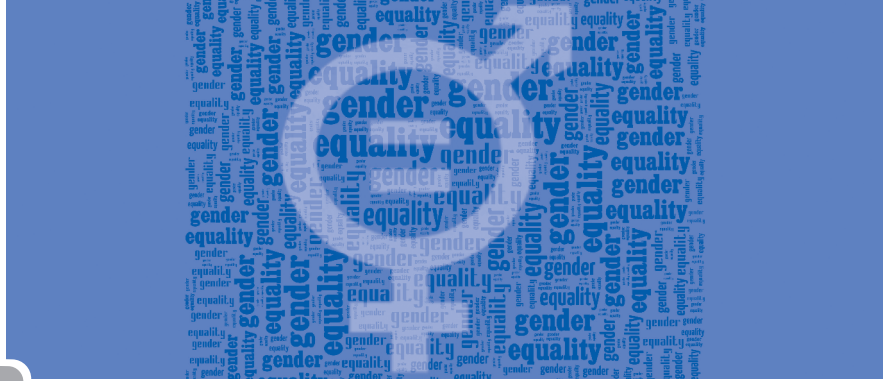




Groupe  
Banque européenne  
d'investissement



## Protection, impact, investissement

Stratégie du Groupe BEI en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation économique des femmes



## Protection, impact, investissement

# Stratégie du Groupe BEI en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation économique des femmes

### Introduction

1. **L'égalité entre les femmes et les hommes relève des valeurs fondamentales et des droits humains** consacrés dans les textes législatifs internationaux,<sup>1</sup> les traités et la législation de l'Union européenne (UE), y compris dans ceux des États membres. S'agissant de l'UE, l'égalité hommes-femmes remonte à 1957, lorsque le principe « À travail égal, salaire égal » a été inscrit dans le traité de Rome. L'égalité hommes-femmes a été gravée à nouveau dans les traités<sup>2</sup>, lois, directives et politiques adoptés par la suite, tous ayant pour but de garantir le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne.
2. **L'égalité des sexes contribue à une société plus juste, plus équitable et plus prospère.** Les pays qui réduisent les inégalités entre les sexes, en ce qui concerne surtout l'éducation et la participation économique, sont plus compétitifs au sein d'une économie mondialisée. Il a été largement démontré<sup>3</sup> que l'égalité hommes-femmes est en corrélation avec un développement économique plus rapide, un revenu par habitant plus élevé, des entreprises plus efficaces et plus efficientes, une gestion plus durable des ressources naturelles, la cohésion sociale, la paix et, globalement, l'avènement de sociétés plus stables. L'égalité entre les sexes est donc un droit humain fondamental, crucial pour le développement durable et des sociétés plus justes.
3. **Néanmoins, l'inégalité entre les femmes et les hommes demeure une dure réalité**, malgré les avancées enregistrées dans des domaines comme l'éducation, la santé maternelle et la participation des femmes au monde du travail. En réalité, le fossé entre hommes et femmes en matière de participation et de perspectives économiques s'est récemment creusé et n'a jamais été aussi grand depuis 2008.

<sup>1</sup> Notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), adoptée par les Nations unies en 1979 et ratifiée depuis cette date par les États membres de l'UE. Elle définit ce qu'est la discrimination à l'encontre des femmes et énonce un programme d'action national visant à mettre fin à cette discrimination. Tous les quatre ans, les États parties à la Convention sont tenus de soumettre des rapports qui détaillent les mesures mises en œuvre pour se conformer à celle-ci. Le Comité CEDAW peut être saisi des réclamations relatives à des violations de la Convention et enquêter sur des situations d'atteinte grave ou systémique aux droits des femmes.

<sup>2</sup> Y compris, sans s'y limiter, le traité de Rome (1957), le traité d'Amsterdam (1997), le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (2007), le traité sur l'Union européenne (2009), la charte des droits fondamentaux de l'UE (devenue juridiquement contraignante en 2009).

<sup>3</sup> Pour connaître toutes les sources de données, veuillez consulter la bibliographie figurant à la fin du présent document.

