promotion. Il est en outre nécessaire, dans ce contexte, de promouvoir des politiques favorables aux familles, de soutenir un partage plus équitable des responsabilités domestiques et familiales entre les femmes et les hommes, de permettre de mieux concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée, de dépasser les stéréotypes traditionnels et de lutter contre les conceptions stéréotypées des rôles de l'homme et de la femme;
16. dans son rapport, qui s'appuie sur des données fondées sur les dix-huit indicateurs ayant trait à la prise de décision dans les domaines politique et économique, qui ont été approuvés par le Conseil en 1999, 2003 et 2008, l'EIGE suggère d'apporter un certain nombre de modifications à ces indicateurs⁴ et propose d'en ajouter d'autres concernant *les instances dirigeantes des partis politiques, les instances dirigeantes dans le secteur des entreprises et les politiques*;

⁴ Voir l'annexe I. Les modifications avaient pour objectif d'améliorer la compatibilité des indicateurs avec les données figurant dans la base de données de la Commission sur les hommes et les femmes occupant des postes décisionnels (WMID). Voir le rapport de l'EIGE qui figure dans le document 13532/15 ADD 1.

17. **COMPTE TENU DES** trois *nouveaux indicateurs* ci-après, élaborés par l'EIGE pour mesurer l'équilibre hommes-femmes dans la prise de décision, à savoir:

indicateur 7: le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les dirigeants des grands partis politiques dans les États membres et les personnes exerçant une fonction d'adjoint auprès de ces dirigeants;

indicateur 19: le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les membres exécutifs et non exécutifs⁵ des deux plus hautes instances décisionnelles des plus grandes sociétés enregistrées au niveau national et cotées en bourse;

indicateur 20: politiques visant à promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision dans le domaine économique;

⁵ Y compris, le cas échéant, les représentants des salariés.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION, selon leurs compétences

respectives:

18. à continuer d'assurer le suivi du domaine critique G, relatif à la participation des femmes au pouvoir et au processus de prise de décisions", en utilisant les indicateurs énoncés à l'annexe I, y compris *deux*⁶ des nouveaux indicateurs élaborés par l'EIGE, et en les affinant et les améliorant, les travaux de l'EIGE et d'Eurostat étant pleinement mis à profit à cet effet;
19. à améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion, à l'échelon national comme au niveau de l'UE, de données complètes, comparables, fiables et régulièrement mises à jour sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la prise de décision, en coopération avec les instituts nationaux et européens de la statistique et en tirant pleinement parti des travaux de l'EIGE, une attention particulière étant accordée aux domaines où l'on manque de données harmonisées et comparables, comme ceux de la recherche, des médias et du sport;
20. à encourager la poursuite des travaux de recherche sur les questions liées à ce domaine critique, y compris sur des mesures efficaces visant à éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes dans la prise de décision, ainsi que des travaux de recherche sur la participation des femmes à la prise de décision dans les domaines de la recherche, des médias et du sport, ainsi que dans le secteur social et associatif (y compris les ONG et les associations caritatives), en tirant pleinement parti des travaux de l'EIGE;
21. à examiner régulièrement les progrès réalisés dans les domaines critiques recensés dans le programme d'action de Beijing pour lesquels des indicateurs ont déjà été élaborés, à prendre en compte les résultats de ces examens dans le rapport annuel de la Commission sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, à élaborer des indicateurs dans les domaines critiques pour lesquels il n'en existe pas encore, en tirant pleinement parti des travaux de l'EIGE et d'Eurostat;

⁶ Indicateurs 7 et 19.

22. à intensifier les efforts visant à promouvoir une représentation égale des femmes et des hommes dans la prise de décision en adoptant une double approche, qui associe l'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans les différentes politiques et des actions spécifiques;
23. à adopter, maintenir et renforcer des mesures ciblées destinées à accroître la représentation des femmes dans la prise de décision dans la sphère politique et économique, ainsi que dans d'autres secteurs tels que les milieux universitaires, le monde scientifique, les instituts de recherche, les médias et le sport;
24. à envisager un large éventail de mesures différentes, législatives et/ou non législatives, facultatives ou contraignantes, ainsi que l'échange de bonnes pratiques, en vue d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des organes de décision, dans tous les domaines;
25. à lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe dans tous les domaines d'action pertinents, y compris au moyen de campagnes de sensibilisation, de mesures pédagogiques et, si nécessaire, d'une action positive, et à encourager les professionnels des médias à lutter contre les conceptions stéréotypées des rôles de l'homme et de la femme, y compris aux postes à responsabilité et dans le cadre des responsabilités familiales et domestiques;
26. à prendre des mesures, en tant que de besoin, pour lever les obstacles, aux niveaux individuel, organisationnel et social, qui conduisent les femmes à décider de ne pas entrer en politique ou viser les plus hauts postes décisionnels dans les entreprises et autres organisations publiques et privées;
27. à prendre des mesures appropriées pour encourager un partage plus équitable des responsabilités familiales et ménagères entre les femmes et les hommes et à réaliser des progrès plus rapides pour permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, dans le but notamment de permettre aux femmes et aux hommes de participer sur un pied d'égalité au marché du travail, à la vie politique et à d'autres domaines de la vie, ainsi que dans le but d'assurer que les interruptions de carrière résultant de la nécessité d'assumer des responsabilités familiales n'empêchent pas les femmes et les hommes ayant des enfants ou d'autres personnes à charge de progresser vers des postes à responsabilité. À cet égard, il est essentiel de faire en sorte qu'il existe des services de garde d'enfants et des services de soins pour les personnes à charge qui soient accessibles, abordables et de qualité;

