



WORICA

Women inclusion and empowerment
through collage art

WORICA

Rapport international sur l'égalité des genres et l'inclusion

Analyse comparative – Suède, France, Italie, Espagne, Autriche et
Grèce

Version française : Brûlant-e-s

2026



CEIPES

Folkuniversitetet
Folkuniversitetet vid Umeå universitet

fractals



Co-Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Swedish Council for Higher Education. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



À propos de ce rapport

Inclusion et autonomisation des femmes par le collage.

Ce rapport international a été préparé par les partenaires de **WORICA – Women inclusion and empowerment through collage art**, un partenariat Erasmus+ pour l'éducation des adultes (projet 2025-1-SE01-KA220-ADU-000350853) réunissant Folkuniversitetet (Suède), Brûlant·e·s (France), CEIPES ETS (Italie), Fractals – Art Education (Espagne), ÖJAB (Autriche) et SOFFA – Social Fashion Factory (Grèce).

Il compare les six contextes nationaux documentés dans les rapports nationaux WORICA : garanties constitutionnelles et lois clés, stratégies et plans d'action nationaux, autorités compétentes, droits des femmes et mécanismes de protection, mesures d'inclusion sociale et services de soutien, indicateurs clés, principaux défis et vulnérabilités intersectionnelles. Avec les rapports nationaux, il constitue la base du Manuel européen WORICA sur l'égalité des genres.

Les informations reflètent la situation au moment de la rédaction (2026). Les lois, services et données évoluent ; les lecteurs et lectrices sont invité·es à vérifier les informations actuelles auprès des autorités et organisations citées.

Licence : sauf mention contraire, cette publication est diffusée sous licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0). Merci de citer « projet WORICA » en cas de réutilisation.

Site du projet : worica.eu

Cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou du Conseil suédois de l'enseignement supérieur. Ni l'Union européenne ni l'autorité subventionnaire ne sauraient en être tenues pour responsables.

Sommaire

Introduction	5
Objectifs du rapport	5
Méthodologie et approche	6
Aperçu des pays partenaires	7
Engagements internationaux et directives de l'UE	7
Contextes nationaux et cadres juridiques	8
Garanties constitutionnelles et fondements juridiques	9
Lois clés sur l'égalité des genres	9
Divergences dans les cadres juridiques	14
Stratégies nationales et plans d'action	15
Priorités communes entre pays	16
Stratégies spécifiques à chaque pays	16
Analyse comparative des domaines stratégiques d'intervention	19
Égalité au travail	20
Violences de genre	20
Vulnérabilités intersectionnelles	20
Leadership et représentation féminine	21
Autorités compétentes et organismes d'égalité	21
Ministères du gouvernement central : Institution pour l'égalité et l'inclusion de genre	22
Ministères dédiés et organes de coordination de haut niveau	22
Organismes indépendants et mécanismes de contrôle	23
Stratégies d'inclusion, réseaux de soutien et prévention de la violence	24
Vue comparative	24
Droits des femmes et mécanismes de protection	25
Droits du travail	25
Congé parental et équilibre vie professionnelle/vie privée	26
Protection contre les violences de genre	27
Plaintes et mécanismes de réparation	27
Analyses comparatives	29
Mesures et politiques d'inclusion sociale pour les femmes vulnérables	30
Femmes migrantes	30
Femmes en situation de handicap	31
	3

Personnes LGBTQI+	31
Femmes vivant en milieu rural	31
Services de soutien (services proposant conseil, aide juridique et orientation)	32
Formation et éducation (compétences, réinsertion et autonomisation)	32
Soutien psychologique et social (santé mentale et autonomisation)	32
Services de garde d'enfants (équilibre vie professionnelle-vie privée et emploi)	33
Analyse comparative des approches d'inclusion sociale et des services de soutien	33
Indicateurs clés et données	33
Indice d'égalité des genres	33
Taux d'emploi des femmes	34
Écart salarial entre les genres	34
Taux de participation au marché du travail	35
Analyse comparative des indicateurs clés	35
Principaux défis	36
Stéréotypes et normes de genre	36
Accès aux soins, aux services de santé, à l'éducation et à l'emploi	37
Vulnérabilités intersectionnelles	37
Lacunes dans la mise en œuvre	38
Analyse comparative des défis	38
Transparence intersectionnelle	38
Analyse comparative des positions de plaidoyer	39

Introduction

L'égalité des genres est aujourd'hui reconnue comme un principe fondamental au sein des systèmes juridiques européens. Toutefois, son application concrète, tant sur le plan juridique que dans la vie quotidienne, reste inégale et fortement dépendante du contexte. L'analyse des cadres juridiques nationaux nous semblait donc un point d'entrée essentiel pour comprendre comment l'égalité est conceptualisée, institutionnalisée et mise en œuvre au sein de différentes juridictions.

Plutôt que de se limiter à de simples déclarations formelles, les politiques contemporaines d'égalité des genres s'appuient sur des cadres juridiques complexes combinant des normes constitutionnelles, des instruments législatifs et des réglementations sectorielles.

La Suède, l'Autriche, la France, l'Espagne, l'Italie et la Grèce constituent des cas particulièrement pertinents pour une analyse comparative sous cet angle. Au niveau de l'UE, tous ces pays ont adopté des cadres juridiques complets en matière de discrimination, de droits du travail et de violences de genre, et s'engagent à promouvoir l'égalité en tant que droit fondamental. Au niveau national, cependant, les modalités d'application et les approches politiques diffèrent sensiblement d'un pays à l'autre. L'analyse de ces distinctions et similitudes permettra de mieux comprendre les systèmes juridiques européens sur les inégalités structurelles de genre.

Objectifs du rapport

Ce rapport vise à fournir un examen détaillé des cadres juridiques régissant l'égalité des genres en Autriche, France, Grèce, Italie, Espagne et Suède, ainsi qu'au niveau européen, afin d'identifier à la fois : les caractéristiques structurelles et les tendances dynamiques.

Les traités internationaux majeurs sur les droits humains et les directives européennes relatives à l'égalité des genres, en matière de leadership, de rémunération et de conditions de travail, sont présentés dans la section **Engagements internationaux et directives européennes**. La section **Contexte national et cadre juridique** présente comment les lois anti-discrimination et les principes constitutionnels ont façonné les législations nationales. La section **Stratégies nationales et plans d'action** explique comment les États traduisent ces obligations en objectifs concrets, des efforts coordonnés et des mécanismes de suivi. Elle met également en lumière le rôle des organismes gouvernementaux spécialisés dans la promotion de l'égalité et la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Les politiques favorisant l'inclusion, l'égalité des chances et la protection contre la discrimination sont examinées dans la section **Mesures et politiques d'inclusion sociale des femmes vulnérables**. La section **Services de soutien** décrit les dispositifs d'accompagnement, d'assistance juridique et d'orientation destinés aux victimes de violences et de discriminations.

Les principaux indicateurs de progrès, tels que l'Indice d'égalité des genres, le taux d'emploi des femmes et l'écart salarial entre femmes et hommes, sont analysés dans la section **Indicateurs clés**. La section **Principaux défis** aborde les barrières structurelles, culturelles et économiques persistantes malgré l'existence de cadres juridiques. Enfin, la section **Vulnérabilités intersectionnelles** examine comment les discriminations se trouvent aggravées par l'interaction de plusieurs facteurs tels que le genre, la race, le statut migratoire, le handicap ou la classe sociale.

Le rapport met en évidence les tendances communes observées dans les six pays tout en soulignant leurs spécificités. Bien qu'ils évoluent dans un cadre législatif européen commun, ces États présentent des différences notables en termes de structures institutionnelles, de modalités de mise en œuvre et de contextes nationaux. Cette étude adopte une approche comparative globale afin d'analyser à la fois les similitudes et les divergences.

Méthodologie et approche

L'analyse repose sur l'examen systématique des rapports de contexte national produits dans le cadre du projet Erasmus+ WORICA. Elle est basée sur des rapports nationaux rédigés par les partenaires du consortium représentant six pays européens différents. Ces documents sont des sources primaires, car ils compilent et synthétisent les dispositions juridiques officielles, les évolutions législatives et les arrangements institutionnels pour chaque contexte national. Les ressources spécifiques utilisées pour ce rapport sont toutes listées dans les notes de bas de page.

L'approche méthodologique combine des dimensions descriptives et analytiques. D'une part, elle offre une présentation structurée des garanties constitutionnelles, des cadres juridiques et des instruments législatifs clés. D'autre part, elle interprète ces éléments pour identifier des schémas sous-jacents, tels que le degré d'intégration juridique, l'équilibre entre protection et promotion, ainsi que l'émergence de nouveaux outils réglementaires.

La dimension comparative est centrale dans l'analyse. Ainsi, l'Italie, l'Espagne, la Suède, la Grèce, la France et l'Autriche sont examinées à travers des catégories thématiques parallèles : fondements constitutionnels, cadres législatifs et lois clés. Cette structuration permet une comparaison cohérente et systématique. Cette approche facilite l'identification des similitudes dans les engagements normatifs ainsi que des différences dans la conception juridique, l'orientation politique et la complexité réglementaire.

Plutôt qu'un inventaire descriptif des lois, le rapport vise à comprendre la logique interne de chaque système juridique, en examinant comment les différents instruments s'articulent et contribuent à atteindre l'égalité des genres.

Aperçu des pays partenaires

L'Italie, l'Espagne, la Grèce, la Suède, l'Autriche et la France témoignent d'un fort engagement formel en faveur de l'égalité des genres, ancré dans leurs systèmes constitutionnels et renforcé par un large éventail de mesures législatives. Dans tous les contextes, l'égalité est présentée non seulement comme un principe juridique, mais aussi comme un objectif politique qui appelle une intervention active des autorités publiques.

L'élaboration des lois sur l'égalité des genres reflète un processus progressif et cumulatif au cours duquel les mesures législatives successives ont progressivement élargi le champ d'action des pouvoirs publics. Le cadre juridique a ainsi évolué d'un accent initial sur les droits fondamentaux et la protection du travail, vers un système plus diversifié qui aborde plusieurs dimensions des inégalités : la gouvernance d'entreprise, l'inclusion sociale et la violence basée sur le genre. Cette évolution suggère une transition d'une logique principalement protectrice vers une approche plus proactive et fondée sur des incitations, où des instruments juridiques sont utilisés pour promouvoir le changement comportemental et organisationnel.

Ces pays présentent des modèles structurés et systématiques, dotés d'une hiérarchie claire des normes et d'un corpus législatif dense. La distinction entre lois organiques, lois ordinaires et instruments réglementaires permet une régulation différenciée des questions liées à l'égalité, les lois organiques jouant un rôle central dans la définition et la protection des droits fondamentaux. Ce cadre juridique est complété par des institutions solides, notamment un ministère dédié à l'Égalité, chargé de la coordination et de la mise en œuvre des politiques.

Si tous les pays partagent un engagement fort envers les politiques contre les inégalités basées sur le genre, leurs structures juridiques reflètent des approches de gouvernance et d'intégration des politiques sensiblement différentes.

Engagements internationaux et directives de l'UE

Les systèmes juridiques de l'Autriche, de la France, de l'Italie, de l'Espagne, de la Suède et de la Grèce sont fondés sur des traités internationaux de droits humains. Ces engagements constituent le socle des règles au sein de l'Union européenne, principal moteur de la modernisation législative dans les États membres. La législation européenne a efficacement harmonisé les normes en matière de rémunération équitable, de non-discrimination et d'équilibre vie professionnelle/vie privée, réduisant ainsi les écarts entre les différentes traditions nationales. Les principes fondamentaux encadrant l'action en justice en matière d'égalité des genres s'appuient sur les différentes directives du droit européen à l'emploi, à la représentation équilibrée entre femmes-hommes, à la transparence et à l'égalité salariale.

Tout d'abord, la directive 2006/54/CE portant sur la reformulation de l'emploi et des professions, constitue le texte de référence ayant regroupé les précédentes législations sur

l'égalité des chances et l'égalité de traitement au travail. Elle a ensuite servi de base juridique aux contentieux portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

La directive (UE) 2022/2381 sur la représentation équilibrée entre femmes-hommes dans les conseils d'administration des sociétés cotées, quant à elle, fixe des objectifs chiffrés de représentation des femmes au sein de ces instances. Elle fait ainsi de la place des femmes dans les fonctions dirigeantes non plus une simple question relevant de la sphère privée, mais une véritable obligation juridique d'intérêt public.

En outre, la directive sur la transparence de la rémunération [directive (UE) 2023/970] constitue une étape cruciale pour mettre fin à la « boîte noire » de la rémunération des entreprises. Elle exige que les entreprises divulguent des structures salariales transparentes et renforcent l'application du principe d'égalité salariale pour un travail de valeur égale.

Enfin, la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et le Conseil du 10 mai 2023, visent à renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, notamment grâce à des mécanismes accrus de transparence salariale et d'application des règles.

Les directives européennes sont un outil à double tranchant. Elles fixent des normes minimales tout en servant de moteur pour inciter les États membres à adopter des normes juridiques plus élevées. Tout en favorisant la convergence progressive du droit de l'égalité en matière d'emploi, elles préservent une flexibilité nationale et permettent à chaque pays d'interpréter les principes européens à travers son propre héritage juridique.

