



Bruxelles, le 7.3.2025
COM(2025) 97 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

Une feuille de route pour les droits des femmes

INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental et une valeur fondatrice ancrés dans le droit de l'Union depuis le traité de Rome de 1957. L'Union européenne est fière de défendre cette valeur essentielle et d'avoir franchi de nombreuses étapes dans le domaine des droits des femmes et de l'égalité de genre. L'UE compte certaines des sociétés les plus égalitaires au monde du point de vue du genre, établissant une référence mondiale en matière d'égalité et d'inclusion.

Au fil des décennies du projet européen, la poursuite de l'égalité de genre est devenue une pierre angulaire des politiques sociale et économique de l'UE, les efforts étant notamment dirigés vers les inégalités de genre sur le marché du travail, en matière de sécurité sociale, dans l'accès aux biens et aux services et sur le plan de la rémunération¹. Dans le même temps, l'UE a encouragé un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une représentation égale des femmes dans les processus décisionnels des entreprises, l'entrepreneuriat et la recherche, et a lutté contre la violence à l'égard des femmes². Elle a également pris des mesures importantes pour renforcer l'économie des soins et a, de ce fait, encouragé la participation des femmes au marché du travail, en soutenant l'accès à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité et en améliorant l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité³.

La stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025⁴, mise en place dans le but de construire une Union de l'égalité, dans laquelle toutes les femmes et toutes les filles, tous les hommes et tous les garçons peuvent s'épanouir, diriger et être à l'abri de la violence, a permis de mener à bien une série d'actions clés. La Commission a poursuivi ses efforts d'intégration de la dimension de genre par l'intermédiaire de la task force pour l'égalité, qui s'emploie à ce qu'il soit tenu compte des questions de genre dans tous les domaines d'action.

Dans le même temps, l'UE a tiré parti de son influence mondiale pour défendre les droits des femmes et veiller à ce que ces questions continuent de faire partie intégrante du programme de développement mondial. Elle s'est révélée être une force déterminante de l'action mondiale en faveur de l'égalité de genre et de la promotion de sociétés inclusives et équitables dans le monde entier. Conformément aux engagements qu'elle a pris au niveau international, l'UE n'a cessé d'œuvrer à la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD), notamment l'ODD 5 «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles».

L'indice d'égalité de genre 2024⁵ — selon lequel l'UE a obtenu 71 points sur 100, soit une amélioration de 7,9 points par rapport à 2010 — montre que l'action menée est importante et que l'UE réalise des progrès constants, quoique modestes, vers une société égalitaire du point de vue du genre.

¹ Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978, directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004, directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023.

² Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, directive (UE) 2022/2381 du 23 novembre 2022, règlement (UE) 2021/695 du 28 avril 2021, directive (UE) 2024/1385 du 14 mai 2024. Voir également l'adhésion de l'UE à la convention d'Istanbul (JO L 1431 du 2.6.2023).

³ JO C 484 du 20.12.2022, p. 1, JO C 476 du 15.12.2022, p. 1.

⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 [COM(2020) 152 final].

⁵ Disponible en ligne à l'adresse suivante: [Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality](https://gender-equality-index.eu).

Le début du nouveau mandat de la Commission et les priorités politiques énoncées par la présidente von der Leyen dans ses orientations politiques pour la période 2024-2029⁶ sont l'occasion de réaffirmer les valeurs, l'engagement et la continuité de l'UE pour ce qui est de faire progresser les droits des femmes. L'égalité de genre et les droits des femmes favorisent la justice sociale, des démocraties fortes, des économies compétitives solides et la sécurité pour tous, et y contribuent; il s'agit de tirer parti du potentiel de l'ensemble de la population, au profit de la société tout entière.

Des tendances inquiétantes à la régression des droits des femmes peuvent être observées dans le monde entier, mettant en cause la législation existante en matière d'égalité de genre, et le discours politique tombe trop souvent dans le sexisme et les stéréotypes sexistes.