28. à encourager un débat public sur une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision, à intensifier les mesures de renforcement des capacités, telles que des mesures de mentorat, de parrainage, de formation sur les médias et de sensibilisation, et à stimuler les échanges de bonnes pratiques;
29. à favoriser une évolution institutionnelle et culturelle au sein des entreprises et des organisations privées et publiques afin que les femmes et les hommes aient les mêmes chances de progresser vers des postes de décision, à tous les niveaux;
30. à soutenir des programmes visant à améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision qui ont été lancés dans différents domaines par les ONG, les partenaires sociaux et toutes les autres parties prenantes œuvrant à l'égalité entre les sexes;

INVITE:

31. les États membres à prendre conscience des avantages pouvant découler d'une représentation équilibrée⁷ des femmes et des hommes dans la prise de décisions politiques et, donc, à encourager la fixation d'objectifs et de délais ambitieux en fonction de la situation nationale, tout en respectant le rôle des partis politiques;
32. la Commission européenne, les gouvernements, les partis politiques, le Parlement européen et les parlements nationaux à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la sphère politique, en accordant une attention toute particulière à leur position sur les listes présentées par les partis, par exemple en appliquant le système de la "fermeture éclair" qui prévoit une alternance de candidats des deux sexes sur ces listes, notamment dans la perspective des élections européennes de 2019, de la nomination d'une nouvelle Commission européenne en 2019, ainsi que de la présentation de candidats à des postes de haut niveau au sein des institutions européennes;

⁷ Conformément à la définition utilisée par le Conseil de l'Europe, le taux de représentation des femmes et des hommes ne devrait pas être inférieur à 40 %.

33. les gouvernements et les partenaires sociaux, dans le plein respect de leur autonomie, ainsi que les entreprises des secteurs privé et public, à instaurer des politiques ambitieuses d'égalité des chances et à fixer des objectifs et des délais afin de poursuivre l'élaboration et la mise en œuvre de mesures efficaces visant à garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision et l'exercice de responsabilités, y compris des programmes de formation, de mentorat et de parrainage et d'autres initiatives;
34. les entreprises publiques et privées et d'autres organisations à s'employer à créer une culture d'entreprise davantage axée sur l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris au moyen de formules souples de travail et de pratiques de recrutement et de promotion transparentes, et à encourager la participation des dirigeants à ces efforts;

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE:

35. à adopter, sous la forme d'une communication, une nouvelle stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'après-2015, qui devrait être étroitement liée à la stratégie Europe 2020 et qui devrait également tenir compte du programme de développement durable des Nations unies à l'horizon 2030;
36. à aborder la question de l'égalité dans la prise de décision dans la stratégie susvisée ainsi que dans ses rapports annuels sur l'égalité entre les femmes et les hommes;
37. à suivre les progrès accomplis à l'échelle de l'UE et à promouvoir l'échange d'expériences et de bonnes pratiques en ce qui concerne les mesures destinées à mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes dans la prise de décision, à tous les niveaux et dans tous les domaines;
38. à œuvrer activement, au sein de sa propre administration, en faveur d'une participation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la prise de décision.

Indicateurs⁸

- Indicateur 1:** Le pourcentage de femmes dans les assemblées monocamérales ou les chambres basses des parlements nationaux ou fédéraux des États membres de l'UE ainsi qu'au Parlement européen.
- Indicateur 2:** Le pourcentage de femmes dans les parlements régionaux des États membres, le cas échéant.
- Indicateur 3:** Le pourcentage de femmes dans les assemblées locales des États membres.
- Indicateur 4:** Les politiques visant à promouvoir une participation équilibrée aux élections politiques.
- Indicateur 5:** Le pourcentage et le nombre de femmes parmi les membres des gouvernements nationaux ou fédéraux des États membres et le pourcentage de femmes parmi les membres de la Commission européenne.
- Indicateur 6:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les ministres ou secrétaires d'État dans les différents secteurs (portefeuilles/ministères par type BEIS) des gouvernements nationaux ou fédéraux des États membres.
- Indicateur 7:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les dirigeants des grands partis politiques dans les États membres et les personnes exerçant une fonction d'adjoint auprès de ces dirigeants.

⁸ Les indicateurs 7 et 19 sont nouveaux. Un indicateur précédemment établi a été supprimé (voir l'indicateur 3 dans le document 15205/03). Les autres indicateurs précédemment établis ont été revus et renumérotés. Pour plus de détails, voir le rapport de l'EIGE (doc. 13532/15 ADD 1).