Ce cadre de gouvernance multi-niveaux génère une boucle de rétroaction continue dans laquelle les normes sont négociées au niveau international, affinées au niveau européen, puis intégrées dans les ordres juridiques nationaux.

Contextes nationaux et cadres juridiques

Les cadres juridiques nationaux des six pays partenaires se caractérisent par leur complexité et leur organisation à plusieurs niveaux, combinant des principes constitutionnels avec un large éventail d'instruments législatifs. Ces cadres ne sont pas apparus comme des systèmes statiques, mais se sont développés au fil du temps en réponse aux exigences sociales évolutives, aux priorités politiques et aux influences normatives.

Le cadre juridique témoigne d'une expansion progressive tant en portée qu'en profondeur. Initialement fondé sur des garanties constitutionnelles, il s'est enrichi d'un ensemble diversifié de mesures législatives traitant des différentes dimensions des inégalités de genre : dispositions relatives au droit du travail, réglementations anti-discrimination et mesures pénales ciblant les violences de genre. L'évolution du cadre reflète une reconnaissance croissante de la nécessité de traiter non seulement la discrimination formelle, mais aussi les inégalités structurelles et systémiques.

Le système juridique se distingue par sa structuration formelle et sa couverture complète. La coexistence de différents types de lois permet une régulation nuancée des questions d'égalité dans plusieurs domaines. Les lois organiques servent d'instruments clés pour garantir les droits fondamentaux, tandis que les lois ordinaires et les décrets-lois traitent d'aspects plus spécifiques ou techniques. Cette approche à plusieurs niveaux permet d'intégrer les considérations relatives à l'égalité des genres dans un large éventail de domaines politiques, allant de l'emploi et de la santé à la représentation politique et à l'inclusion sociale.

Dans tous les pays, les cadres juridiques reflètent un processus continu d'adaptation et d'affinement, illustrant la nature dynamique de l'égalité des genres en tant que domaine juridique et politique.

Garanties constitutionnelles et fondements juridiques

Les dispositions constitutionnelles forment le socle normatif des cadres en faveur de l'égalité des genres dans l'ensemble des pays étudiés. Elles posent des principes contraignants qui orientent l'élaboration des lois et des politiques publiques, en interdisant non seulement la discrimination, mais aussi définissant le rôle de l'État dans la promotion de l'égalité.

En Italie, par exemple, la Constitution de 1948 articule une vision globale de l'égalité qui englobe à la fois les dimensions formelles et substantielles. Elle affirme l'égalité devant la loi, garantit l'égalité des droits et de la rémunération en matière d'emploi, et promeut l'accès égal à la fonction publique. Il est important de noter que ces dispositions impliquent une obligation active de la part des autorités publiques de lever les obstacles qui entravent la pleine participation des femmes à la vie sociale, économique et politique.

En Espagne, la Constitution de 1978 établit de manière similaire l'égalité comme un droit fondamental, l'Article 14 interdisant explicitement la discrimination en raison du genre et d'autres caractéristiques. Cette disposition sert de point de référence central pour l'élaboration de la législation ultérieure, garantissant que toutes les mesures juridiques sont conformes au principe de non-discrimination.

Dans les autres contextes européens, les garanties constitutionnelles vont bien au-delà de simples déclarations symboliques : elles constituent une base juridique qui structure l'ensemble du cadre réglementaire et légitime une intervention législative plus poussée.

Lois clés sur l'égalité des genres

Le cadre juridique en Italie, Espagne, Grèce, Suède, France et Autriche se caractérise par une évolution cumulative et sectorielle, au cours de laquelle les interventions législatives successives ont progressivement élargi à la fois la portée et la profondeur de la réglementation de l'égalité des genres.

Le système italien est composé d'une constellation de lois traitant de domaines spécifiques tels que l'emploi, la politique familiale et la protection contre la violence. Cette approche progressive a permis un haut degré d'adaptabilité, permettant au système juridique de répondre aux problèmes émergents par des réformes ciblées. En même temps, cela entraîne

un certain degré de fragmentation, nécessitant une coordination entre plusieurs instruments juridiques pour garantir la cohérence et l'efficacité.

L'Espagne présente un modèle législatif hautement structuré et hiérarchisé, dans lequel la distinction entre lois organiques et lois ordinaires joue un rôle central. Cette architecture permet une approche globale et intégrée, dans laquelle différentes dimensions de l'égalité sont abordées au sein d'un système juridique cohérent.

L'Autriche adopte un modèle qui combine des garanties constitutionnelles avec un fort accent sur une législation spécialisée dans la lutte contre la discrimination. Ce cadre se caractérise par sa clarté et sa cohérence, avec des droits, obligations et recours bien définis. De plus, le modèle autrichien accorde une attention particulière à l'application institutionnelle, veillant à ce que les normes juridiques soient soutenues par des mécanismes capables de surveiller le respect de celles-ci et de faciliter l'accès à la justice.

Le système grec a été façonné par des interactions à long terme avec les lois et politiques de l'UE. Son cadre a évolué selon une dynamique structurelle particulière. Par conséquent, le système grec présente un haut niveau de conformité formelle aux critères juridiques européens.

Une compréhension universaliste de l'égalité a historiquement servi de fondement au modèle français. La France cherche à promouvoir l'égalité à travers un certain nombre de réformes législatives. Par conséquent, la trajectoire de la France évolue d'un paradigme majoritairement formel et universaliste vers un système hybride qui combine des principes normatifs avec des procédures correctives ciblées et une application réglementaire.

Le cadre suédois repose sur l'idée que l'égalité doit être structurellement ancrée dans tous les aspects des politiques publiques, en raison de sa cohérence systématique et de son intégration au sein de l'État-providence suédois. L'aspect juridique de ce modèle est étroitement lié aux obligations proactives imposées aux institutions publiques et aux acteurs privés. L'accent mis par le système suédois sur la prévention est l'une de ses caractéristiques distinctives. La redistribution des devoirs et obligations sociaux est l'une des façons dont les politiques visent à s'attaquer aux causes profondes des inégalités.

Pris ensemble, ces six modèles illustrent différentes voies vers le même objectif : la transformation de l'égalité formelle en droits efficaces et applicables.

Italie : évolution de la législation sur l'égalité des genres

L'évolution de la législation sur l'égalité des genres en Italie reflète une transformation plus large dans la compréhension même de l'égalité, passant d'une approche protectrice et compensatoire à une perspective plus proactive et structurelle. Cette trajectoire peut être comprise comme un passage progressif, de la protection des femmes en tant que groupe vulnérable à la promotion de l'égalité comme objectif systémique nécessitant une intervention dans plusieurs domaines.

Dans ses premières phases, la législation italienne s'est principalement attachée à protéger les droits des femmes sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne la maternité et les conditions de travail. Ces mesures étaient essentielles pour établir des protections

fondamentales, mais leur portée restait limitée : elles traitaient des formes spécifiques de discrimination sans s'attaquer aux inégalités structurelles sous-jacentes.

L'adoption d'instruments législatifs plus complets, tels que le Code de l'égalité des chances, a marqué un tournant important en introduisant un cadre plus cohérent pour lutter contre la discrimination. Ce changement s'est accompagné d'une prise de conscience croissante de la nécessité d'aller au-delà de l'égalité formelle vers une égalité substantielle, impliquant des mesures actives pour corriger les déséquilibres et promouvoir une participation équitable.

Les développements récents illustrent davantage cette transformation. L'introduction de quotas de genre dans la gouvernance d'entreprise représente une intervention directe visant à lutter contre la sous-représentation dans les postes décisionnels. De même, la mise en œuvre de systèmes de certification de l'égalité des genres reflète une tendance vers une régulation basée sur des incitations, encourageant les organisations à adopter des politiques et pratiques internes favorisant l'égalité des genres. Ces mécanismes indiquent une dépendance croissante à l'innovation réglementaire, combinant des obligations juridiques avec des incitations économiques et réputationnelles.

L'augmentation des dispositions relatives au droit pénal concernant les violences de genre indique également l'extension du cadre juridique à des domaines traditionnellement en dehors du domaine du droit de l'égalité. Le 25 novembre 2025, l'Italie a modifié son Code pénal, ajoutant l'article 577-bis qui définit le féminicide comme un crime distinct, passible de la réclusion à vie. Cette approche intégrée repose sur la compréhension que l'inégalité des genres est un phénomène multidimensionnel et qu'une action coordonnée est nécessaire à travers les différentes branches du droit.

Espagne : Lois organiques et ordinaires complètes

L'approche espagnole en matière de législation sur l'égalité des genres se distingue par son haut niveau de formalisation, de cohérence et d'exhaustivité. L'utilisation des lois organiques comme instruments principaux de régulation des droits fondamentaux offre une base normative solide et stable, garantissant que l'égalité des genres soit ancrée au plus haut niveau de la hiérarchie juridique.

Ces lois organiques abordent un large éventail de questions, notamment les violences de genre, les droits reproductifs, ainsi que la représentation équilibrée entre femmes-hommes dans la vie politique et publique. Leur portée va au-delà de l'interdiction de la discrimination pour inclure des mesures proactives visant à transformer les structures sociales et à lutter contre les inégalités systémiques. Cela reflète une conception de l'égalité à la fois substantielle et transformatrice, cherchant non seulement à garantir des droits mais aussi à remodeler les conditions dans lesquelles ces droits sont exercés.

Une caractéristique importante du cadre espagnol est son incorporation explicite d'une perspective intersectionnelle. Les instruments législatifs reconnaissent que l'inégalité des genres s'entrecroise souvent avec d'autres formes de discrimination, telles que celles fondées sur le statut migratoire, la situation de handicap ou les conditions socio-économiques. Cette reconnaissance permet des réponses politiques plus ciblées et renforce l'efficacité des mesures juridiques.

Le rôle des lois ordinaires et des décrets-lois royaux est tout aussi important, car ils fournissent les détails opérationnels nécessaires à la mise en œuvre des principes établis par les lois organiques. En particulier, ces instruments jouent un rôle crucial dans la régulation de l'égalité des genres sur le marché du travail, la définition des obligations pour les employeurs et la mise en place de mécanismes d'application.

Dans l'ensemble, le modèle espagnol peut être caractérisé comme un système hautement intégré et à plusieurs niveaux, dans lequel différents types de législation interagissent pour produire un cadre global et cohérent pour l'égalité des genres.

Autriche : Loi constitutionnelle fédérale et lois sur l'égalité de traitement

Le cadre juridique autrichien pour l'égalité des genres se caractérise par une forte insistance sur la clarté, l'applicabilité et le soutien institutionnel. La loi constitutionnelle fédérale établit l'égalité comme un principe fondamental, imposant explicitement la promotion de l'égalité de facto entre femmes et hommes. Cet engagement constitutionnel fournit une base normative claire pour l'action législative et politique.

La loi sur l'égalité de traitement représente l'instrument législatif central, offrant une approche détaillée et structurée du droit anti-discrimination. Elle définit des motifs protégés, précise les domaines d'application et établit des recours juridiques pour les personnes victimes de discrimination. Ce niveau de précision contribue à l'efficacité du cadre juridique, garantissant que les droits ne sont pas seulement reconnus mais aussi applicables dans la pratique.

Une caractéristique distinctive du modèle autrichien est sa forte dimension institutionnelle. Des organismes tels que la Commission pour l'égalité de traitement et le Bureau de l'Ombudsman jouent un rôle essentiel dans la surveillance du respect des normes, l'accompagnement des individus et le soutien dans l'accès à la justice. Cette infrastructure institutionnelle améliore la mise en œuvre pratique des normes juridiques, comblant le fossé entre les droits formels et les résultats concrets.

De plus, l'Autriche accorde une importance significative à l'intégration de la dimension de genre comme principe stratégique. Cette approche implique de prendre systématiquement en compte la dimension du genre dans tous les domaines des politiques publiques, en allant au-delà des interventions isolées pour tendre vers un modèle de gouvernance plus global et préventif en matière d'égalité.

Grèce : Cadre juridique aligné sur l'UE

Le cadre juridique grec pour l'égalité des genres s'entend mieux comme un système façonné par une interaction soutenue avec le droit et la politique de l'Union européenne. Plutôt que de découler d'une longue tradition nationale de législation sur l'égalité, le cadre s'est développé au fil de phases successives d'alignement avec les normes supranationales, en particulier depuis l'intégration plus profonde de la Grèce dans les structures de gouvernance européennes.

Ce processus a conduit à l'intégration de principes fondamentaux tels que l'égalité de traitement, la non-discrimination et l'intégration de la dimension de genre dans le droit

national. Des réformes législatives ont fréquemment suivi la transposition des directives de l'UE, notamment dans des domaines tels que l'égalité de l'emploi, la protection sociale et la protection contre la discrimination. En conséquence, le système grec démontre un haut degré de conformité formelle aux exigences légales européennes.