Il est donc urgent de rappeler, de réaffirmer et de renforcer l'intérêt porté à l'égalité de genre et aux droits des femmes. La déclaration jointe à la présente communication confirme la ferme volonté de la Commission de progresser dans ce domaine. Elle définit des principes et des objectifs relatifs aux droits des femmes qui orienteront les futures stratégies et actions, en particulier dans le cadre de la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour l'après-2025. Cette déclaration vise à faire avancer et à orienter le programme de mesures en matière d'égalité de genre à plus long terme; elle constituera le cadre d'action de l'UE en faveur d'une plus grande égalité de genre dans tous les aspects de la société et de l'économie.

La Commission invite les autres institutions européennes, en particulier le Parlement européen et le Conseil, ainsi que les États membres, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile et les autres parties prenantes concernées à se rallier à cette volonté. Les parties prenantes sont invitées à travailler ensemble à l'élaboration des mesures à présenter au niveau approprié, y compris au niveau de l'UE et au niveau national, afin de réaliser les principes et les objectifs énoncés dans la présente feuille de route.

Le 30^e anniversaire de la déclaration de Beijing et de son programme d'action⁷ donne à l'UE l'occasion de réaffirmer son adhésion à ce cadre essentiel. L'égalité entre les femmes et les hommes, qui constitue une valeur fondamentale de l'UE et un engagement de longue date, est au cœur du mode de vie européen.

L'ÉGALITÉ DE GENRE: UN IMPÉRATIF POUR LA COMPÉTITIVITÉ, LA DÉMOCRATIE ET L'ÉQUITÉ SOCIALE

Les citoyens européens, dont la moitié sont des femmes, constituent le socle d'une Union forte, de sa compétitivité, de sa démocratie et de son équité sociale. Il est impératif, pour la croissance et la stabilité de l'UE, de reconnaître et d'exploiter le potentiel de toutes les femmes en tant que travailleuses, cheffes d'entreprise et dirigeantes. Donner aux femmes les moyens de participer pleinement au marché du travail et aux processus décisionnels stimule la croissance économique, en favorisant l'innovation et en améliorant la qualité de vie de tous les citoyens.

Selon les projections, l'amélioration de l'égalité de genre pourrait faire augmenter le PIB par habitant de l'UE de 6,1 à 9,6 % d'ici à 2050, ce qui correspondrait à un montant impressionnant de 1 950 à 3 150 milliards d'EUR⁸. Par conséquent, faire progresser les droits des femmes n'est

⁶ Commission européenne: Direction générale de la communication et Leyen, U., Le choix de l'Europe — Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2024-2029, Office des publications de l'Union européenne, 2024. Disponible [en ligne](#).

⁷ Disponibles en ligne à l'adresse suivante: [Beijing Declaration and Platform for Action](#).

⁸ [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality](#).

pas seulement un impératif moral, c'est aussi un investissement stratégique dans la croissance économique et la compétitivité de l'UE.

Garantir la participation entière, égale et constructive des femmes, leur représentation et l'exercice de responsabilités par celles-ci contribue également à accroître la stabilité et la résilience des démocraties. Les démocraties qui font progresser les droits des femmes intègrent un éventail plus large de perspectives et d'expériences dans les processus décisionnels, conduisant à des politiques plus complètes et adaptées aux besoins de tous les citoyens. Dans le monde des entreprises, l'égalité de genre se traduit par un avantage concurrentiel, les entreprises affichant des bénéfices plus élevés et de meilleures performances boursières lorsque les femmes occupent des postes de direction⁹.

La promotion de l'égalité de genre peut contribuer à relever des défis urgents, tels que les pénuries de main-d'œuvre, la transition démographique, les inégalités et la pauvreté, le changement climatique, les menaces hybrides et les problèmes de sécurité. Elle permet donc de bâtir un avenir plus sain et plus prospère, tout en rendant nos sociétés plus équitables, plus démocratiques, plus stables, plus saines et plus cohésives, et nos économies plus innovantes et plus compétitives sur la scène mondiale.

Toutefois, les conclusions du rapport 2024 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE¹⁰ sont claires: malgré les nombreux progrès accomplis pour promouvoir l'égalité de genre et renforcer progressivement le cadre d'action de l'UE en la matière, d'importants défis subsistent dans les domaines de la violence, de la santé, du temps, de l'argent, du travail, de l'éducation et des connaissances, du pouvoir et des mécanismes institutionnels, comme en témoigne l'indice d'égalité de genre. En l'absence de mesures renforcées, il faudrait encore 60 ans pour parvenir à une égalité totale entre les femmes et les hommes dans l'UE¹¹.