4. Même si les inégalités peuvent toucher les deux sexes, **les études montrent que les jeunes filles et les femmes sont largement plus exposées** aux discriminations et aux violences fondées sur le sexe partout dans le monde, qu'il s'agisse de la sphère privée, professionnelle, publique et (ou) politique. La discrimination liée au sexe se ressent dans toutes les sociétés et recoupe, de fait, tous les autres types de discriminations fondées sur l'appartenance ethnique, l'âge, le handicap, la religion ou l'orientation sexuelle, exacerbant souvent la vulnérabilité et la marginalisation.
5. Selon l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, au sein de l'**UE**, une femme sur trois a subi des violences physiques ou sexuelles dès l'âge de 15 ans et 40 à 50 % d'entre elles font l'objet d'avances sexuelles non souhaitées, de contacts physiques non désirés ou d'autres formes de harcèlement sexuel au travail.<sup>4</sup> La Commission européenne indique que les femmes sont discriminées sur le plan des salaires et des retraites, et leur représentation à des postes de direction reste faible, à 22 %. En moyenne, les femmes perçoivent un salaire horaire inférieur de 16 % à celui des hommes pour un travail identique et leur pension est de 40 % plus faible que celle des hommes. Les femmes, plus que les hommes, sont susceptibles d'exercer un emploi à temps partiel ou d'être sans-emploi, et celles qui travaillent effectuent les trois quarts des tâches ménagères et prennent en charge les deux tiers des soins aux enfants et aux parents âgés. Les migrations compliquent davantage cette situation, étant donné que les femmes migrantes et réfugiées sont, d'une manière générale, nettement surreprésentées dans la population inactive au plan économique<sup>5</sup>.
6. **À l'extérieur de l'Union européenne**, les inégalités entre les sexes sont souvent exacerbées par la pauvreté, des normes sociales tenaces, des préjugés inconscients, des cadres juridiques discriminatoires, des conflits et une précarité socioéconomique. Les femmes et les jeunes filles ont peu accès aux ressources productives ou peu de contrôle sur celles-ci. Elles pâtissent d'un niveau d'éducation inégal, d'une faible représentation dans la main-d'œuvre occupant des emplois de qualité, d'une exclusion financière et numérique, ainsi que de conditions de santé maternelle et génésique inadéquates. Bien que les jeunes filles et les femmes soient généralement les plus menacées de discrimination fondée sur le sexe, les petites filles étant particulièrement vulnérables, des constructions sociales de la masculinité peuvent également nuire aux garçons et aux hommes, par exemple en les obligeant à exercer des métiers dangereux et risqués. Dans les cas extrêmes, les garçons sont victimes de la traite et enrôlés comme enfants soldats ou forcés à rejoindre des bandes violentes.

<sup>4</sup> La FRA est une agence de l'UE qui fournit aux institutions et aux États membres de l'Union des conseils indépendants et probants sur les droits fondamentaux. Elle a pour objectif de contribuer à assurer le plein respect des droits fondamentaux dans l'ensemble de l'UE. Les données reprises ici sont extraites du document « Violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'UE », publié par la FRA en 2014.

<sup>5</sup> Les données reprises ici sont extraites des statistiques annuelles de l'« Indice de l'égalité de genre de l'UE 2012 », géré par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), ainsi que du « Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes » publié par la Commission européenne en 2015.

7. **L'inégalité entre les sexes peut engendrer des coûts importants.** La compréhension des différences entre les rôles productifs des hommes et des femmes et l'élimination des obstacles qui entravent leur potentiel sont devenues un enjeu de l'« *économie intelligente* ». <sup>6</sup> En Europe, par exemple, le fossé entre hommes et femmes en matière d'emploi représente une perte globale pour l'économie estimée à environ 370 milliards d'EUR, soit 2,8 % du PIB annuel de l'UE. Cette perte reflète le manque à gagner potentiel lié aux revenus et aux cotisations sociales des femmes sans emploi, ainsi que le coût pour les finances publiques des diverses prestations et allocations sociales. Un rapport réalisé par le McKinsey Global Institute révèle que des avancées en matière d'égalité hommes-femmes pourraient permettre d'accroître le PIB mondial de 12 000 à 28 000 milliards d'USD d'ici à 2025. Il apparaît également que les entreprises tendent à tirer parti d'une représentation plus équilibrée entre les sexes au sein de leur personnel et d'une diversité dans leurs instances dirigeantes.

### Adéquation stratégique

8. **Le Groupe de la Banque européenne d'investissement (BEI) joue un rôle déterminant dans la prise en charge de la croissance à long terme et, lorsque cela s'avère nécessaire, de la relance économique.** Il a pour mission de défendre les objectifs stratégiques de l'UE et d'y contribuer tout en appuyant l'intégration, le développement durable, ainsi que la cohésion économique et sociale des États membres de l'Union. À l'extérieur de l'UE, la BEI met en œuvre les volets financiers des accords conclus au titre des politiques européennes de coopération et d'aide au développement, en s'attachant à contribuer à la réduction de la pauvreté, à la création d'emplois et à la croissance économique globale durable et inclusive.
9. **Le Groupe BEI entend poursuivre sa stratégie en matière d'égalité hommes-femmes en adéquation stratégique avec son modèle d'entreprise et son mandat.** Cette stratégie s'appuie sur la pertinence des activités de prêt, de panachage et de conseil du Groupe qui encouragent l'égalité des sexes, grâce notamment à la valeur ajoutée du savoir-faire financier et technique qu'il apporte aux projets soutenus. Fort de ce savoir-faire et de l'expérience acquise à travers le monde, le Groupe BEI peut aider les clients et les promoteurs à améliorer la solidité et la qualité de leurs investissements et transmettre les meilleures pratiques à l'intérieur comme à l'extérieur de l'UE. En intégrant la dimension d'égalité hommes-femmes dans le modèle d'entreprise du Groupe BEI, la présente stratégie renforce le rôle