Cette trajectoire d'alignement européen comporte toutefois des dynamiques structurelles spécifiques. En Grèce, l'innovation juridique tend à être impulsée de l'extérieur, reflétant davantage les priorités et les calendriers européens que des agendas politiques internes. Il peut en résulter un cadre solide sur le plan normatif, mais inégal dans sa mise en œuvre, notamment lorsque les capacités institutionnelles et la coordination administrative restent limitées.

De plus, la dépendance aux mécanismes de transposition peut entraîner des difficultés d'adaptation contextuelle, car les normes européennes sont intégrées dans un système national qui doit répondre à ses propres spécificités socio-économiques. Par conséquent, le modèle grec se caractérise par une forte convergence normative combinée à des efforts continus pour améliorer l'efficacité de la mise en œuvre et la cohérence des politiques.

France : Trajectoire juridique historique et moderne

La trajectoire juridique de la France dans le domaine de l'égalité des genres reflète une interaction complexe entre des principes constitutionnels profondément enracinés et des politiques publiques de plus en plus interventionnistes. Le modèle français repose historiquement sur une conception universaliste de l'égalité, issue des idéaux républicains qui mettent l'accent sur l'indivisibilité et la neutralité du droit.

Bien que ce cadre garantit un engagement fort en faveur de l'égalité devant la loi, il a été complété au fur et à mesure par des mesures législatives plus ciblées visant à lutter contre les inégalités persistantes et structurelles. Cette évolution reflète une reconnaissance croissante que l'égalité formelle seule ne suffit pas à corriger les disparités enracinées dans des domaines tels que l'emploi, la représentation politique et l'accès aux postes décisionnels.

Au fil du temps, la France a introduit une série d'innovations législatives visant à promouvoir l'égalité substantielle. Cela inclut des lois sur la parité dans les institutions politiques, des obligations pour les entreprises de mettre en œuvre des mesures d'égalité des genres, ainsi que des mécanismes pour surveiller et réduire les écarts salariaux. De telles mesures illustrent un virage vers une approche plus réglementaire et interventionniste, dans laquelle l'État joue un rôle central dans la formation du comportement organisationnel et la garantie de la conformité.

Parallèlement, le cadre français s'est élargi pour inclure des réponses juridiques renforcées aux violences de genre, intégrant le droit pénal, la politique sociale et les stratégies de prévention. Cela reflète une compréhension de plus en plus globale de l'égalité des genres en tant que question multidimensionnelle nécessitant une action coordonnée entre différents secteurs.

La trajectoire de la France peut donc être interprétée comme une transition d'un modèle majoritairement formel et universaliste vers un système hybride combinant des principes normatifs avec des mécanismes correctifs ciblés et une application réglementaire.

Suède : modèle systémique et préventif d'égalité des genres

L'approche suédoise de l'égalité des genres se distingue par sa cohérence systémique et son intégration dans l'architecture plus large de l'État-providence. Contrairement aux modèles qui reposent principalement sur l'accumulation législative ou les interventions correctives, le cadre suédois repose sur le principe que l'égalité doit être structurellement intégrée dans tous les aspects des politiques publiques et de l'organisation sociale.

La dimension juridique de ce modèle est étroitement liée aux obligations proactives imposées aux institutions publiques et aux acteurs privés. Au-delà de la simple interdiction de la discrimination, la loi suédoise exige des mesures actives pour promouvoir l'égalité, notamment l'élaboration de plans d'action, un suivi régulier et des mécanismes de responsabilité institutionnelle.

Une caractéristique déterminante du système suédois est sa priorité donnée à la prévention. Les politiques sont conçues pour s'attaquer aux causes profondes des inégalités, notamment par la redistribution des rôles et responsabilités sociaux. Par exemple, des programmes étendus de congé parental et des services de garde d'enfants accessibles ne sont pas seulement des politiques sociales, mais ils font partie intégrante du cadre de l'égalité des genres, permettant une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les sphères professionnelle que domestique.

La dimension de genre est présentée comme un principe central d'organisation, garantissant que l'égalité des genres soit systématiquement intégrée dans la conception des politiques, la budgétisation et les processus d'évaluation. Cela aboutit à un modèle de gouvernance hautement coordonné dans lequel les instruments juridiques, sociaux et économiques fonctionnent de manière complémentaire.

La Suède représente donc un paradigme de gouvernance intégrée et anticipative, où l'égalité des genres n'est pas traitée comme un domaine politique distinct, mais comme une dimension fondamentale de l'ensemble du système de politique publique.

Divergences dans les cadres juridiques

La comparaison entre l'Italie, l'Espagne, la Grèce, la France, la Suède et l'Autriche révèle un éventail d'approches de l'innovation juridique en matière d'égalité des genres, façonnées par des traditions juridiques distinctes et des modèles de gouvernance. Ces divergences ne sont pas accidentelles, mais reflètent différentes conceptions de la manière dont le droit doit fonctionner pour traiter des inégalités sociales complexes.

L'approche progressive de l'Italie privilégie l'adaptabilité, permettant au système juridique de répondre aux enjeux émergents par des réformes ciblées. Cependant, cette flexibilité peut se faire au détriment de la cohérence systémique, car l'accumulation de mesures peut créer un paysage réglementaire fragmenté.

Le modèle espagnol, en revanche, se caractérise par une conception législative globale. L'innovation est intégrée dans des instruments juridiques à grande échelle qui abordent

simultanément plusieurs dimensions de l'égalité. Cela garantit une cohérence interne mais augmente également la complexité du système juridique, nécessitant une capacité institutionnelle significative pour sa mise en œuvre.

L'accent mis par l'Autriche sur l'intégration institutionnelle déplace l'attention de l'expansion législative vers une application efficace et une coordination des politiques. L'innovation s'exprime par le renforcement des mécanismes de mise en œuvre et l'application systématique des principes de l'intégration de la dimension de genre.

En prolongeant la comparaison, la Grèce introduit un modèle d'innovation externe, où les développements juridiques sont étroitement alignés avec les directives européennes. Si cela garantit la conformité aux normes supranationales, cela peut limiter l'émergence de solutions politiques spécifiques au contexte et réduire la portée de l'expérimentation nationale.

La France illustre un modèle d'innovation corrective portée par l'État, alliant une forte tradition constitutionnelle à des mesures réglementaires de plus en plus interventionnistes. Dans ce contexte, l'innovation juridique est guidée par l'ambition de transformer les inégalités structurelles par des obligations contraignantes et un contrôle institutionnel renforcé.

La Suède, enfin, incarne un modèle d'innovation systémique et préventive, où les changements sont intégrés à un écosystème politique plus large. Plutôt que de se concentrer sur des réformes juridiques distinctes, l'approche suédoise met l'accent sur une transformation structurelle à long terme par la coordination de la conception des politiques.

Ces modèles illustrent différents équilibres entre flexibilité, cohérence et efficacité. Ils soulignent également l'importance de la capacité institutionnelle et des structures de gouvernance pour déterminer comment l'innovation juridique se traduit en résultats concrets.

Stratégies nationales et plans d'action

Au-delà des cadres législatifs, les stratégies nationales et les plans d'action constituent un élément central de la gouvernance de l'égalité des genres dans les six pays. Ces instruments traduisent les principes juridiques en priorités opérationnelles, comblant le fossé entre les engagements normatifs et les résultats politiques concrets.

Les stratégies nationales remplissent généralement plusieurs fonctions. Premièrement, elles fournissent un cadre cohérent pour l'action politique, définissant des objectifs stratégiques et identifiant les zones prioritaires. Deuxièmement, elles facilitent la coordination entre différents niveaux de gouvernement et de secteurs politiques, veillant à ce que l'égalité des genres soit abordée de manière transversale. Troisièmement, elles établissent des mécanismes de suivi et d'évaluation, de plus en plus basés sur des indicateurs quantitatifs et des objectifs mesurables.

Dans le cas des pays partenaires, ces stratégies reflètent une évolution vers des approches plus intégrées et orientées vers les résultats. Plutôt que de se fier uniquement à la conformité légale, elles insistent sur l'efficacité des politiques pour produire des améliorations concrètes dans des domaines tels que l'emploi, la représentation et la protection contre la violence.

Parallèlement, la conception et la mise en œuvre de ces stratégies varient considérablement, reflétant les différences de capacité institutionnelle, de structures de gouvernance et de traditions politiques.

Priorités communes entre pays

Malgré les spécificités nationales, une analyse comparative révèle une forte convergence des priorités abordées par les stratégies d'égalité des genres en Italie, Espagne, Autriche, France, Grèce et Suède. Cette convergence est largement façonnée par des défis socio-économiques communs et l'influence des cadres politiques européens.

L'Espagne, l'Italie et la France s'attachent actuellement à réduire les écarts de pouvoir, en faisant de la parité dans les instances décisionnelles leur priorité centrale. La transposition de la directive sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration d'ici juin 2026 constitue un jalon commun pour ces trois pays. Au-delà des conseils d'administration, ils ont également fait figure de pionniers en étendant les mécanismes de quotas au leadership sportif et à la fonction publique.

L'Autriche, la Grèce et l'Italie déploient de grands efforts pour accroître la participation au marché du travail et réduire l'écart salarial basé sur le genre. L'Autriche et l'Italie œuvrent activement à institutionnaliser la transparence salariale, ayant l'intention de s'éloigner des négociations salariales informelles, qui touchent de manière disproportionnée les femmes (Kathimerini 06.06.2026) ¹.

La Suède, l'Espagne et l'Autriche sont à l'avant-garde de la redéfinition du domaine du temps, c'est-à-dire de l'équilibre du travail de soins non rémunéré entre femmes et hommes. Leur ambition commune est de transformer le congé parental d'un droit essentiellement féminin en une responsabilité sociale partagée. Si la Suède demeure la référence en matière d'intégration de la dimension de genre, l'Espagne a récemment rejoint ce groupe en introduisant des règles de congé paternité non transférables, parmi les plus ambitieuses de l'Union européenne.

Enfin, nous observons une prise de conscience grandissante de l'importance de s'attaquer aux vulnérabilités intersectionnelles, bien que le degré d'intégration explicite de cette dimension dans les cadres politiques varie selon les pays.

Ces priorités communes témoignent d'une convergence plus large des stratégies nationales vers les objectifs européens, tout en permettant des approches différenciées dans la mise en œuvre.

Stratégies spécifiques à chaque pays

Tout en partageant des priorités communes, l'Italie, l'Espagne, la Grèce, la Suède, la France et l'Autriche développent des approches stratégiques distinctes qui reflètent leurs configurations institutionnelles et leurs orientations politiques.

Italie : Stratégie nationale pour L'égalité des genres 2021-2026

La Stratégie nationale italienne pour l'égalité des genres (2021-2026) est un effort majeur visant à rassembler et rationaliser un paysage politique auparavant fragmenté. Elle offre un cadre

structuré autour de domaines thématiques clés tels que l'emploi, le revenu, l'éducation, la gestion du temps et le pouvoir décisionnel. L'Italie a été le premier pays au monde à adopter une loi spécifique (Loi 3/2018) et un Plan national visant à promouvoir la spécificité de genre dans les soins de santé.

Une part majeure de la stratégie consiste à se concentrer sur des objectifs mesurables et des indicateurs de performance. Cela suggère un passage à une approche plus orientée vers les résultats, où l'efficacité des politiques est mesurée par des résultats quantifiables. La stratégie encourage également l'utilisation d'outils innovants tels que la certification pour l'égalité des genres, afin que les entreprises soient incitées à adopter une conformité volontaire et à favoriser le changement organisationnel.

Une autre dimension importante concerne les barrières structurelles, en particulier sur le marché du travail. Les mesures sont conçues non seulement pour traiter les inégalités immédiates, mais aussi pour influencer les tendances à long terme, telles que la progression de carrière et l'accès à des postes de direction.

Dans l'ensemble, la stratégie illustre la transition de l'Italie vers un modèle de gouvernance de l'égalité des genres plus coordonné et tourné vers l'avenir, combinant intervention réglementaire et mécanismes basés sur les incitations.

Espagne : Pacte d'État contre les violences de genre

Le Pacte d'État contre les violences de genre de l'Espagne représente un pilier central de sa stratégie nationale, mettant en avant la priorité accordée à la lutte contre la violence en tant que problème structurel et systémique. Le Pacte se caractérise par son champ d'action global, englobant des réformes juridiques, la coordination institutionnelle, des engagements financiers et des mesures de sensibilisation.

Une force clé du Pacte consiste à son approche multi-niveaux et multi-acteurs. Elle implique une coordination entre les autorités nationales, régionales et locales, ainsi qu'une collaboration avec les organisations de la société civile. Cela reflète la compréhension que des réponses efficaces à la violence basée sur le genre nécessitent des efforts intégrés et durables dans différents secteurs.

Le Pacte met également l'accent sur la prévention, reconnaissant que le changement à long terme dépend de la prise en compte des facteurs sociaux et culturels sous-jacents. Cela inclut des initiatives éducatives et des campagnes de sensibilisation du public visant à transformer les attitudes et les comportements.

En combinant des interventions juridiques, institutionnelles et sociales, l'approche espagnole démontre un haut niveau d'intégration des politiques et de cohérence stratégique.