- Indicateur 8:** Le pourcentage de femmes parmi les hauts fonctionnaires dans les États membres.
- Indicateur 9:** La répartition des femmes et des hommes hauts fonctionnaires dans les différents secteurs (portefeuilles/ministères par type BEIS) dans les États membres.
- Indicateur 10:** Le pourcentage et le nombre de femmes parmi les membres des Cours suprêmes des États membres et le pourcentage et le nombre de femmes parmi les membres de la Cour européenne de justice et du Tribunal.
- Indicateur 11:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les gouverneurs, les gouverneurs adjoints ou les vice-gouverneurs des banques centrales des États membres et à la présidence de la Banque centrale européenne.
- Indicateur 12:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les membres des organes de décision des banques centrales des États membres et de la Banque centrale européenne.
- Indicateur 13:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les présidents et vice-présidents des organisations de partenaires sociaux représentant les travailleurs au niveau national et européen.
- Indicateur 14:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les membres des plus hautes instances décisionnelles des organisations de partenaires sociaux représentant les travailleurs au niveau national et européen.

- Indicateur 15:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les présidents et vice-présidents des organisations de partenaires sociaux représentant les employeurs au niveau national et européen.
- Indicateur 16:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les membres des plus hautes instances décisionnelles des organisations de partenaires sociaux représentant les employeurs au niveau national et européen.
- Indicateur 17:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les présidents et présidents directeurs généraux des plus grandes entreprises enregistrées au niveau national et cotées en bourse.
- Indicateur 18:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les membres des plus hautes instances décisionnelles des plus grandes entreprises enregistrées au niveau national et cotées en bourse.
- Indicateur 19:** Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les membres exécutifs et non exécutifs⁹ des deux plus hautes instances décisionnelles des plus grandes entreprises enregistrées au niveau national et cotées en bourse.
-

⁹ Y compris, le cas échéant, les représentants des salariés.

Références**1. Législation de l'UE**

Recommandation 96/694/CE du Conseil du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision (JO L 319 du 10.12.1996, p. 11)

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)

Règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (JO L 403 du 30.12.2006, p. 9)

2. Conclusions du Conseil

Toutes les conclusions du Conseil adoptées sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing¹⁰, et en particulier celles citées ci-dessous.

Conclusions du Conseil sur le bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions européennes du programme d'action de Pékin [La participation des femmes au pouvoir et au processus de prise de décisions] (doc. 11862/99)

Conclusions du Conseil sur l'examen de la mise en œuvre par les États membres du programme d'action de Pékin: inégalités salariales entre les femmes et les hommes (doc. 14485/01)

Conclusions du Conseil sur le bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin: les femmes et les hommes dans le processus décisionnel économique (doc. 15205/03)

Conclusions du Conseil concernant le renforcement des ressources humaines dans le domaine des sciences et des technologies dans l'Espace européen de la recherche (doc. 8194/05)

Conclusions du Conseil sur le bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin: Les femmes et la prise de décisions politiques (doc. 9670/08)

¹⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_fr.htm.

Conclusions du Conseil intitulées "Éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe dans la société" (doc. 9671/08)

Conclusions du Conseil intitulées "Des carrières scientifiques compatibles avec la vie familiale: vers un modèle intégré" (doc. 10212/08)

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 intitulées "Renforcer l'accès des femmes aux postes de décision dans les médias" (doc. 11470/13)

Conclusions du Conseil sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport (JO C 183 du 14.6.2014, p. 39)

Conclusions du Conseil concernant le bilan de vingt ans de mise en œuvre du programme d'action de Beijing par les États membres et les institutions de l'UE (doc. 16891/14)

Conclusions du Conseil sur l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du développement (doc. 9242/15)

3. Commission européenne

Communication de la Commission intitulée: "Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes: Une charte des femmes - Déclaration de la Commission européenne à l'occasion de la journée internationale de la femme 2010 en commémoration du 15^e anniversaire de l'adoption d'une déclaration et d'un programme d'action lors de la conférence mondiale sur les femmes organisée par les Nations unies à Pékin et du 30^e anniversaire de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes" (doc. 7370/10)

Communication de la Commission du 3 mars 2010 intitulée: "Europe 2020 - Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive" (doc. 7110/10)

Communication de la Commission du 21 septembre 2010 intitulée: "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015" (doc. 13767/10)

Communication de la Commission du 14 novembre 2012 intitulée: "L'équilibre hommes-femmes aux postes de direction des entreprises: une contribution à une croissance intelligente, durable et inclusive" (doc. 16428/12)

Documents de travail des services de la Commission: rapports annuels sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#annual_reports

Base de données sur les hommes et les femmes occupant des postes décisionnels:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

4. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

Rapport de l'EIGE concernant le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing dans les États membres de l'UE: "Gender Equality in Power and Decision-Making" ("Égalité entre les hommes et les femmes en matière de participation au pouvoir et au processus de prise de décisions") (doc. 13532/15 ADD 1)

5. Nations unies

Déclaration et programme d'action de Beijing (1995)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

Recommandation générale n° 23 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes: Vie politique et publique

Recommandation générale n° 25 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes: article 4, paragraphe 1, de la convention (mesures temporaires spéciales)