<sup>6</sup> Le concept d'« *économie intelligente* » a été énoncé pour la première fois par le Groupe de la Banque mondiale et sous-tend son rapport de 2012 sur le développement dans le monde, intitulé « Égalité des genres et développement ». Ce rapport démontre l'intérêt d'élargir les perspectives économiques des femmes étant donné les inefficiences économiques engendrées par l'inégalité entre les sexes. Il met en évidence les liens entre, d'une part, l'augmentation des revenus des femmes et leur participation au marché du travail et, d'autre part, la réduction de la pauvreté et l'accélération de la croissance.

de catalyseur de ce dernier à l'appui de la croissance inclusive, de l'emploi et de la productivité.

**10. Inscrites dans le cadre de sa stratégie d'égalité des sexes, les activités du Groupe BEI soutiendront d'autant mieux les efforts déployés par l'UE** pour inclure les enjeux relatifs à l'égalité hommes-femmes dans ses politiques et actions à l'intérieur et à l'extérieur de son territoire, ainsi que les efforts consentis par les États membres pour honorer les engagements nationaux et internationaux pris dans ce domaine. Parallèlement, la présente stratégie pourrait ouvrir la voie à des formes de financement plus durables et plus équitables. La prise en compte de l'égalité hommes-femmes accroît l'impact positif potentiel du Groupe BEI.

**11. Une nouvelle impulsion est née au sein du Groupe BEI ayant pour but le renforcement de son engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes dans l'ensemble de ses activités,** à la suite de plusieurs évolutions politiques intervenues récemment. Parmi ces évolutions figure le Programme de développement durable à l'horizon 2030<sup>7</sup> qui comprend, d'une part, l'Objectif de développement durable n° 5 visant à « parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » d'ici 2030 et, d'autre part, des mesures destinées à intégrer une perspective d'égalité des sexes dans tous les Objectifs de développement durable. Parallèlement, la Commission européenne a publié son « Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019 »<sup>8</sup> et s'est associée au Service européen pour l'action extérieure dans le cadre de leur Plan d'action conjoint<sup>9</sup> en matière d'égalité hommes-femmes dans le contexte des relations extérieures de l'UE sur la période 2016-2020. Les défis mondiaux, tels que les migrations, la crise des réfugiés et les changements climatiques, contribuent également à souligner la pertinence de la dimension de genre pour garantir des réponses efficaces qui protègent les droits des personnes vulnérables et s'appuient sur les possibilités d'amélioration de l'égalité des sexes.

<sup>7</sup> Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 a été adopté par l'Assemblée générale des Nations unies en 2015. Il énonce 17 Objectifs de développement durable (ODD), parmi lesquels figure l'objectif n° 5 qui vise à « parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » d'ici 2030. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, les ODD et les indicateurs qui s'y rattachent sont uniques de par leur application universelle qui invite l'ensemble des pays à agir. Pour leur part, l'UE et ses États membres entendent mettre en œuvre ce programme à l'intérieur de leurs frontières et, pour ceux qui le peuvent, à l'extérieur de celles-ci via la coopération internationale pour le développement. L'objectif n° 5 fixe des cibles à atteindre et des indicateurs spécifiques concernant des enjeux fondamentaux pour parvenir à l'égalité hommes-femmes, notamment en termes de droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles. Au-delà de l'objectif n° 5, la dimension d'égalité des sexes est intégrée dans l'ensemble des ODD, ce qui signifie que l'impact différentiel de chaque objectif sur les filles et les femmes et sur les garçons et les hommes fera l'objet d'un suivi. Des rapports seront régulièrement publiés concernant les ODD et se fonderont sur les données recueillies par les instituts nationaux de statistiques. À l'échelle de l'UE, Eurostat publiera des rapports périodiques de suivi.

<sup>8</sup> L'engagement stratégique s'articule autour de cinq priorités thématiques : 1) accroître la participation des femmes au marché du travail et l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes ; 2) réduire l'écart de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes et lutter ainsi contre la pauvreté des femmes ; 3) promouvoir la participation plus équilibrée des femmes et des hommes au processus décisionnel ; 4) lutter contre la violence fondée sur le sexe et protéger et aider les victimes ; 5) promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes dans le monde.

<sup>9</sup> Outre ses ambitions institutionnelles visant à intégrer l'égalité des sexes dans l'ensemble des activités de la CE et du SEAE à l'extérieur de l'UE, le Plan d'action conjoint en matière d'égalité hommes-femmes poursuit les priorités thématiques suivantes : garantir l'intégrité physique et psychologique des filles et des femmes ; promouvoir leurs droits économiques et sociaux ainsi que leur autonomisation ; renforcer leur voix et leur participation.