Autriche : Plans d'action nationaux

Le principe d'intégration transversale, qui exige la prise en compte systématique des enjeux de genre dans toutes les phases d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques, structure l'approche autrichienne de l'égalité des genres. Cette stratégie, mise en avant dans la Stratégie autrichienne de vulgarisation de genre en 2000, a marqué un passage délibéré de la

gouvernance réactive à la prévention. L'intégration de la dimension de genre cherche à anticiper et à atténuer les inégalités par la conception de politiques et de programmes, plutôt que de les traiter après leur apparition. Pour intégrer les questions de genre dans les processus décisionnels, des outils analytiques, des mécanismes de collecte de données et des capacités administratives devaient être développés.

Le Plan d'action national pour l'égalité des genres sur le marché du travail (2001–2003) a été un suivi clé de la stratégie de 2000, traduisant la généralisation des concepts en mesures concrètes et contribuant à des changements structurels à long terme dans la politique de l'emploi et du marché du travail. Ce premier Plan d'action national est un élément clé du modèle autrichien, bien qu'il soit parfois négligé dans des aperçus plus larges. L'Autriche a continué à utiliser les Plans d'action nationaux comme outils ciblés parallèlement à l'intégration dans la masse générale, tels que le Plan d'action national pour lutter contre la traite des êtres humains en 2024–2027 et le Plan d'action national de 2025–2029 pour lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles.

Dans l'ensemble, le modèle autrichien met l'accent sur la transformation structurelle en intégrant l'égalité des genres comme un principe transversal à travers le système politique.

Grèce : Plan d'action national pour l'égalité des genres

Le Plan d'action national grec pour l'égalité des genres reflète un effort stratégique visant à consolider les initiatives politiques dans un cadre cohérent aligné sur les priorités européennes. Le plan traite de domaines clés tels que l'emploi, l'inclusion sociale, l'éducation et la prévention des violences de genre, visant à traduire les engagements juridiques en mesures opérationnelles.

Un défi central abordé par le plan est l'écart persistant entre l'égalité formelle et les résultats socio-économiques réels. Les mesures visent donc à améliorer la participation des femmes sur le marché du travail, à améliorer l'accès aux ressources et à soutenir les groupes vulnérables. Une attention particulière est portée au renforcement des capacités et à la coordination institutionnelle, dans la reconnaissance de la nécessité de consolider les mécanismes de mise en œuvre à différents niveaux de gouvernance.

Le plan intègre également des éléments de la dimension de genre, même si leur application reste inégale. Bien que le cadre stratégique soit global, son efficacité dépend en grande partie de la capacité des institutions à mettre en œuvre ses objectifs et à assurer la continuité dans le temps.

France : Stratégie pour L'égalité des genres

La stratégie française pour l'égalité des genres se caractérise par un fort accent sur l'application réglementaire, la coordination des politiques et l'impact mesurable. S'appuyant sur un cadre juridique étendu, la stratégie vise à garantir que les obligations existantes soient efficacement mises en œuvre et que les progrès soient systématiquement suivis.

Les principaux domaines d'intervention incluent l'égalité professionnelle, la réduction des écarts salariaux et la prévention des violences de genre. La stratégie repose sur une combinaison d'obligations contraignantes, d'exigences de déclaration et de sanctions pour

garantir la conformité, en particulier dans le secteur privé. Cela reflète un modèle de gouvernance dans lequel l'État façonne activement le comportement par la régulation et la supervision.

Une autre dimension importante est l'intégration de l'égalité des genres dans les politiques publiques plus larges, notamment l'éducation, la santé et la protection sociale. Cette approche transversale vise à traiter les inégalités structurelles tout en maintenant un haut niveau de cohérence politique.

Dans l'ensemble, la stratégie française illustre un modèle de gouvernance fondé sur une forte implication de l'État, des instruments réglementaires et des mécanismes de responsabilité.

Suède : Cadre national de politique pour l'égalité des genres

La stratégie nationale de la Suède est structurée autour d'objectifs à long terme et soutenue par un haut degré de cohérence institutionnelle. L'égalité des genres est traitée comme une priorité transversale, avec des objectifs clairement définis liés à l'indépendance économique, à la répartition égale du pouvoir et à l'élimination de la violence.

Une caractéristique clé du cadre suédois concerne la prévention et le changement structurel. Les politiques sont conçues pour influencer les dynamiques sociales et économiques sous-jacentes, plutôt que de simplement en traiter les conséquences. Cela se reflète dans l'intégration des considérations d'égalité dans des domaines tels que la politique du marché du travail, la politique familiale et l'éducation.

La stratégie est soutenue par des systèmes de suivi robustes et une forte culture d'évaluation, garantissant que les progrès sont continuellement évalués et que les politiques sont ajustées en conséquence. La coordination institutionnelle est également très développée, facilitant l'application cohérente des principes de l'égalité des genres dans différents secteurs.

Analyse comparative des domaines stratégiques d'intervention

Les priorités stratégiques dans ces six pays se concentrent sur un nombre limité de domaines, mais les modes de mise en œuvre reposent sur des logiques politiques différentes. L'égalité au travail, les approches réglementaires, les cadres législatifs, l'application institutionnelle, les politiques basées sur l'alignement et les mesures structurelles de bien-être varient en France, Italie, Espagne, Autriche, Grèce et Suède.

Dans de nombreux pays, le problème de la violence basée sur le genre est reconnu comme un problème sérieux, mais les réponses varient dans leur orientation intégrée et préventive. L'Espagne et la France disposent de systèmes bien organisés, mais la Suède intègre les mesures préventives dans des politiques sociales plus larges. Des risques intersectionnels sont identifiés, mais l'intégration est inégale, avec certains des remèdes les plus avancés en Espagne et en Suède.

Enfin, différents niveaux d'intervention officielle, allant des quotas imposés aux mesures de soutien indirectes, sont nécessaires pour promouvoir le leadership et la participation des femmes.

Égalité au travail

L'égalité au travail est assurée dans les six pays à travers une combinaison d'obligations légales et de politiques structurelles, mais avec des accents spécifiques.

La France et l'Italie s'appuient fortement sur les outils réglementaires imposés aux employeurs. Par exemple, la France exige que les entreprises publient un indice d'égalité des genres et prennent des mesures correctives si les écarts persistent, tandis que l'Italie promeut la certification de l'égalité des genres pour encourager le changement organisationnel. L'Espagne va plus loin en imposant des plans d'égalité dans les entreprises au-delà d'une certaine taille, intégrant la transparence salariale et les mesures de progression de carrière dans un cadre juridique global.

En revanche, la Suède se concentre sur les conditions structurelles. Des régimes généreux de congés parentaux et des systèmes de garde d'enfants accessibles permettent une répartition plus équilibrée des responsabilités professionnelles et familiales, réduisant indirectement les écarts entre les genres. L'Autriche met l'accent sur l'application de la loi, garantissant que les individus puissent contester la discrimination par l'intermédiaire des organismes établis. La Grèce s'aligne sur les directives de l'UE mais fait face à des défis de mise en œuvre, notamment pour réduire les écarts persistants d'emploi.

Violences de genre

L'ensemble des pays reconnaît les violences de genre comme un problème structurel, mais les réponses politiques varient en portée et en intégration.

L'Espagne propose un modèle très complet, avec son Pacte d'État combinant réformes juridiques, financement et stratégies de prévention. La France intègre également le droit pénal à la prévention et au soutien des victimes, incluant des services spécialisés et des campagnes de sensibilisation. L'Italie a renforcé son cadre juridique par des réformes améliorant la protection des victimes et les procédures judiciaires, bien que des difficultés de coordination subsistent. L'Autriche met l'accent sur l'accès à la protection et aux services de soutien, soutenus par des mécanismes institutionnels. La Suède met l'accent sur la prévention, en intégrant l'éducation et les politiques sociales pour traiter les causes profondes. La Grèce suit les normes de l'UE, avec des efforts concentrés sur l'amélioration de la coordination institutionnelle et de la prestation des services.

Vulnérabilités intersectionnelles

L'intégration de la perspective intersectionnelle diffère considérablement selon les pays. L'Espagne et la Suède abordent explicitement plusieurs formes de discrimination. Par exemple, la législation espagnole prend en compte la situation des femmes migrantes ou des

femmes en situation de handicap dans les politiques d'égalité. La Suède intègre l'intersectionnalité dans des cadres plus larges de bien-être et d'égalité.

La France intègre progressivement cette perspective, bien que sa tradition juridique universaliste ait tendance à éviter de catégoriser explicitement les groupes. L'Italie traite les vulnérabilités par des mesures ciblées, mais sans un cadre pleinement intégré. L'Autriche assure la protection grâce à ses lois anti-discrimination couvrant de multiples raisons, tandis que la Grèce développe encore des approches plus systématiques, notamment en raison des contraintes liées aux données et à la mise en œuvre.

Leadership et représentation féminine

Les approches pour accroître la représentation des femmes varient entre les mesures contraignantes et les changements structurels. La France et l'Espagne utilisent des instruments juridiques solides. La France applique les lois de parité en matière de représentation politique, tandis que l'Espagne tente d'imposer des listes électorales équilibrées pour promouvoir l'égalité des genres dans les institutions publiques. L'Italie a instauré des quotas pour les conseils d'administration, augmentant significativement la participation des femmes à la prise de décision économique. L'Autriche exige désormais une représentation de 30 % de genre dans les conseils de surveillance des grandes entités cotées, faisant évoluer sa stratégie d'un encouragement progressif vers des mandats législatifs ciblés. La Suède atteint des niveaux de représentation élevés principalement grâce à la culture politique et aux pratiques partisanes plutôt qu'à des quotas contraignants. La Grèce a introduit des mesures pour promouvoir la participation, mais continue de faire face à des obstacles structurels limitant l'accès des femmes à des postes de direction.

Autorités compétentes et organismes d'égalité

L'efficacité des cadres d'égalité des genres repose largement sur des structures institutionnelles chargées de leur mise en œuvre. Des organismes spécialisés en France, Espagne, Italie, Autriche, Grèce et Suède sont responsables de la surveillance du respect et de la mise en place d'une voie vers la justice.

Ces pays bénéficient d'organisations solides et centralisées dotées d'une large autorité réglementaire. Néanmoins, même avec une mise en œuvre coordonnée des politiques, ils font face à la difficulté de dépasser l'égalité procédurale pour s'attaquer à la réalité vécue des groupes marginalisés, qui sont encore disproportionnellement touchés par la discrimination intersectionnelle.

L'Autriche vise à établir la responsabilité juridique en se concentrant sur des organismes indépendants ayant des fonctions d'exécution. Cependant, la dépendance à l'action en justice implique que de nombreux obstacles institutionnels restent incontestés par ceux qui manquent de ressources pour naviguer dans le système judiciaire.

Bien que la Suède repose sur des systèmes administratifs hautement intégrés qui intègrent l'égalité dans le gouvernement général, cette approche peut parfois masquer les disparités

structurelles persistantes, les politiques universalistes pouvant manquer les exigences particulières de divers groupes.

L'Italie possède une structure institutionnelle plus fragmentée, mais la Grèce renforce sa capacité administrative. Dans tous les cas, l'écart entre une mise en place juridique ambitieuse et une application quotidienne reste important, laissant fréquemment les groupes défavorisés sans protection en pratique.

Enfin, ces variations démontrent que la conception institutionnelle n'est que la première étape. Traduire les cadres juridiques en résultats à long terme nécessite une confrontation directe aux biais systémiques et structurels, tels que le racisme et l'exclusion de classe, qui persistent fréquemment au sein des institutions mêmes censées les abolir.

Ministères du gouvernement central : Institution pour l'égalité et l'inclusion de genre

Pour faire progresser les mesures d'égalité et d'inclusion de genre, les six pays ont établi des cadres institutionnels distincts et chevauchants au niveau des gouvernements centraux. Ces dispositifs comprennent des ministères dédiés, des agences spécialisées, des organismes indépendants chargés de l'égalité, ainsi que des procédures visant à prévenir les violences, lutter contre les discriminations et favoriser une inclusion plus large, notamment des personnes LGBTQIA+ et des personnes migrantes.

Ministères dédiés et organes de coordination de haut niveau

La Suède intègre principalement des initiatives d'égalité des genres, de droits LGBTQI+, de lutte antiracisme, de discrimination et d'intégration par l'intermédiaire du ministère de l'Emploi. L'Agence suédoise pour l'égalité des genres, avec 135 employé·es, créée en 2018, soutient toutes les actions du ministère de l'Emploi. C'est un organisme gouvernemental dédié qui surveille la mise en œuvre des politiques et promeut l'égalité des genres ainsi que l'intégration dans les agences et universités, coordonne les échanges internationaux et supervise la stratégie nationale sur dix ans pour prévenir et combattre les violences faites aux femmes.

Le Secrétariat général grec pour l'égalité et les droits humains, basé au sein du ministère de la Cohésion sociale et de la Famille, est chargé de développer, de mettre en œuvre et de surveiller les politiques nationales d'égalité des genres et de droits humains dans tous les secteurs.