Dans l'UE, une femme sur trois a subi des violences physiques et/ou sexuelles, une femme sur cinq a été victime de violences physiques ou sexuelles de la part de son partenaire ou d'un proche, et une femme sur huit a subi des violences sexuelles¹². Parallèlement, les femmes sont particulièrement visées par de nouvelles formes de violence propres à la sphère numérique¹³. Le coût de la violence à l'égard des femmes dans l'UE est estimé à 289 milliards d'EUR par an¹⁴.

En ce qui concerne les aspects de la santé liés au genre, les femmes et les hommes sont confrontés à des risques et à des maladies propres à leur sexe¹⁵. Les femmes dans l'UE continuent aussi de se heurter à un manque d'informations exhaustives sur les services et produits de santé sexuelle et génésique et à un manque d'accessibilité de ces services et produits, lorsque de tels services et produits sont prévus par le droit national.

⁹ Voir, par exemple, S&P Global. (2020). When Women Lead, Firms Win: How Gender Diversity in the C-suite and Boardroom Drives Financial Performance.

¹⁰ Pour de plus amples informations et pour les références aux thèmes et aux chiffres présentés dans la présente communication, voir le rapport annuel SWD(2025) 67 final.

¹¹ Voir également Gender equality benefits everyone – but it's still 60 years away | European Institute for Gender Equality.

¹² Voir EU Gender-based Violence Survey | European Institute for Gender Equality.

¹³ Voir Cyber violence against women | European Institute for Gender Equality.

¹⁴ Voir Costs of gender-based violence in the European Union | European Institute for Gender Equality.

¹⁵ Franklin, P., Mambra, C. et Albani, V. (2021). Gender equality and health in the EU. Disponible en ligne à l'adresse suivante: [DS0320880ENN-en.pdf](#).

Les écarts de taux d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes se réduisent (respectivement de 10,2 points de pourcentage¹⁶ et de 12 %¹⁷), mais les progrès sont lents et des obstacles structurels, tels que des normes sociales discriminatoires, subsistent. Les progrès accomplis par les femmes dans des domaines clés, tels que l'éducation (les femmes sont plus nombreuses que les hommes, de 10,9 points de pourcentage, à être diplômées de l'enseignement supérieur¹⁸), ne se répercutent pas pleinement sur les postes qu'elles occupent sur le marché du travail et dans les organes et processus décisionnels. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés et sous-valorisés (bien qu'essentiels)¹⁹ et sont exposées à des risques plus élevés de menaces et de violences limitant leur participation à la vie publique: elles n'occupent, dans l'UE, que 33 %²⁰ des sièges parlementaires et 34,8 % des fonctions des collectivités locales. Les femmes âgées sont plus touchées par la pauvreté que leurs homologues masculins, avec un écart de pension de retraite de 25,4 % entre les hommes et les femmes²¹.

Dans l'UE, en moyenne, les femmes continuent de manquer de temps par rapport aux hommes, car elles assument une part disproportionnée des tâches ménagères et des responsabilités familiales. Cette situation est exacerbée par le faible recours des pères aux congés familiaux, par la flexibilité limitée au travail et par les difficultés d'accès à des services d'accueil et de soins de qualité.

La ségrégation de genre dans l'éducation et la formation dans l'UE est manifeste vu la sous-représentation des femmes dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques et la sous-représentation des hommes dans des secteurs tels que l'éducation, la santé et l'action sociale. Les femmes ne représentent que 19,4 % des spécialistes des TIC²² et les hommes ne représentent qu'environ 15 % des enseignants du primaire²³.

En outre, les crises récentes telles que la pandémie de COVID-19, la guerre dans le voisinage de l'UE et la hausse des coûts de l'énergie ont eu des répercussions négatives sur les femmes. En effet, les femmes ont souvent des revenus moins élevés, sont plus susceptibles d'être des parents isolés, assument davantage les responsabilités familiales et du ménage que les hommes, et sont plus exposées aux violences sexistes et domestiques.