**Stratégie du Groupe BEI en matière d'égalité hommes-femmes**

12. **Tant la Banque européenne d'investissement (BEI) que le Fonds européen d'investissement (FEI) soutiennent déjà l'égalité des sexes** et l'autonomisation économique des femmes, que ce soit via leur procédure d'audit préalable ou leur appui à l'investissement en faveur des femmes entrepreneurs ou des entreprises et des fonds dirigés par des femmes.
13. **La présente stratégie définit la ligne de conduite du Groupe quant au soutien et à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons.** À cette fin, elle tient compte de l'évolution du contexte décisionnel général dans lequel elle se situe et répond aux défis et aux enjeux européens comme mondiaux. La stratégie en matière d'égalité hommes-femmes s'inscrit dans le cadre des efforts du Groupe BEI pour s'attaquer à toutes les formes de discrimination, que ce soit en répondant aux préoccupations liées à la parité entre les sexes dans ses opérations, en promouvant la diversité de son personnel ou par le biais de ses politiques plus larges de responsabilité sociale d'entreprise.

*Le principe qui sous-tend la **vision** du Groupe est que la promotion de l'égalité des sexes doit faire partie intégrante du modèle d'entreprise du Groupe BEI et s'appliquer à ses activités de prêt, de panachage et de conseil, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE.*

14. La stratégie en matière d'égalité hommes-femmes guidera les activités du Groupe à moyen et long terme dans l'Union européenne et dans le monde, en poursuivant les **trois objectifs** suivants :
- veiller à ce que les incidences, les fragilités et les obstacles spécifiquement liés au genre soient examinés et pris en compte dans toutes les activités de la BEI, afin de réduire au maximum les effets négatifs qu'ils peuvent générer dans le cadre des opérations de la Banque ;
  - promouvoir la capacité de tous, sans distinction de sexe, à avoir le même accès aux biens, services, avantages et possibilités découlant d'opérations du Groupe BEI et à pouvoir en profiter de la même façon, afin d'optimiser leur impact positif ; et
  - recenser des possibilités d'investissement et des marchés qui accroissent la participation des femmes, sur un pied d'égalité, à l'économie et au marché du travail.
15. Pour atteindre ces objectifs, la présente stratégie comprend **trois axes** reposant sur des interventions stratégiques en adéquation avec le modèle d'entreprise du Groupe BEI :

- « **Protection** » : préserver les droits de tous, sans distinction de sexe, en **tenant compte de l'égalité hommes-femmes dans l'audit préalable** des opérations de la BEI. L'évaluation des retombées potentielles des investissements sur les femmes comme sur les hommes permettra de mettre en évidence les inégalités, discriminations, défis, fragilités et autres **risques cachés de préjudice** qui concernent une opération. Elle aidera également à déterminer des actions correctives possibles qui seront attentives à la dimension de genre.
- « **Impact** » : renforcer l'impact des opérations du Groupe BEI sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Divers moyens permettront d'y parvenir, en prenant en considération le type d'opération, l'étape à laquelle le Groupe prend part à l'opération et la volonté du client. Ces moyens prendront plusieurs formes : intégration de la dimension d'égalité des sexes tout au long du cycle de l'investissement ou du projet, détection des possibilités offertes dans le cadre des opérations pour **influencer positivement sur l'égalité hommes-femmes**, ou encore examen et diffusion des meilleures pratiques. Le Groupe BEI collaborera avec les clients disposés à soutenir activement la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail, dans le cadre de la création d'emplois et dans les processus de décision.
- « **Investissement** » : recenser des **possibilités ciblées d'investissement favorisant l'autonomisation économique des femmes**, leur accès à l'emploi et aux services financiers et (ou) aux crédits, et promouvant délibérément l'entrepreneuriat féminin.

16. Le processus de mise en œuvre de la présente stratégie tiendra compte des **différences régionales et nationales**, tout en permettant des spécificités contextuelles et sectorielles. Différentes démarches et solutions seront possibles en fonction du stade auquel le Groupe BEI prendra part aux opérations.

## Protection

17. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne est contraignante pour les institutions, organes, bureaux, agences et États membres de l'UE, et elle interdit toute discrimination pour quelque motif que ce soit, y compris le sexe. En tant qu'organe de l'UE, la BEI respecte cette Charte en appliquant sa procédure d'audit préalable attentive aux droits humains, conformément à sa **Déclaration des principes et normes adoptés en matière sociale et environnementale (« Déclaration de la BEI »)** de 2009 et à ses dix **normes environnementales et sociales** de 2014.