L'Autriche conserve le ministère fédéral des Affaires féminines, créé en 1991 et qui se concentre sur les violences faites aux femmes, la transparence salariale, la santé des femmes, y compris les allègements fiscaux pour les produits d'hygiène et la contraception, ainsi que d'autres sujets. Une division distincte pour les affaires féminines et l'égalité, avec environ 60 membres

répartis dans des sous-divisions, est responsable de la stratégie, du financement, de l'égalité de traitement, de la prévention de la violence, ainsi que de la coordination européenne et internationale.

L'Espagne dispose d'un ministère de l'Égalité complet comme centre central, soutenu par des sous-entités spécialisées : la Délégation gouvernementale contre la violence de genre, qui coordonne les politiques et mesures contre la violence ; la Direction générale pour l'égalité de traitement et la non-discrimination et contre le racisme, qui traite de la discrimination fondée sur plusieurs motifs ; et la Direction générale pour l'égalité réelle et efficace des personnes LGBTQI+, afin de garantir les droits et la non-discrimination.

L'Italie coordonne par l'intermédiaire du Département pour l'égalité des chances, qui relie 20 ministères et gouvernements locaux par des organismes techniques tels que l'Observatoire national et le Comité directeur interinstitutionnel, tandis que le ministère de la Famille, de la Natalité et de l'Égalité des chances établit des stratégies globales.

La France s'appuie sur le ministère de l'égalité des genres pour élaborer des politiques nationales, coordonner les programmes interministériels et superviser la mise en œuvre dans des domaines tels que les droits des femmes, l'emploi, l'éducation et la représentation politique, avec une application directe plus limitée dans le secteur privé.

Organismes indépendants et mécanismes de contrôle

Parmi les six pays, plusieurs mettent l'accent sur des organismes indépendants ou semi-indépendants pour la gestion des plaintes et le suivi. En Autriche, le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement offre des conseils gratuits et confidentiels sur la discrimination, notamment le genre, l'assignation raciale, la religion, l'âge et l'orientation sexuelle, tandis que la Commission pour l'égalité de traitement examine les affaires à travers trois sénats et émet des avis d'experts non contraignants avec des recommandations correctives.

En France, le Défenseur des droits agit comme une autorité indépendante qui enquête sur les plaintes pour discrimination et harcèlement, fournit des conseils juridiques, médie les litiges et renvoie les affaires devant les tribunaux.

La Grèce met en avant le Bureau de Médiateur comme organisme national pour l'égalité, enquêtant sur les plaintes dans les secteurs public et privé, aux côtés du Centre de recherche pour l'égalité des genres, qui soutient des politiques fondées sur des preuves par la recherche et les études.

L'Italie se concentre sur le Conseil national pour l'égalité, qui lutte contre la discrimination sur le marché du travail, ainsi que sur les Comités de garantie uniques au sein des administrations publiques, qui promeuvent le bien-être et traitent les situations de harcèlement et de conflits internes dans les organisations.

En Espagne, il existe des bureaux nationaux et municipaux anti-discrimination, comme ceux de Valence, ainsi que l'Institut des femmes relevant du ministère de l'Égalité, qui propose des programmes d'intégration sociale pour les femmes vulnérables.

La Suède emploie un organisme indépendant avec un large mandat pour promouvoir et protéger le respect des droits humains, plutôt que de dépendre de la surveillance gouvernementale traditionnelle.

Stratégies d'inclusion, réseaux de soutien et prévention de la violence

L'Autriche se distingue par un réseau de 35 Centres de protection contre les violences, avec au moins un centre par région, qui offrent une assistance publique légalement requise. La police informe automatiquement les centres lors de l'émission des ordonnances d'interdiction, et les centres contactent les victimes dans les 24 heures pour leur fournir une planification de sécurité, des conseils juridiques et un soutien psychosocial.

Pour garantir une stratégie multisectorielle contre la violence, la Délégation gouvernementale espagnole contre la violence de genre coordonne les activités administratives en parallèle avec des organisations spécialisées, telles que les Directions générales de la lutte contre le racisme et de l'égalité LGBTQI+. Le Centre national suédois de référence sur les violences masculines envers les femmes est un organisme mandaté par l'État, qui coordonne des lignes d'écoute nationales et des structures spécialisées pour les victimes, qu'elles soient femmes, hommes ou transgenres. La Grèce gère des services de conseil pour les femmes ayant subi des violences. La France combat la violence en coordonnant les ministères et en appliquant les lois anti-harcèlement ainsi que les droits au congé maternité et parental via l'Inspection du travail.

En matière d'inclusion plus large, la Suède s'appuie sur ses municipalités et ses régions comme principaux acteurs de la promotion de l'égalité, auxquels s'ajoute l'Office national pour le dialogue avec la société civile, créé en 2018. La Grèce emploie des comités régionaux et municipaux pour l'égalité ainsi qu'un conseil national impliquant des ministères, des ONG et des académies. L'Autriche soutient l'intégration des personnes migrantes et réfugiées via le Fonds d'intégration autrichien, proposant des cours de langue, une orientation des valeurs, du conseil et des programmes de travail ; et le programme dédié aux femmes du Service public de l'emploi, comme l'orientation professionnelle, la réintégration après congé parental et la formation professionnelle. L'Espagne cible les groupes vulnérables à travers les programmes de l'Institut des femmes. L'Italie utilise des conseillers territoriaux et le Comité de pilotage interinstitutionnel pour la coordination multi-niveaux. La France s'appuie sur les avis et recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Vue comparative

La Suède accorde une grande importance aux organisations gouvernementales intégrées avec des plans à long terme et une intégration robuste. Il existe des ministères spécialisés en France et en Espagne avec des sous-spécialisations comme la violence et les LGBTQI+. En Autriche, en Italie et en Grèce, la surveillance indépendante, l'implication municipale et régionale, ainsi que l'action au niveau ministériel sont toutes combinées. Alors que certains s'appuient sur la décentralisation ou sur les processus appliqués par des plaintes, la Suède, la France et

L'Espagne disposent souvent d'organismes plus centralisés et dotés de mandats de conseils d'administration.

Droits des femmes et mécanismes de protection

Droits du travail

Conformément aux directives de l'UE, les six pays ont interdit la discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi, y compris l'embauche, la promotion, la formation, les conditions de travail et la rémunération.

En Autriche, la loi sur l'égalité de traitement s'applique en tout cas à tous les salariés ayant un contrat de travail de droit privé, tandis que la loi fédérale sur l'égalité de traitement s'applique à tous les fonctionnaires et employés des autorités publiques et des entreprises affiliées à l'État.

La loi suédoise sur la discrimination (2008,567), soutenue par des lois associées telles que la loi sur l'environnement de travail pour l'égalité de sécurité, combat la discrimination et promeut l'égalité des chances quel que soit le genre, la transidentité, l'assignation raciale, la religion, la situation de handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge.

La Grèce promet un traitement égal dans l'embauche, les conditions de travail, les promotions et la formation, ainsi qu'une rémunération égale pour un travail égal ou équivalent, en utilisant des critères neutres en matière de genre et une protection contre le harcèlement sexiste et sexuel.

L'Espagne garantit une égalité réelle et effective à travers la loi organique de L'égalité Effective (2007,03), qui garantit l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion et de conditions de travail, tout en assurant une protection contre le harcèlement sexiste et sexuel.

L'Italie accorde le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale et interdit la discrimination sexiste dans l'accéder, la formation et les promotions.

La France interdit la discrimination salariale, promotionnelle, de formation, de classification ou de conditions pour un travail et une valeur égaux, ainsi que des garanties contre les comportements sexistes et le harcèlement.

Dans l'ensemble, des lois strictes contre la discrimination et des obligations de l'employeur pour prévenir le harcèlement. L'écart salarial dans l'UE reste d'environ 11 à 13 % non ajusté, avec des écarts plus importants dans certains pays, comme en Autriche, souvent rapportés comme plus élevés, mais les mesures de transparence, comme la prochaine directive européenne sur la transparence salariale, visent à le réduire davantage.

Congé parental et équilibre vie professionnelle/vie privée

Les politiques encouragent le partage des responsabilités parentales, soutiennent la participation des femmes au marché du travail et visent à réduire les interruptions de carrière. Les dispositions de six pays dépassent toutes les minima européens, fixés à 14 semaines de congé maternité et 2 semaines de congé postnatal obligatoire.

L'Autriche propose 8 semaines de congé prénatalité et postnatalité, prolongées en cas de complications, avec une allocation moyenne de 80 % du revenu net plus la protection contre les licenciements (uniquement la première année) pendant la grossesse et quatre mois après la naissance. Le congé parental s'étend jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant, avec des incitations telles qu'un « mois de père » optionnel après la naissance et des primes pour un partage égal dans le cadre du système de prestations de garde d'enfants.

Le modèle suédois se distingue par sa grande flexibilité. Outre les 480 jours de congé parental, les parents ont légalement le droit de réduire leur temps de travail de 25 % jusqu'aux huit ans de l'enfant, afin d'adapter la vie professionnelle aux transitions scolaires. Le système prévoit également dix jours réservés au parent n'ayant pas accouché, immédiatement après la naissance, pour favoriser le lien précoce avec l'enfant. Plus notable encore, la Suède reconnaît que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale nécessite souvent un soutien au-delà du cercle familial restreint, en permettant le transfert de jusqu'à 45 jours de congé aux grands-parents ou à des proches tuteurs.

La Grèce interdit la discrimination liée à la grossesse/maternité, y compris le licenciement, accorde le congé maternité et parental, et permet des arrangements flexibles pour les parents ayant des responsabilités liées à la garde des enfants, afin de promouvoir les responsabilités familiales partagées.

L'Espagne met fortement l'accent sur l'équilibre entre la vie professionnelle et privée, et la répartition des obligations parentales. Cela se manifeste par un congé égalisé, qui a été prolongé à 17 semaines par parent avec un salaire complet en 2025, les droits paternels et les mesures de réconciliation.

L'Italie dispose de 10 jours de congé paternité obligatoire avec 100 % de salaire, cinq mois de congé maternité avec 80 % de salaire, et d'un congé parental payé jusqu'à l'âge de douze ans avec un salaire de 30 à 80 % (selon la durée du congé). Si la loi interdit le licenciement d'une femme enceinte depuis le début de sa grossesse jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, la réalité est tout autre. Plus de 70 % des licenciements validés en Italie concernent des mères durant la première année de vie de leur enfant, la raison principale étant l'impossibilité structurelle de concilier vie professionnelle et responsabilités parentales.

La France propose 16 semaines de congé maternité entièrement payé, pouvant être prolongé pour un troisième enfant ou des jumeaux, ainsi que 25 jours de congé paternité payé, jusqu'à trois ans de congé parental (partageable, partiellement rémunéré), et un congé naissance pouvant aller jusqu'à deux mois par parent à partir de 2026. La grossesse, le congé et les soins post-partum sont tous couverts par la protection contre le licenciement.

La Suède se démarque par la générosité et le caractère équilibré de son système, tandis que les réformes récentes menées en Espagne et en France ont permis de renforcer l'égalité. Des défis persistent néanmoins, notamment en matière de participation des pères et d'accompagnement au retour à l'emploi.

Protection contre les violences de genre

Les mécanismes se concentrent sur la réponse immédiate, le soutien aux victimes et la prévention. La loi autrichienne sur la protection contre la violence, dans les cas de violence domestique, exige que l'auteur·trice (et non la victime) quitte son domicile. Lorsque la police délivre une ordonnance restrictive, elle en informe le centre concerné pour la violence domestique. Ces centres offrent une assistance gratuite et confidentielle aux victimes, incluant la planification de la sécurité, des conseils juridiques et un soutien psychosocial. Une ligne d'assistance multilingue pour femmes ouverte 24h/24 et 7j/7, et 29 refuges pour femmes (coordonnées au niveau national) apportent une aide supplémentaire. La réponse de la Suède aux violences de genre est une approche globale de la société, avec des mandats législatifs forts, un soutien institutionnel spécifique et une attention portée aux sources structurelles des inégalités. La stratégie nationale et la NCK incluent la prévention structurelle, les soins cliniques et juridiques spécialisés ainsi que ses lignes de protection inclusives. L'Espagne coordonne via la Délégation gouvernementale contre les violences de genre. L'Italie soutient par le biais d'observatoires et de cadres juridiques. La France fait respecter par la surveillance ministérielle, l'inspection du travail et les protections contre le harcèlement. La politique proactive et décentralisée de l'Autriche se distingue par sa rapidité et son accessibilité, toutes conformes à la directive européenne sur la violence à l'égard des femmes.

Plaintes et mécanismes de réparation

Les dispositifs de recours permettent aux victimes de signaler des situations, d'obtenir réparation et de favoriser la responsabilisation des auteur·trices. Ces mécanismes vont d'organismes indépendants centralisés à des services locaux ou sectoriels, avec une attention particulière portée à l'accessibilité, à la confidentialité et à la participation de multiples acteur·trices. La Suède, la France et l'Espagne disposent fréquemment de systèmes proactifs et bien intégrés, favorisant le signalement, tandis que d'autres pays privilégient des dispositifs d'urgence accessibles ou des recours centrés sur le milieu professionnel.