Ces problématiques requièrent une attention continue et la volonté d'agir en faveur de l'égalité de genre à tous les niveaux, de la part de tous les acteurs concernés, dans l'ensemble de l'Union et au-delà.

¹⁶ [Employment and activity by sex and age - annual data \[lfsi_emp_a\]](#).

¹⁷ [Gender pay gap statistics - Statistics Explained](#).

¹⁸ L'indicateur relatif au taux de diplômés de l'enseignement supérieur est obtenu en soustrayant de la proportion d'hommes âgés de 30 à 34 ans qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur la proportion correspondante de femmes. En 2023, cet écart entre les hommes et les femmes était de -10,9 points de pourcentage (pp) dans l'UE. Voir [Population par niveau d'éducation atteint, sexe et âge \(%\) - indicateurs principaux \[edat_lfse_03\]](#).

¹⁹ Organisation internationale du travail (2018), [The gender gap in employment: What's holding women back? \(Qu'est-ce qui pénalise les femmes face à l'emploi ?\) - InfoStories](#).

²⁰ [Indicator: National parliaments: presidents and members | Gender Statistics Database | European Institute for Gender Equality](#).

²¹ [Écart de pension entre hommes et femmes par groupe d'âge \[ilc_pnp13\]](#).

²² [Spécialistes des TIC en emploi, par sexe | Spécialistes des TIC en emploi, par sexe \(statistiques\) | Eurostat](#).

²³ [Enseignants et personnel académique par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et groupes d'âge \[educ_uoe_perp01\]](#).

LA FEUILLE DE ROUTE POUR LES DROITS DES FEMMES: SE MOBILISER EN FAVEUR D'UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ DE GENRE

La feuille de route jointe à la présente communication a pour ambition de stimuler les efforts futurs destinés à mettre les droits des femmes et l'égalité de genre au cœur des politiques et actions de l'UE. Elle tient compte de ce qui a déjà été accompli en matière d'égalité de genre et aborde les défis à relever dans les années à venir. Elle réaffirme la nécessité d'une double approche consistant à intégrer une dimension hommes-femmes dans toutes les politiques, d'une part, et à prévenir et éliminer les inégalités de genre, d'autre part. Elle reflète les contributions reçues au cours de son élaboration, notamment de la part des États membres, des partenaires sociaux, de la société civile et des organisations internationales.

La feuille de route est fondée sur des valeurs et droits fondamentaux qui sont déjà énoncés dans les traités et la législation de l'UE ou qui peuvent nécessiter des mesures supplémentaires au niveau compétent pour être pleinement opérationnels. Elle doit donc être lue en combinaison avec les actes et instruments juridiques existants de l'UE et est sans préjudice de ceux-ci. La mise en œuvre effective de la législation récemment adoptée sera essentielle pour concrétiser les principes et les objectifs de la feuille de route.

La feuille de route fixe des objectifs stratégiques à long terme visant à défendre et à faire progresser les principes clés suivants en matière de droits des femmes et d'égalité de genre: 1) l'absence de violence fondée sur le genre; 2) le meilleur état de santé possible; 3) l'égalité de rémunération et l'autonomisation économique; 4) l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la question des responsabilités familiales, de l'accueil et des soins; 5) l'égalité des chances en matière d'emploi et des conditions de travail adéquates; 6) une éducation inclusive et de qualité; 7) la participation politique et une représentation égale; 8) des mécanismes institutionnels qui font respecter les droits des femmes.

Ces principes concernent les défis majeurs qui subsistent en matière d'égalité de genre dans les domaines de la violence, de la santé, du temps, de l'argent, du travail, de l'éducation et des connaissances, du pouvoir et des mécanismes institutionnels. La future stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour l'après-2025 présentera des mesures concrètes à mettre en œuvre pour relever ces défis. Une consultation publique ouverte sera lancée à ce sujet au printemps 2025, appelant à une participation et à une contribution actives de toutes les parties prenantes à la conception des actions à présenter dans la stratégie. La poursuite de la mise en œuvre de la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 en parallèle contribue à faire progresser les droits des femmes dans l'UE.