18. La promotion du développement durable est le fondement de la stratégie et des grands objectifs de l'activité de prêt de la BEI. Comme le prévoit sa Déclaration à cet égard, **la BEI a la responsabilité de protéger et de préserver les droits humains**, afin de veiller à ce que personne ne subisse de discrimination dans le cadre de toutes ses opérations, dans les secteurs privé et public, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'UE. Pour faire observer ce principe, **la Banque exige de ses clients et promoteurs qu'ils respectent ses normes** dans les projets qu'elle finance, conformément aux dispositions de la Déclaration de la BEI. Grâce à l'application de ses normes, la Banque évalue, lors de l'audit préalable, les risques environnementaux et sociaux et détermine des mesures efficaces d'atténuation ou de correction de ces risques.
19. Les **projets touchent les femmes, les hommes, les filles et les garçons différemment** en ce qui concerne la consultation et la participation à la conception des projets, l'accès aux avantages découlant des projets, les effets néfastes susceptibles d'être générés par les projets, ainsi que sur le plan de l'efficacité des mesures associées d'atténuation et de correction.
20. Par conséquent, lorsque l'audit préalable et le plan de gestion des risques ne prévoient pas d'examen spécifique de l'égalité hommes-femmes, **certains effets négatifs peuvent rester cachés**. Cela rend leur prévention impossible et accroît la probabilité d'opérations involontairement néfastes et entraînant des répercussions négatives à long terme. Dans certains cas, cette situation peut même exacerber des inégalités entre les sexes préexistantes sur le terrain.
21. L'expérience de la BEI à ce jour dans ce domaine confirme qu'une **analyse de la dimension de genre lors de l'évaluation des aspects sociaux**, un plan de gestion sociale soigneusement conçu et attentif à l'égalité des sexes, ainsi que la participation opportune des femmes à la conception et à la réalisation du projet sont autant d'éléments qui aident à atténuer les coûts sociaux d'un projet et à remédier également aux disparités sous-jacentes entre les sexes. Cette méthode permet non seulement de protéger les droits des femmes, mais également de générer d'importants avantages pour leur famille et leur communauté. Une mise en œuvre circonstanciée d'un plan de gestion sociale bien préparé, sur la base d'une solide compréhension de la réalité locale et de la dynamique des genres, peut faciliter l'autonomisation des femmes en réduisant les inégalités entre les sexes par rapport à la situation antérieure.
22. Une perspective d'égalité hommes-femmes doit donc faire partie intégrante de l'application des normes, procédures et lignes directrices de la BEI afin de **se prémunir contre les risques et d'aider à atténuer leurs coûts sociaux**, dont les suivants :

- a. faible représentation et manque de participation des femmes à la détermination des effets et des mesures d'atténuation ; par exemple, en cas de réinstallation involontaire de personnes, ce facteur peut affaiblir les droits des femmes à la terre et à d'autres biens et leur faire subir une discrimination sur le plan des indemnités ;
- b. vulnérabilité des femmes induite par des discriminations, des attitudes sociales, des comportements qui les marginalisent des processus décisionnels, cette vulnérabilité et cette situation d'exclusion pouvant s'aggraver lorsque la dimension de genre recoupe d'autres caractéristiques de diversité sociale telles que le handicap ou l'appartenance ethnique ;
- c. discrimination et inégalité des chances quant à la main-d'œuvre liée au projet, et risque de harcèlement sexuel à l'encontre des travailleuses ;  
et
- d. problèmes relatifs à l'égalité hommes-femmes et de santé publique comme la propagation de maladies sexuellement transmissibles et du VIH-SIDA, y compris un risque de traite des êtres humains, qui peuvent survenir lors de projets d'infrastructure qui provoquent un afflux de main-d'œuvre, de demandeurs d'emploi et de travailleurs du sexe.

23. L'axe stratégique *Protection* suppose une **évaluation obligatoire systématique des risques en matière d'égalité hommes-femmes et une préservation des droits** des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans le cadre de l'application des normes environnementales et sociales de la BEI. La Déclaration de 2009 fournit un cadre global à cet égard et stipule que « *pour tous les projets qu'elle finance, la BEI a pour double objectif d'accroître les avantages sur les plans environnemental et social et d'abaisser les coûts pour l'environnement et la société* ».

#### **Actions futures de la BEI :**

24. S'appuyant sur ses pratiques actuelles, la BEI incorporera les enjeux liés à l'égalité des sexes dans ses normes environnementales et sociales. Adoptant une approche respectueuse des droits humains, ces normes « ont pour but de protéger les droits et d'améliorer les moyens de subsistance des personnes touchées directement et indirectement par les projets que finance la BEI ». Cela implique implicitement la protection des droits des femmes afin que les inégalités entre les sexes ne soient pas renforcées, ancrées ni admises dans les projets financés par la BEI et que les femmes et les hommes touchés par lesdits projets en partagent équitablement les avantages et les indemnités.