- Suède : l'Institut national suédois des droits humains défend, promeut et surveille les droits humains, y compris l'égalité des genres. Il évalue la situation des droits humains, propose des mesures gouvernementales, s'engage dans la coopération internationale, promeut l'éducation et la sensibilisation, et soumet un rapport annuel avec des recommandations. Le Centre national de référence sur les violences masculines envers les femmes (NCK) sert de point central de la campagne nationale unifiée de la Suède pour lutter contre la violence. Cette organisation mandatée par le gouvernement propose également des lignes d'assistance dédiées aux hommes et aux personnes trans, ainsi qu'un soutien anonyme 24h/24 incluant des traducteur·trices

multilingues pour tous·tes. Le dispositif intègre également un accompagnement ciblé via la ligne *Rätten att välja* (Droit de choisir), qui soutient les victimes de contrôle coercitif et de violences liées à l'honneur, quel que soit leur âge ou genre, ainsi qu'une prise en charge thérapeutique spécialisée en ambulatoire. Le Bureau de Médiateur pour l'égalité traite les plaintes spécifiques liées aux discriminations, notamment fondées sur le genre, en proposant des conseils gratuits, des investigations, une médiation et une représentation devant les tribunaux. Ces organismes contribuent à la prévention et au changement systémique, soutenant ainsi la position de la Suède parmi les pays les mieux classés en matière d'égalité.

- **France :** La France s'appuie sur un système multidimensionnel dans lequel les victimes peuvent déposer une plainte formelle ou une main courante auprès de la commissariat de police ou de la gendarmerie, ou bénéficier d'un accompagnement adapté en milieu hospitalier afin de réduire les obstacles au signalement. Des plateformes en ligne facilitent l'accès pour les personnes confrontées à la peur, à la stigmatisation ou à des difficultés de mobilité. La ligne nationale propose une écoute gratuite, confidentielle et disponible 24h/24 et 7j/7, ainsi que des informations, des ordonnances de protection délivrées par un juge pour éloigner l'auteur·trice des faits ou lui interdire tout contact, un dispositif d'alerte d'urgence pour les situations à haut risque et une aide juridictionnelle pour les victimes aux revenus modestes. Des campagnes nationales de sensibilisation, notamment sur les violences facilitées par la drogue, renforcent la prévention et encouragent le signalement. Le *Défenseur des droits* est chargé de traiter les plaintes relatives aux discriminations. Ce dispositif complet contribue aux bons résultats de la France en matière d'égalité.
- **Espagne :** Au niveau de l'État, le ministère de l'Égalité et l'Institut des femmes promeuvent l'égalité et soutiennent des politiques actives pour l'emploi des femmes, l'entrepreneuriat et l'intégration de la dimension de genre de manière transversale. Les plaintes liées à la discrimination au travail, y compris le harcèlement et les inégalités d'opportunités, peuvent être traitées par l'application des droits du travail, avec des protections contre le harcèlement sexuel et sexiste. Les syndicats et associations offrent des points d'entrée accessibles. Cette approche à plusieurs niveaux soutient la réparation du conseil d'administration, en accord avec la forte progression de l'Espagne dans l'indice.
- **Italie :** Pour la violence basée sur le genre et le harcèlement, un service national gratuit 24h/24 et 7j/7 oriente les victimes vers des centres et des refuges anti-violence. Une assistance juridique gratuite est garantie aux victimes de violences sexistes, souvent sans limites strictes de revenus. Ces mécanismes ciblés se concentrent sur la coercition en milieu de travail et le soutien immédiat à la violence, intégrés à la coordination de l'égalité des conseils.

Une procédure obligatoire à l'Inspection nationale du travail exige la validation des démissions des parents jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans afin de garantir qu'elles sont volontaires et non contraintes en raison de discrimination.

- Autriche : Au-delà de l'intégration et de l'insertion professionnelle, le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement et la Commission pour l'égalité de traitement traitent les plaintes liées aux discriminations, notamment fondées sur le genre, en proposant des conseils gratuits et des avis ou recommandations non contraignants. Le Fonds autrichien pour l'intégration accompagne les personnes migrantes et réfugiées, dont les femmes, à travers des services de conseil et d'insertion professionnelle. Le Service public de l'emploi propose quant à lui un programme dédié aux femmes, couvrant l'orientation professionnelle, le retour à l'emploi après un congé parental et la formation professionnelle. Ces dispositifs relient les recours en matière d'égalité à une démarche d'inclusion plus large, en complément des protections existantes contre les violences.
- Grèce : Le Bureau de médiation grec enquête sur les plaintes concernant l'égalité de traitement et la discrimination, avec une soumission gratuite et accessible en ligne via son site-web. Il fournit des informations, enregistre les plaintes et guide les individus confrontés aux violations des droits du travail, au harcèlement ou à la discrimination. La police et les autorités judiciaires gèrent les rapports d'urgence et les poursuites proactives. Un soutien supplémentaire provient des lignes d'assistance SOS, des réseaux, des centres de conseil et des autorités locales pour une aide complète. Cette combinaison offre un recours accessible, en particulier pour les groupes vulnérables, bien que des écarts de sensibilisation plus larges subsistent.

Analyses comparatives

La France se démarque par des modalités de signalement très accessibles et multicanaux (en ligne, en milieu hospitalier et par ligne téléphonique), ainsi que par des outils de mise en sécurité immédiats, contribuant à un système de recours fortement centré sur les victimes. La Suède met l'accent sur un contrôle indépendant, avec des organisations spécialisées et une autorité dédiée aux droits humains, combinant surveillance systémique et accompagnement direct des victimes. L'Espagne articule la promotion de l'égalité au niveau ministériel avec la défense des droits en milieu professionnel assurée par les syndicats et les associations. La Grèce et l'Italie proposent des dispositifs pratiques, localisés et d'urgence, tels que des lignes d'écoute et des validations obligatoires. L'Autriche, quant à elle, relie les enjeux d'égalité à l'intégration et à l'insertion professionnelle.

Parmi les points forts directs, on peut citer les dispositifs d'urgence français et la culture préventive du signalement en Suède. Indirectement, les pays obtenant des résultats plus faibles bénéficient de leurs liens avec les communautés locales et les associations. La transposition en cours des directives européennes de 2024, attendue pour mi-2026, contribuera à harmoniser davantage l'indépendance, les compétences et les ressources des organismes concernés, renforçant ainsi la convergence entre les pays.

Mesures et politiques d'inclusion sociale pour les femmes vulnérables

Les approches couvrent différentes formes de discrimination, qui peuvent se cumuler et avoir des effets négatifs directs ou indirects sur les personnes concernées. La stratégie européenne pour l'égalité 2026-2030 adopte une approche intersectionnelle affirmée, en priorisant les inégalités cumulées auxquelles font face les femmes migrantes, les femmes en situation de handicap, les personnes LGBTQIA+, les femmes vivant en milieu rural, les femmes roms et d'autres groupes vulnérables, tout en intégrant la dimension de genre de manière transversale dans les politiques de lutte contre la pauvreté, les violences et l'exclusion. Ces politiques reflètent des priorités nationales telles que l'intégration des personnes migrantes, l'autonomisation par l'emploi et la protection ciblée contre les discriminations multiples.

Femmes migrantes

Souvent, les femmes migrantes rencontrent des obstacles liés à la langue, à la reconnaissance des qualifications, à l'emploi et à l'exposition aux violences plus élevées.

L'Autriche centre son approche de l'intégration sur l'apprentissage de la langue, l'accès au marché du travail et l'orientation aux valeurs civiques, à travers le Fonds autrichien pour l'intégration et le Département pour l'intégration de la Chancellerie fédérale, qui finance des projets d'autonomisation des femmes dans les communautés migrantes. Par exemple, 148 projets en 2024 avec un budget total de 22,41 millions de €. Des programmes comme le « Contrôle des compétences pour les femmes 2016-2020 », primé par l'ONU ont aidé les femmes réfugiées à identifier leurs compétences, à fixer des objectifs de carrière, à prévenir la surqualification et à accéder à des stages via des plateformes de carrière et des conseils provinciaux.

La France intègre la dimension de genre dans l'intégration via le Contrat d'intégration républicain (qui exige une formation civique et linguistique au niveau B1 d'ici 2026, avec des modules sur l'égalité des genres, les droits des femmes et la prévention de la violence ; priorité pour les femmes au chômage et migrantes peu qualifiées). L'accompagnement global et individualisé pour les réfugiés, qui s'étend après 2023, soutient jusqu'à 30 000 personnes par an, soit un total de 40 % des femmes migrantes, en se concentrant sur l'emploi, le logement, la formation et la reconnaissance des qualifications. Le Plan d'action pour l'emploi des femmes étrangères s'attaque à la garde d'enfants, aux stéréotypes et à la non-reconnaissance grâce au mentorat et à l'enregistrement rapide.

L'Espagne s'adresse aux femmes migrantes par l'intermédiaire de la Direction générale pour l'égalité de traitement et la non-discrimination contre le racisme du ministère de l'Égalité, promouvant un traitement égalitaire transversal et l'élimination de la discrimination fondée sur l'origine culturelle/ethnique et la nationalité.

Les efforts de l'intégration de la Suède visent une plus grande indépendance financière et sociale, par exemple à travers des programmes intégrés tels que SFI-Combo, où les femmes migrantes peuvent apprendre le suédois tout en recevant une formation professionnelle. Cela est soutenu par un cours obligatoire d'orientation civique (100+ heures) comprenant la

législation suédoise, les droits individuels et l'égalité des genres dans la langue natale de/de la participant·e. La littératie numérique est priorisée de deux manières : des initiatives comme l'école ReDI, qui offre une formation technologique gratuite aux femmes réfugiées, et « Parental SFI » qui garantit que les mères peuvent poursuivre leur formation linguistique et juridique sans avoir à s'arrêter pour la garde d'enfants, assurant ainsi un parcours continu vers l'intégration et la sécurité.

La Grèce utilise la Stratégie nationale d'intégration 2022 pour le conseil linguistique, des compétences et du travail pour les réfugiés, en plus des comités locaux pour l'égalité.

L'Italie facilite l'intégration via des systèmes d'hébergement, accueillant 14 684 femmes en 2024, soit 26,7 % du nombre total des femmes migrantes, ainsi que des voies pour les femmes sortant de la violence et de la marginalisation grâce à des garanties d'employabilité et des incitations pour les embauches de personnes défavorisées.

Femmes en situation de handicap

Les politiques englobent deux types de discrimination : l'accessibilité et la vulnérabilité, ainsi que la violence et la pauvreté. L'Italie met l'accent sur l'exposition accrue à la violence sexuelle et à la pauvreté, en mettant en œuvre des tactiques innovantes pour l'accessibilité des services d'urgence, la langue des signes, les appels vidéo et la Communication Augmentative et Alternative (CAA). La Grèce protège les groupes dans une situation défavorisée, y compris les femmes en situation de handicap, et garantit un accès équitable aux soins de santé et à l'éducation. L'Autriche collabore à des programmes de réinsertion et d'intégration à l'emploi. La Suède encourage une vie équitable à travers des lois sur l'égalité inclusive pour les personnes en situation de handicap. La France offre une flexibilité d'emploi et des garanties sanitaires intersectionnelles. L'Espagne élimine les obstacles par des politiques équitables.

Personnes LGBTQI+

Tous les pays membres de l'UE se concentrent sur la prévention de la discrimination afin de protéger les droits des personnes LGBTQI+. La Suède a développé une législation pionnière en matière de droits des personnes trans (autorisant le changement de la mention du sexe à l'état civil depuis 1972, et depuis juillet 2025, dès l'âge de 16 ans avec autorisation parentale), avec des progrès continus malgré les appels des groupes de lobbying à l'action. L'Espagne dispose d'une direction générale distincte pour l'égalité réelle et effective des personnes LGBTQI+, qui garantit la non-discrimination et le respect de la liberté émotionnelle et sexuelle. La Stratégie nationale LGBTQI+ 2022-2025 de l'Italie lutte contre les crimes haineux et sensibilise le personnel de santé et de justice aux préjugés. La Grèce inclut les femmes LGBTQI+ dans ses politiques de groupes vulnérables. La France et l'Autriche disposent d'organismes gouvernementaux et privés pour l'égalité qui protègent les personnes LGBTQI+.

Femmes vivant en milieu rural

Les femmes vivant en milieu rural sont souvent confrontées à l'isolement et à des possibilités limitées pour diverses raisons, notamment la distance physique, le temps de déplacement, le nombre limité des établissements éducatifs et l'accès au système de santé. L'Espagne encourage l'égalité dans le développement rural et l'agriculture, tandis que d'autres pays la

gèrent indirectement par l'emploi national, l'éducation et l'accès aux soins, avec des orientations rurales variables.

Services de soutien (services proposant conseil, aide juridique et orientation)

Les pays européens ont mis en place diverses mesures ciblées pour lutter contre les violences de genre et accompagner les femmes concernées. La Grèce apporte un soutien psychosocial via des organisations féminines, des programmes du HCR dédiés aux risques de Violences Basées sur le Genre (VGB) chez les femmes migrantes/réfugiées, ainsi que des comités locaux pour l'égalité. La France, la Suède et l'Autriche disposent de lignes d'assistance multilingues et d'organisations spécialisées. L'Italie garantit une aide juridique gratuite pour les crimes fondés sur le genre. Le ministère espagnol de l'Égalité assure une protection immédiate via le programme WRAP, un outil de géolocalisation pour trouver refuge et services de soutien.