La Commission s'engage à poursuivre l'intégration de la dimension de genre dans toutes ses politiques et actions. Il s'agit notamment d'intégrer la dimension de genre dans le budget de l'UE et d'aligner les initiatives pertinentes à venir sur les objectifs de la feuille de route. Par exemple, afin de favoriser la compétitivité et d'exploiter davantage le potentiel de la main-d'œuvre féminine, la Commission propose d'ajouter une solide perspective d'égalité de genre à des initiatives telles que la feuille de route pour des emplois de qualité, la plateforme relative aux femmes dans l'agriculture et la stratégie de l'UE en faveur des jeunes pousses et des entreprises en expansion. La feuille de route pour les droits des femmes est adoptée en même temps que l'union des compétences, qui définit des mesures visant à soutenir l'éducation et la formation ainsi que le perfectionnement et la reconversion professionnels dans une perspective tenant compte de la dimension de genre. Par ailleurs, une attention particulière sera accordée aux femmes dans le

cadre des travaux sur une stratégie relative à la culture financière visant à donner aux investisseurs de détail les moyens de prendre des décisions financières éclairées et à accroître leur participation aux marchés des capitaux dans des conditions plus équitables.

La Commission s'efforcera d'intégrer la dimension de genre dans des initiatives telles que la stratégie européenne de lutte contre la pauvreté, le plan européen pour des logements abordables, la stratégie pour l'application de l'IA et l'enquête à l'échelle de l'UE sur les incidences plus larges des médias sociaux sur le bien-être, ce qui contribuera à favoriser l'équité sociale et à lutter contre les inégalités sociales auxquelles sont confrontées les femmes et les filles. La Commission présentera également des propositions d'intégration de la dimension de genre dans le cadre de la révision de la recommandation du Conseil de 2013 sur la promotion transversale de l'activité physique bienfaisante pour la santé, ainsi que du renforcement du modèle européen du sport.

Étant donné que l'égalité de genre est aussi essentielle à la participation démocratique et à la résilience de la société, la Commission envisage d'intégrer une dimension de genre dans la stratégie pour une union de la préparation et dans le plan d'action contre le cyberharcèlement. En outre, le bouclier européen de la démocratie contribuera à soutenir les femmes en politique et à leur donner les moyens d'agir, grâce à des mesures spécifiques liées à la sécurité des candidats politiques et des représentants élus.

UN GUIDE POUR L'ACTION EXTÉRIEURE DE L'UE

La présente feuille de route va au-delà de l'action intérieure de l'UE et réaffirme l'attachement ferme de l'Union aux droits des femmes, à l'occasion du 30^e anniversaire de la déclaration de Beijing et de son programme d'action en 2025 et au-delà.

Dans un souci de cohérence entre les politiques intérieures et extérieures, la feuille de route confirme les principes, objectifs et cibles du plan d'action de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP III) visant à promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes et des filles dans l'action extérieure de l'UE, notamment dans le cadre des interventions humanitaires, au moyen d'initiatives et de partenariats multilatéraux et multipartites, d'un dialogue politique et d'un soutien financier, y compris par des investissements mondiaux, tels que ceux relevant de la stratégie «Global Gateway»²⁴. La feuille de route confirme aussi l'approche stratégique de l'UE en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité, un cadre qui met l'accent sur la force mobilisatrice des femmes, les droits des femmes et leur capacité d'action dans tous les domaines liés à la paix et à la sécurité, en intégrant la dimension hommes-femmes dans les politiques et actions de l'UE visant à prévenir les conflits. L'UE est également déterminée à tenir compte de la situation spécifique des femmes et des filles dans l'action humanitaire et intègre les questions de genre, notamment des stratégies de protection contre les violences sexuelles et fondées sur le genre, dans ses interventions humanitaires.

L'UE applique une approche fondée sur les droits de l'homme et collabore avec des partenaires du monde entier, par l'intermédiaire du Service européen pour l'action extérieure et des 145 délégations de l'UE, afin de s'attaquer aux causes sous-jacentes des inégalités de genre, qui sont ancrées dans des structures sociales, des institutions, des normes juridiques et des pratiques discriminatoires. La feuille de route servira donc de guide sur lequel les initiatives extérieures

²⁴ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/global-gateway_fr

s'appuieront et qui ouvrira la voie au prochain plan d'action de l'UE pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans les relations extérieures (2028-2034).