25. La réalisation de cet objectif supposera que les clients de la Banque et les promoteurs traitent les risques d'inégalité entre les sexes dans le cadre de l'application des normes environnementales et sociales de la BEI. À cette fin, la BEI apportera des éclaircissements et mènera des actions de sensibilisation au sein de son personnel et auprès des clients et des promoteurs concernant les exigences découlant des normes environnementales et sociales sur le plan de la protection de l'égalité des sexes et des droits des femmes. L'application des normes se poursuivra telle qu'elle est actuellement amorcée à l'intérieur et à l'extérieur de l'UE.
26. L'axe de travail *Protection* sera en outre un moyen pour la BEI de s'associer et de fournir son soutien à des initiatives et réglementations nationales et internationales, tout en s'appuyant sur celles-ci. De plus, la Banque pourra appuyer les efforts déployés par les clients et les promoteurs pour aider à améliorer l'efficacité et la viabilité des projets par le biais de la protection des droits des femmes et de la promotion de l'égalité des sexes.

**La BEI s'attachera particulièrement à :**

- promouvoir la sensibilité à l'égalité des sexes parmi les membres de son personnel et ses clients, en vue de sa prise en considération opérationnelle systématique tout au long de la procédure d'audit préalable ;
- équiper le personnel chargé des audits préalables à la BEI afin qu'il soit en mesure de traiter les questions d'égalité hommes-femmes, notamment par l'élaboration d'outils analytiques sur mesure et de documents d'orientation pour faciliter l'intégration de la dimension de genre dans les audits préalables sur les aspects environnementaux et sociaux ;
- soutenir l'amélioration continue de la mise en application de l'axe stratégique *Protection*, grâce à la diffusion des bonnes pratiques et au partage des enseignements tirés.

**Par voie de conséquence, les clients et les promoteurs seront invités à :**

- éviter le poids disproportionné de toute incidence environnementale ou sociale négative eu égard à l'égalité des sexes, en faisant respecter le principe de *non-malfaisance* vis-à-vis des femmes comme des hommes ;
- inclure, s'il y a lieu, une dimension d'égalité des sexes dans le contexte de l'évaluation des incidences environnementales et sociales. Si des répercussions négatives sont détectées, il convient de façonner des mesures correctives en faveur des femmes et (ou) des hommes, en évitant ainsi le renforcement d'inégalités préexistantes entre les sexes.

**Les résultats attendus de la mise en œuvre de l'axe stratégique *Protection* et de la consolidation de la dimension d'égalité hommes-femmes dans l'application des normes de la BEI seront à terme les suivants :**

- la BEI sera mieux armée pour éviter que les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe soient renforcées, ancrées ou admises dans ses investissements, notamment grâce à des efforts visant à permettre aux femmes et aux hommes touchés de bénéficier d'un accès équitable aux avantages découlant des investissements et aux mesures correctives engagées ;
- l'efficacité globale des projets soutenus par la BEI s'en trouvera améliorée, à la faveur d'une analyse plus approfondie et d'une meilleure compréhension des risques potentiels d'inégalité entre les sexes ; et
- la responsabilisation de la BEI, de ses clients et des promoteurs en matière de protection des droits humains sera accentuée.

## Impact

27. L'axe stratégique *Impact* vise à accroître l'**impact positif des investissements du Groupe BEI** sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Il a également pour but de trouver des possibilités de **collaboration avec les clients qui y sont disposés** pour augmenter la participation des femmes à la main-d'œuvre et à la gouvernance d'entreprise.
28. Indépendamment du secteur, les données disponibles indiquent que la **planification et la conception de projets** tenant compte des différents besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons engendrent des opérations plus efficaces et plus durables qui influencent positivement la vie d'un plus grand nombre de personnes, en induisant un effet multiplicateur important. Cela permet d'élargir l'accès et le recours aux biens ou aux services fournis à la suite des investissements, avec à la clé une hausse des gains sociaux.
29. À titre d'exemple, l'attention accordée à la dimension de genre dans le **secteur des transports** peut contribuer à un impact plus large. Les déplacements domicile-travail longs, peu fiables ou dangereux détournent les femmes des emplois officiels bien rémunérés qui se concentrent généralement dans les quartiers d'affaires et les zones commerciales, pour les orienter vers des secteurs informels moins bien rémunérés ou des emplois à temps partiel qui sont plus proches de leur domicile. Dans ce cas, la prise en compte de l'égalité des sexes contribue à accroître l'efficacité et l'usage des services de transport, ainsi que les possibilités d'emploi pour les femmes. Dans le **secteur de l'eau**, il a été démontré à maintes reprises que la participation des femmes en tant que gestionnaires de l'approvisionnement local en eau et diffuseuses des bons comportements sanitaires contribue à des systèmes plus durables d'adduction d'eau et d'assainissement.

30. La **diversité au sein de la main-d'œuvre et la participation des femmes aux processus décisionnels des entreprises** peuvent grandement influencer les performances de ces dernières et les rendements de leurs investissements. Les entreprises présentant une plus grande mixité hommes-femmes sont davantage susceptibles d'enregistrer une rentabilité financière plus élevée que la médiane nationale de leur secteur. En outre, les études montrent que les entreprises et les pays sont plus performants lorsqu'ils parviennent mieux à valoriser l'innovation et la créativité des femmes comme des hommes.