Formation et éducation (compétences, réinsertion et autonomisation)

Le projet *Empower'Her* est une initiative transnationale Erasmus+ visant à promouvoir l'égalité des genres, la participation civique et l'autonomisation des jeunes femmes à travers l'Europe. Le Service public de l'emploi autrichien propose une formation professionnelle et une orientation professionnelle pour les femmes après le congé parental. La France propose une formation professionnelle et la reconnaissance des qualifications en accompagnement des réfugiés et fournit des services via le programme AGIR pour l'intégration des réfugiés et le projet AMAL pour les femmes migrantes. La Grèce inclut le développement des compétences dans les cours d'intégration. La Suède garantit l'accès égal à l'éducation et la lutte contre la discrimination dans les écoles. L'État espagnol travaille en matière de prévention par des formations spécialisées à l'Institut pour les femmes et à l'École Virtuelle d'égalité, et le Plan directeur pour la coexistence et l'amélioration de la sécurité collabore avec les établissements d'enseignement pour lutter contre le racisme systémique, la discrimination et la violence basée sur le genre.

Soutien psychologique et social (santé mentale et autonomisation)

La Grèce propose un accompagnement psychosocial à travers des réseaux associatifs et des initiatives communautaires. La France intègre ce soutien dans ses dispositifs de réponse aux violences basées sur le genre. L'Autriche, quant à elle, propose des services de conseil via ses centres d'intégration.

Hébergement (espaces sûrs pour les victimes de violences et les personnes migrantes) : La Stratégie Rom pour les femmes roms, qui se concentre sur les femmes peu qualifiées, leur offre un logement gratuit, des conseils et une assistance juridique via les mécanismes italiens

d'accueil des femmes vulnérables. L'Autriche et la France offrent à la fois des logements d'urgence et de longue durée. L'organisation nationale de Suède, ROKs, propose des refuges pour les femmes et les jeunes femmes.

Services de garde d'enfants (équilibre vie professionnelle-vie privée et emploi)

La garde d'enfants abordable et le congé neutre en Suède encouragent le partage des responsabilités, et la France accorde la priorité à la garde d'enfants dans les plans d'emploi des femmes migrantes.

Analyse comparative des approches d'inclusion sociale et des services de soutien

La Suède et la France se distinguent par une intégration transversale du genre bien dotée en ressources, avec des résultats probants, ce qui les place en tête des scores de l'indice européen d'égalité, avec un accent particulier sur l'autonomisation et la prévention. L'Autriche excelle dans les programmes ciblés en faveur des personnes migrantes et réfugiées, notamment les bilans de compétences et les services d'accompagnement en région. L'Espagne a mis en place une direction dédiée aux questions de racisme, aux droits LGBTQI+ et aux populations vulnérables. Malgré des classements globaux plus modestes, la Grèce et l'Italie misent sur des partenariats locaux et avec des organisations non gouvernementales, ainsi que sur un cadre multidimensionnel comprenant des initiatives nationales, des incitations en faveur des femmes défavorisées et une prise en charge efficace des vulnérabilités intersectionnelles.

Parmi les points forts directs, on peut citer l'intégration des personnes migrantes fondée sur les compétences en Autriche, les modules prioritaires de langue et d'emploi en France, ainsi que les droits pionniers de la Suède en matière de transidentité et de droits LGBTQI+. Indirectement, les programmes communautaires en Grèce et en Italie offrent des enseignements précieux en matière d'autonomisation locale.

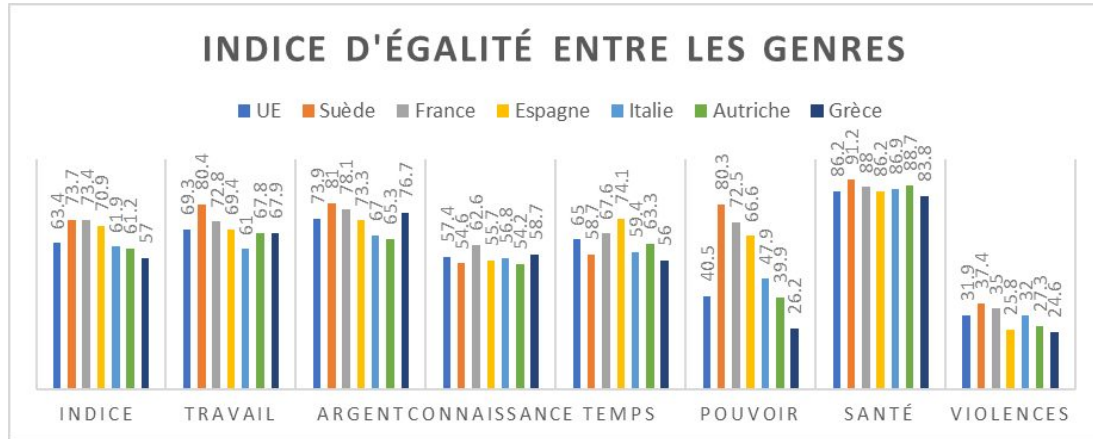
Indicateurs clés et données

Indice d'égalité des genres

Ces scores couvrent le travail, la situation économique, l'éducation, le temps, le pouvoir et les domaines de la santé. La Suède et la France dominent grâce à leur grande performance en termes de puissance, d'argent et de travail, tandis que la Grèce prend du retard en matière de travail et de pouvoir.

L'Indice de l'égalité des genres² aborde d'autres sujets tels que les violences faites aux femmes. L'édition 2024 de l'Indice composite sur les violences faites aux femmes est calculée à partir des données de l'enquête UE-GBV sur les violences de genre. En raison des limites de données, la mesure composite de la violence n'a pas pu être calculée pour la France (en raison du nombre élevé de non-signalements) et l'Italie (barrières à la déclaration pour les groupes

migrants/vulnérables), mais les données sont disponibles au niveau de l'indicateur ; en France, 35 % des femmes ont subi des violences physiques et/ou sexuelles depuis l'âge de 15 ans, tandis qu'en Italie, 32 % des femmes ont subi des violences physiques et/ou sexuelles depuis l'âge de 15 ans.



Taux d'emploi des femmes

Le taux d'emploi des femmes est calculé comme le pourcentage de femmes âgées de 20 à 64 ans qui sont employées. Selon Eurostat³, la moyenne européenne pour 2024 était de 70,8 %.

Des taux plus élevés en Suède et en France témoignent de réglementations plus strictes sur l'équilibre entre la vie professionnelle et privée, mais des taux plus bas en Italie et en Grèce sont attribués à des charges de soins et à des contraintes structurelles.

- Suède : Environ 79,9 % (l'un des plus grands taux de l'UE, entraînant un écart d'emploi de 4 % entre les sexes).
- France : Environ 72,2 % (disparité entre les genres 5,9 %).
- Autriche : environ 73,9 % (écart entre les genres 6,9 %).
- Espagne : 66,5 % (écart entre les genres, 9,8 %, disparité entre les genres plus importante).
- Grèce : entre 59,9 % (parmi les plus faibles, écart entre les genres 18,8 %).
- Italie : 57,4 % (parmi les plus bas de l'UE, avec un écart entre les genres de 19,4 %).

Écart salarial entre les genres

L'écart salarial non ajusté entre les genres fait référence à la différence de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes (données Eurostat 2024). La moyenne de l'UE était de 11,1 %.

L'Autriche est remarquable pour ses disparités constamment importantes, souvent liées à la ségrégation professionnelle et au travail à temps partiel pour les femmes. Les disparités plus faibles en Italie se reflètent sur des effets de sélection (femmes travaillant dans des emplois à bas salaire). Bien que la différence horaire non ajustée soit de 5,6 %, elle devrait dépasser 20 %

dans le secteur privé, offrant une image plus claire des disparités salariales. Cependant, elles peuvent ne pas représenter l'équité complète.⁴

- Suède : 11,2 % (modéré, comparable à la moyenne européenne).
- France : Environ 11,8 % (modéré).
- Espagne : environ 7,3 % (en dessous ou près de la moyenne).
- Italie : 5,3 % (l'une des plus petites divergences non ajustées).
- Autriche : 18,3 % (l'un des taux les plus élevés de l'UE).
- Grèce : environ 13,4 % (moyenne approximative).

Taux de participation au marché du travail

Le taux de participation à la population active représente la proportion de la population en âge de travailler (20-64 ans ou comparable) qui est soit employée, ou soit activement à la recherche d'emploi. Selon des données récentes au niveau de l'UE (Eurostat/OCDE 2024-2025), les femmes représentent 70,8 % de la moyenne européenne ; Les chiffres varient selon les nations⁵.

- Suède : un taux d'implication féminine élevé de 79,9 %, comparable à celui des hommes.
- France : environ 72,2 %.
- Espagne : environ 66,5 %.
- Italie : plus faible (57,4 %), avec des inégalités de genre significatives.
- Autriche : environ 73,9 %.
- Grèce : environ 69,9 %, parmi les taux les plus bas.

La Suède affiche systématiquement les plus faibles écarts de participation entre les genres grâce à des politiques généreuses de congé parental et de garde d'enfants.

Analyse comparative des indicateurs clés

La Suède et la France se classent régulièrement en tête des indicateurs d'égalité, avec un taux élevé d'emploi féminin, des écarts de salaires peu importants entre femmes et hommes, une forte participation des femmes dans la vie publique et professionnelle, de bons résultats dans les classements sur l'égalité, et des réponses efficaces face aux violences, même si ces violences ont tendance à être surreprésentées dans les statistiques. Cela représente des stratégies intégrées pour le congé, la garde d'enfants et l'intégration au courant du groupe.

L'Espagne s'en sort bien à l'Indice de progrès et de l'écart salarial, bien qu'elle souffre de problèmes d'emploi. L'Italie et la Grèce ont des taux d'emploi plus faibles et des inégalités de genre plus élevées, souvent liées à des charges de soins, des disparités géographiques et des défis de mise en œuvre. L'Autriche réussit dans certains domaines, mais elle présente une différence de salaire significative.

Tous les pays progressent, mais l'égalité ultime est encore lointaine.

Principaux défis

Malgré des cadres juridiques solides dans tous les pays, des obstacles structurels, culturels et liés aux ressources persistantes entravent la pleine réalisation de l'égalité, en particulier pour les groupes vulnérables.

Barrières économiques :

Les inégalités économiques restent un défi fondamental, causées par les écarts salariaux, la ségrégation professionnelle, le travail à temps partiel et les charges de soins qui touchent de manière disproportionnée les femmes.

L'Autriche affiche l'un des écarts salariaux non ajustés les plus larges de l'UE, avec 18,3 % en 2023, et un écart ajusté de 6,3 % même dans des postes similaires. La moitié des femmes en âge de travailler travaillent à temps partiel en raison de leurs responsabilités de soins, ce qui réduit les revenus et les pensions. En France, les femmes immigrées gagnent beaucoup moins ; elles gagnent 28 % de moins à l'entrée, avec des inégalités persistantes sur plusieurs générations et des emplois plus précaires ou à temps partiel. La Suède continue de connaître des écarts de revenus, des salaires plus faibles dans les secteurs dominés par les femmes, une forte proportion de femmes travaillant à temps partiel, et des progrès retardés vers l'égalité économique. L'Italie applique une « pénalité pour enfants » : les femmes quittent le marché du travail après l'accouchement, un faible revenu individuel (les femmes ont 11 points de plus de chances de gagner moins de 9 € de l'heure) et des taux de pauvreté individuelle plus élevés pour les femmes actives. L'Espagne met l'accent sur l'incertitude de l'emploi, la surreprésentation dans les secteurs féminisés à bas salaires tels que le travail domestique et le travail de soins, ainsi que les obstacles à un revenu stable et au logement. La Grèce a un faible taux d'emploi équivalent temps plein pour les femmes, un taux élevé de travail précaire et à temps partiel, ainsi qu'une ségrégation professionnelle, qui contribuent tous à la pauvreté au travail.

Stéréotypes et normes de genre

Les stéréotypes de genre persistent dans les six pays : Espagne, Italie, Grèce, France, Autriche et Suède, bien que leur gravité varie d'un pays à l'autre. Selon l'Institut européen pour l'égalité des genres, les rôles traditionnels de genre continuent d'avoir un impact sur la société, notamment dans des domaines tels que l'emploi, la famille et la prise de décision.