L'objectif général est de réaffirmer, de promouvoir et de consolider la pleine validité de l'acquis international et de l'UE existant pour ce qui est de l'égalité de genre, de l'approche en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité, de la pleine jouissance de tous les droits de l'homme par toutes les femmes et les filles et de l'autonomisation de celles-ci. À cet effet, il est nécessaire de faire montre d'une volonté politique forte, de jouer un rôle moteur et d'accorder la priorité à l'égalité de genre aux plus hauts niveaux, notamment dans le contexte de la défense d'un ordre mondial fondé sur des règles ayant pour principe essentiel le multilatéralisme et articulé autour des Nations unies.

Il n'est pas acceptable de revenir sur les progrès que nous avons accomplis au cours des 30 dernières années. La Commission s'opposera fermement à toute action ou proposition visant à saper les normes et engagements internationaux existants et s'efforcera de renforcer davantage ces normes et engagements, dans la mesure du possible.

LA VOIE À SUIVRE: COOPÉRATION ET BESOINS INSTITUTIONNELS

La réussite de la feuille de route dépendra de la mobilisation et de la contribution de tous les acteurs concernés. La Commission invite toutes les parties intéressées, en particulier le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne, les partenaires sociaux, les acteurs de la société civile et les autres organisations concernées, à se rallier à la déclaration sur les droits des femmes jointe à la présente communication dans le courant de l'année 2025.

En outre, elle invite toutes les parties intéressées à jouer un rôle actif dans la contribution à la réalisation des objectifs énoncés dans la feuille de route. Ces objectifs guideront l'élaboration de la nouvelle stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour l'après-2025.

Pour être efficace, la feuille de route doit s'appuyer sur des stratégies et mécanismes institutionnels renforcés qui promeuvent l'égalité de genre. Au sein de la Commission, cela inclut les travaux de la task force pour l'égalité, qui favorise l'intégration de l'égalité, dont l'intégration de la dimension de genre, dans tous les domaines d'action par l'intermédiaire d'un réseau de coordinateurs pour l'égalité dans l'ensemble des services de la Commission. La Commission continuera aussi à montrer l'exemple, en s'efforçant de parvenir à la parité hommes-femmes aux postes d'encadrement, en poursuivant les travaux destinés à recenser et à évaluer l'incidence sur l'égalité de genre dans les analyses d'impact et les évaluations relevant du cadre pour une meilleure réglementation, et en promouvant l'égalité de genre dans ses propres marchés publics.

Le budget de l'UE continuera de soutenir l'égalité de genre. Le règlement financier de l'UE (refonte)²⁵ exige que, lorsque cela est possible et approprié conformément à la réglementation sectorielle applicable, tous les programmes et activités budgétaires de l'UE soient mis en œuvre en tenant compte du principe d'égalité de genre et selon une méthode appropriée d'intégration de la dimension de genre. En outre, le cas échéant, les données collectées en rapport avec les indicateurs sont ventilées par genre.

La pleine réalisation des aspirations énoncées dans la présente feuille de route va au-delà des compétences de l'UE et doit s'appuyer sur les actions menées au niveau national. Elle ne pourra

²⁵ JO L, 2024/2509, 26.9.2024.

avoir lieu que si les structures adéquates, dotées de ressources suffisantes pour garantir leur capacité, sont en place.

La réussite de la feuille de route nécessite également une coopération renforcée et un partenariat plus étroit avec les États membres, par exemple dans le cadre du Semestre européen (le processus de coordination des politiques économiques et de l'emploi à l'échelle de l'UE), et avec tous les acteurs concernés.

Par ailleurs, la Commission invite les autres institutions de l'UE, les États membres et les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux et la société civile, à tenir compte de la feuille de route présentée en annexe de la présente communication dans le cadre de la poursuite de l'élaboration des politiques européennes, internationales, nationales, régionales et sectorielles.