#### **Actions futures du Groupe BEI :**

31. Le Groupe BEI s'emploiera à accroître la réactivité aux questions d'égalité des sexes et l'impact positif de ses investissements, en collaborant avec des promoteurs de projets intéressés et désireux d'intégrer la dimension de genre dans la conception, la mise en œuvre et l'exploitation de leurs projets. Il mettra également en évidence les meilleures pratiques concernant certains thèmes spécifiques, comme la mixité hommes-femmes dans la création d'emplois, la main-d'œuvre des clients à tous les niveaux et la gouvernance d'entreprise.

32. À cette fin, le Groupe BEI mettra à profit les recherches, les meilleures pratiques et les enseignements tirés à ce jour. Il encouragera les méthodes innovantes et recherchera les possibilités d'apporter une valeur ajoutée en définissant une perspective pertinente de l'égalité hommes-femmes. Il trouvera des solutions pour doter les clients qui le souhaitent de l'appui nécessaire pour traiter les questions d'égalité hommes-femmes de façon adéquate tout au long de leurs opérations. Il examinera les possibilités de renforcer leur impact sur l'égalité des sexes en ce qui concerne la portée et les résultats des projets et (ou) la gouvernance d'entreprise.

#### **Le Groupe BEI s'attachera particulièrement à :**

- introduire une perspective d'égalité hommes-femmes dans la planification, la conception, la mise en œuvre et l'exploitation des projets, en recherchant les possibilités de collaboration avec les promoteurs, les cobailleurs de fonds et les autres parties prenantes qui en ont formulé le souhait ;
- mettre en valeur et diffuser les bonnes pratiques qui appuient l'intégration de la dimension de genre et favorisent la sensibilisation à l'égalité des sexes au sein du personnel, ainsi que chez les clients et les promoteurs ;
- développer la capacité du personnel à repérer les points d'entrée pour intégrer la perspective d'égalité hommes-femmes dans les projets et la création d'emplois, ainsi que pour la promouvoir au niveau de la gouvernance d'entreprise chez les clients ;

- soutenir activement des initiatives phares qui engendrent une dynamique en ce qui concerne, d'une part, l'égalité hommes-femmes au niveau de la gouvernance d'entreprise ainsi que de la population active plus généralement et, d'autre part, la réduction de la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe ;
- déterminer les possibilités d'assistance technique à l'appui de projets présentant un fort impact potentiel.

**À terme, les résultats attendus de la mise en œuvre de l'axe stratégique *Impact* seront les suivants :**

- le Groupe BEI deviendra une source de bonnes pratiques et facilitera l'échange d'informations afin d'augmenter les possibilités d'accès des femmes aux emplois créés par les projets et de protéger leur droit à la non-discrimination ;
- les **gains sociaux et économiques globaux générés par les investissements du Groupe BEI** s'amélioreront, en particulier s'agissant de l'accès équitable des hommes et des femmes aux services, aux ressources, aux chances offertes et aux avantages qui en découlent ;
- le Groupe BEI sera mieux placé pour collaborer avec ses clients et les promoteurs **en vue d'accroître la participation des femmes** à la main-d'œuvre, à la prise de décision et à la gouvernance d'entreprise en lien avec les opérations du Groupe BEI.

## Investissement

33. L'axe stratégique **Investissement** vise à promouvoir l'autonomisation économique des femmes en saisissant les occasions d'appuyer le rôle joué par les femmes pour dynamiser la productivité et l'emploi.

34. **Lorsque les femmes peuvent – de la même manière que les hommes – occuper des emplois, créer des entreprises et assumer des fonctions de leader, la société est davantage en mesure de réaliser son potentiel de croissance.** Toutefois, la contribution actuelle des femmes à l'activité économique, à la croissance et au bien-être est bien inférieure à son potentiel, ce qui induit de graves conséquences économiques. Les obstacles persistants qui entravent la participation des femmes à l'économie et au marché du travail sont notamment la mobilité restreinte, l'illettrisme, l'accès limité aux technologies de l'information et de la communication, le manque de garanties, l'absence d'identification officielle, ainsi que la pauvreté liée au manque de temps disponible en raison de la charge inéquitable des tâches de soins et des travaux ménagers non rémunérés. D'autres facteurs socioculturels, des préjugés inconscients, des coutumes et des normes jouent également un rôle, spécialement les perceptions des rôles de l'un et l'autre sexe aggravant les difficultés qui gênent l'accès des femmes aux services

financiers, aux formations et aux réseaux, et les empêchent de concilier les devoirs professionnels et familiaux qui ne font pas l'objet d'un partage équitable.