Dans des pays comme la Grèce et l'Italie, ces stéréotypes sont plus marqués, les femmes étant souvent censées assumer la responsabilité principale de la garde des enfants et des responsabilités familiales, tandis que les hommes sont perçus comme les principaux soutiens de famille et figures d'autorité. Les rôles de genre évoluent de plus en plus en Espagne et en Autriche, bien que les femmes soient toujours plus susceptibles de travailler dans les métiers de la prise de soin, tandis que les hommes travaillent dans le leadership ou la technologie. Malgré un haut niveau d'égalité des genres en France, des préjugés subtils existent, notamment

en ce qui concerne le développement de carrière et les écarts de revenus, où les hommes sont souvent perçus comme plus ambitieux. De plus, les normes françaises présentent les femmes migrantes comme des dépendantes dociles, limitant la reconnaissance des qualifications et des aspirations. Les femmes lesbiennes subissent des attitudes lesbophobes, beaucoup d'entre elles cachent leur orientation sexuelle au travail (45 % des répondants LGBTQI+). La Suède est le meilleur pays de l'UE en matière d'égalité, mais il existe encore un fossé, les femmes effectuant plus de travail de soins non rémunéré que les hommes. Plus important encore, les femmes sont désormais plus éduquées que les hommes, bien que les hommes aient encore un léger avantage aux plus hauts niveaux de la direction du secteur privé. Dans l'ensemble, malgré les progrès en Europe, les stéréotypes de genre continuent d'influencer les attentes et les possibilités sociales tant pour les hommes que pour les femmes.

Accès aux soins, aux services de santé, à l'éducation et à l'emploi

Les restrictions d'accès varient selon la géographie, le statut migratoire et la vulnérabilité. Dans le centre médical, la France met en évidence ce qu'on appelle le « Malus rural du genre » : les femmes vivant en milieu rural sont confrontées à l'isolement, à des diagnostics tardifs, à une plus grande vulnérabilité face aux violences basées sur le genre (VBG), ainsi qu'à un accès limité aux services d'avortement et aux soins gynécologiques.

L'Autriche signale une pénurie de places de garde d'enfants : en 2024, seulement 30,2 % des enfants de moins de trois ans fréquentaient une crèche formelle, contre 39,3 % au niveau de l'UE; cependant, les obstacles à l'alphabétisation et à la langue restent répandus chez les femmes migrantes. La Suède révèle une santé mentale plus faible chez les jeunes femmes, plus de congés maladie liés au stress, et des disparités dans les résultats de santé. L'Italie souffre des barrières d'accès à l'avortement, avec 64,4 % de personnes opposées, des divisions territoriales, des disparités de dépenses Nord-Sud, et des taux élevés de NEET (*NOt in Education, Employment or Training*, une catégorie de personnes sans emploi ne poursuivant pas d'études, ni de formation) pour les jeunes femmes du Sud (30-36 %). La Grèce a un accès limité pour les femmes migrantes/réfugiées en raison des barrières linguistiques et des incertitudes de statut, ainsi que d'une mise en œuvre inégale en dehors des grandes villes. L'Espagne aborde les questions liées aux maladies féminines (fibromyalgie, santé mentale et violences obstétricales) ainsi qu'à l'accès rural/précaire.

Vulnérabilités intersectionnelles

Les préjugés aggravés touchent de manière disproportionnée les personnes migrantes, les personnes en situation de handicap, les personnes LGBTQI+, les femmes rurales et issues de minorités ethniques. En Autriche, les femmes migrantes travaillent dans des secteurs peu rémunérés, alors qu'elles sont souvent plus qualifiées que ce que leur emploi ne l'exige. 24 % des personnes en situation de handicap sont en grand danger de pauvreté, tandis que les personnes trans subissent 9 % de chômage et de discrimination professionnelle. Les femmes migrantes en France travaillent dans des zones à bas salaire, où elles sont confrontées à la

disqualification et aux préjugés. Les femmes migrantes vivant dans les zones rurales et les femmes en situation de handicap font face à des difficultés supplémentaires. En Italie, les femmes migrantes travaillent dans des professions peu qualifiées polarisées, avec environ 50 % dans les quatre secteurs, des risques importants de traite, une pauvreté absolue, et 41,5 % de femmes LGBTQI+ cachant leur orientation sexuelle ou identité de genre et subissant des abus. Les femmes en situation de handicap en Espagne subissent des disparités salariales et sont également confrontées à une stérilisation forcée, qui est le résultat direct du paternalisme, de l'invisibilité systémique et d'un mépris de leur autonomie. Les programmes de stérilisation ont également ciblé la communauté rom, tandis que les femmes migrantes/réfugiées/roms/handicapées/LGBTQI+ en Grèce sont vulnérables à la traite humaine, à l'exploitation, à la sous-déclaration et aux règles restrictives d'asile.

Lacunes dans la mise en œuvre

Une législation robuste manque généralement d'application cohérente, de ressources et de surveillance. Malgré la législation, les progrès en Suède ont stagné ou ont été sous-optimaux, avec des réformes sociétales qui se déroulent progressivement. En Italie, un fossé subsiste entre l'amélioration des lois et les réalités actuelles (protection familiale, pénurie de données judiciaires). En Grèce, il existe une inégalité de compétence locale, un sous-rapport et un manque de cohésion municipale. Malgré la planification, des divergences entre les communautés rurales et immigrées persistent en France. Les services en Autriche et en Espagne varient selon la disponibilité des ressources ou la région.

Analyse comparative des défis

La Suède et la France ont accompli des progrès importants, mais inégaux : malgré de bons résultats dans les classements, des blocages persistent, notamment la stagnation économique et les stéréotypes de genre.

L'Autriche et l'Italie font face à des écarts de salaires significatifs entre femmes et hommes, ainsi qu'à une répartition déséquilibrée des tâches familiales et domestiques, qui reposent encore largement sur les femmes.

L'Espagne et la Grèce peinent à mettre en pratique les politiques d'égalité et à prendre en compte les situations croisées de discrimination, notamment chez les femmes migrantes et les femmes vivant en milieu rural.

Transparence intersectionnelle

Transparence salariale : Les politiques nationales dominantes des six pays, y compris les centres autrichiens, le NCK/lignes d'assistance suédoises, la 3919/TGD française, le Code rouge italien, le renouvellement du Pacte espagnol et les lignes d'assistance grecques, privilégient la

violence basée sur le genre. Cependant, il existe une sous-déclaration de la violence et des disparités d'accès.

Accent sur la violence basée sur le genre : La violence basée sur le genre est une priorité dans les politiques nationales dominantes des six pays. Centres autrichiens, NCK/lignes d'assistance suédoises, 3919/TGD français, Code rouge italien, renouvellement du Pacte espagnol et lignes d'assistance grecques. Cependant, il existe une sous-déclaration de la violence et des disparités d'accès.

Intégration des femmes migrantes : l'Autriche et la France sont à l'avant-garde de programmes ciblés tels que les tests de compétences, l'acquisition de la langue et l'emploi. La Grèce et l'Italie font face à la traite et à la précarité. La Suède rapporte des taux d'emploi plus faibles parmi les résidents nés à l'étranger. Les statistiques espagnoles montrent un écart salarial de 2 % entre les femmes autochtones (23 %) et les femmes migrantes (25 %).

Analyse comparative des positions de plaidoyer

La France s'engage à mettre fin au sexisme quotidien, à garantir un congé équitable et à fournir des abris pour les victimes de violences. La Suède tente d'améliorer le congé parental réservé, de lutter contre les préjugés, d'encourager l'entrepreneuriat et de mettre en place des programmes d'intégration. En Italie, l'accent est mis sur l'autodétermination, l'aide sociale favorable aux femmes, et l'autonomie des CAV (Centres d'Aide aux Victimes). L'Espagne priorise le pacte de violence de genre, qui remet en question les traditions patriarcales. La Grèce met l'accent sur l'égalité effective, le financement constant et les recours centrés sur la victime. De plus, l'Autriche s'attaque aux disparités de revenus et de pouvoir, ainsi qu'à la surqualification des personnes migrantes.

Conclusion

L'analyse comparative des cadres d'égalité des genres en Italie, Espagne, Autriche, Grèce, France et Suède met en lumière à la fois une forte convergence des engagements normatifs et des divergences significatives dans la conception juridique, la mise en œuvre des politiques et la capacité institutionnelle. Les six pays opèrent dans un cadre européen commun qui promeut l'égalité comme un droit fondamental et une priorité politique. Cette base commune se reflète dans l'adoption généralisée de lois anti-discrimination, de stratégies nationales et de mesures ciblées abordant des questions clés telles que les inégalités au travail, les violences de genre et la représentation des femmes.

Cependant, au-delà de cette convergence, l'analyse révèle des voies nationales distinctes pour traduire ces principes en systèmes de gouvernance. L'approche incrémentale et adaptative de l'Italie permet flexibilité et réactivité, mais peut entraîner une fragmentation. Le modèle espagnol, hautement structuré et complet, garantit cohérence et profondeur, bien qu'il nécessite une forte coordination institutionnelle. L'Autriche accorde la priorité à la clarté et à l'application, s'appuyant sur des instruments juridiques bien définis et des mécanismes institutionnels pour garantir leur mise en œuvre.

Le cadre grec illustre l'impact de l'intégration européenne, avec des évolutions juridiques étroitement alignées sur les directives européennes, mais confrontées à des difficultés dans

leur mise en œuvre. La France allie une forte tradition constitutionnelle à des politiques de plus en plus interventionnistes, utilisant des outils réglementaires pour lutter contre les inégalités persistantes. La Suède se distingue par son modèle systémique et préventif, où l'égalité des genres est profondément ancrée dans l'État-providence et intégrée à tous les domaines politiques.

À travers ces systèmes divers, plusieurs priorités communes émergent. L'égalité au travail reste centrale, abordée à travers une gamme d'outils allant des obligations réglementaires (France, Italie) aux politiques structurelles de protection sociale (Suède). La violence basée sur le genre est universellement reconnue comme un enjeu critique, avec des degrés d'intégration politique variables, allant de cadres globaux en Espagne à des approches orientées vers la prévention en Suède. La prise en compte des vulnérabilités intersectionnelles s'élargit, bien que la mise en œuvre soit inégale, tandis que la promotion du leadership féminin reflète des équilibres différents entre mandats légaux et dynamiques culturelles ou institutionnelles.

Ces variations soulignent une constatation clé : l'efficacité des politiques d'égalité des genres dépend non seulement de l'existence de cadres juridiques, mais aussi de leur cohérence, des mécanismes de mise en œuvre et de leur intégration dans des systèmes de gouvernance plus larges. Les pays qui allient des bases juridiques solides à des stratégies coordonnées et à une capacité institutionnelle, comme l'Espagne et la Suède, ont tendance à obtenir des résultats plus systémiques. En revanche, lorsque les cadres sont plus fragmentés ou que la capacité de mise en œuvre est limitée, les défis persistent malgré les engagements formels.

En fin de compte, la comparaison entre six pays démontre qu'il n'existe pas de modèle unique pour atteindre l'égalité des genres. Au contraire, différentes configurations d'innovation juridique, de conception de politiques et d'organisation institutionnelle peuvent conduire à des progrès, à condition qu'elles soient cohérentes en interne et efficacement mises en œuvre. Pour la coopération au niveau européen, cette diversité représente à la fois un défi et une opportunité : un défi pour garantir la cohérence entre contextes, et une opportunité de favoriser l'apprentissage mutuel en identifiant des pratiques transférables, telles que les cadres législatifs intégrés de l'Espagne, l'approche préventive de la Suède fondée sur le bien-être préventif ou les mécanismes d'application réglementaire de la France.

Une implication clé pour l'élaboration future des politiques est la nécessité de renforcer le lien entre les normes juridiques et les résultats pratiques. Cela nécessite non seulement des efforts législatifs continus, mais aussi des investissements dans la capacité institutionnelle, les systèmes de suivi et la coordination intersectorielle. Dans cette perspective, faire progresser l'égalité des genres en Europe dépend moins de la prolifération de nouvelles normes que de la consolidation, de l'intégration et de la mise en œuvre effective des cadres existants.

Bibliographie

- ÖJAB. (2026). *WORICA National Context Report Austria*.
https://docs.google.com/document/d/1_gWx90AzHz5nb2DuB1oj767XPZy5_UF7/edit
- Brûlant-e.s. (2026). *National Context Report France*. <https://docs.google.com/document/d/1jmn8ytdGHjNJYy0pGvWnrm95Aup6CI5hT6zM5SKkhQ/edit?tab=t.0>

- SOFFA. (2026). *WORICA National Context Report Greece*. https://docs.google.com/document/d/1bxmUdyo14-0QwLHVgdGo8E3ySJH2T_OS/edit#heading=h.e61es6vv998p
- Folkuniversitetet. (2026). *WORICA National Context Report Sweden*. https://docs.google.com/document/d/1mQs0CEewhM_qWRKzoqfYeVNz91Zd4hSU/edit
- Fractals - Art Education. (2026). *WORICA National Context Report Spain*. https://docs.google.com/document/d/1HVefOOH_TlxjdANOIK43zKDaBRwbAM_j6grP4Kcorl/edit?tab=t.0
- CEIPES. (2026). *WORICA National Context Report Italy*.
https://docs.google.com/document/d/1dvsmWvR1ispUOO4evtPFN5BF_8cgp0Za/edit

1. Παραβιάζει την εργατική νομοθεσία το 25% των επιχειρήσεων | Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ↩
2. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-tackling-violence-against-women-tackling-gender-inequalities> ↩
3. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Employment_of_men_and_women_by_age_groups ↩
4. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20__custom_20276997/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=d667ba1a-56a5-4735-8be6-1cf4cdf820fb&c=1772183977000 ↩
5. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_21288510/default/table ↩