35. **L'inégalité d'accès au marché du travail est une réalité tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'UE.** Eurofound a récemment mis en évidence le fait que « les problèmes tels que la polarisation et la segmentation des marchés européens du travail perdurent et l'écart de participation des hommes et des femmes à la population active demeure important ». Malgré une hausse notable de la participation des femmes au marché du travail ces dernières années, le taux d'emploi moyen des femmes au sein des États membres reste de 10 points de pourcentage inférieur à celui des hommes. Les chiffres extraits de l'Enquête européenne sur les conditions de travail démontrent également que les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel en Europe.
36. **Les femmes pâtissent d'un accès inéquitable aux services financiers.** On dénombre environ 1,1 milliard de femmes n'ayant pas accès aux services financiers (p. ex. comptes bancaires ou assurances), lesquelles font partie des 55 % d'exclus bancaires parmi la population adulte mondiale.
37. **L'accès restreint au crédit entrave particulièrement l'essor de l'entrepreneuriat féminin.** Un déficit de crédit mondial de quelque 300 milliards d'USD a été enregistré pour les PME du secteur formel détenues par des femmes, auquel s'ajoutent des coûts d'emprunt plus élevés pour les dirigeantes de PME, alors que des preuves solides attestent du fait que les femmes sont des emprunteuses prudentes qui remboursent selon les mêmes modalités que les hommes et présentent même un pourcentage inférieur de prêts non productifs. L'existence d'un tel écart fait ressortir les possibilités directes à examiner lors de l'élaboration de solutions financières axées sur les femmes, en particulier dans le secteur des microentreprises et des PME.
38. Plus généralement, les recherches sur l'entrepreneuriat féminin à l'échelle mondiale indiquent que **les femmes entrepreneurs, surtout dans les pays affichant un degré élevé de parti pris sexiste, craignent de faire appel au marché officiel du crédit.** Cette tendance se confirme également au sein de l'UE : en 2012, moins d'un travailleur indépendant sur trois était une femme dans l'Union. Pour lever certains obstacles auxquels se heurtent les femmes entrepreneurs, l'UE a lancé depuis 2008 plusieurs actions ciblées, dont l'initiative en faveur des PME, intitulée « Small Business Act » et le plan d'action « Entrepreneuriat 2020 », ainsi que des mesures de soutien aux réseaux de femmes entrepreneurs et l'introduction du Prix de l'UE pour les femmes innovatrices. De plus, la Commission européenne a mis en place et

(ou) financé un certain nombre d'initiatives à cet égard.<sup>10</sup>

### **Actions futures du Groupe BEI :**

- Le Groupe BEI recensera les possibilités de collaboration avec les clients et les promoteurs investissant activement dans l'autonomisation économique des femmes par l'intermédiaire de ses mandats, produits et instruments de prêt, de panachage de ressources et de prestation de conseils.
- Il adoptera des approches visant à promouvoir l'égalité des sexes, tout en expérimentant de nouvelles méthodes et en partageant les meilleures pratiques avec ses clients et ses institutions homologues.
- Il s'appuiera sur son expérience en ce qui concerne l'octroi de financements par un appui aux institutions de microfinance, la disponibilité croissante de financements en fonds propres en faveur d'entreprises sociales<sup>11</sup> et l'investissement dans des sociétés et des collectivités qui fournissent des services au sein de l'économie des soins en Europe et dans le reste du monde.

### **Le Groupe BEI s'attachera particulièrement à :**

- *augmenter les possibilités d'emploi des femmes.* Le Groupe déterminera des créneaux d'investissements ciblés qui favorisent et créent des emplois pour les femmes. Tandis que l'axe stratégique *Impact* a pour finalité d'accroître l'emploi des femmes via l'ensemble des activités de la BEI, l'axe stratégique *Investissement* vise à détecter les possibilités d'investissement permettant de renforcer la participation des femmes à la population active, notamment des programmes dotant les jeunes femmes des compétences dont elles ont besoin et facilitant leur entrée dans le monde du travail, y compris dans des secteurs d'emplois non traditionnels tels que ceux des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des TIC ;
- *soutenir les infrastructures sociales et l'économie des soins.* Les infrastructures sociales et les services de soins peuvent contribuer grandement à la réduction de la charge des activités de soins non rémunérées pesant sur les femmes, en les libérant de celles-ci pour qu'elles puissent s'engager dans des activités économiques. Un avantage supplémentaire tient au fait que bon nombre d'emplois rémunérés créés dans l'économie des soins peuvent attirer des femmes. Puisant dans sa solide expérience des infrastructures sociales et d'aide sociale, le Groupe examinera les produits disponibles à l'appui d'investissements dans des petites et très petites entreprises, des sociétés et des coopératives à

<sup>10</sup> Le Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES), le Réseau européen d'ambassadrices de l'esprit d'entreprise, le Réseau européen de tutrices pour l'entrepreneuriat au féminin et une plateforme en ligne qui est un guichet unique pour les femmes entrepreneurs.

<sup>11</sup> Par exemple, l'Accélérateur d'impact social du FEI.



vocation sociale qui fournissent des soins aux enfants et aux personnes âgées et d'autres services ;

- *contribuer à résorber le déficit de crédit et à soutenir les microentreprises détenues par des femmes et les travailleuses indépendantes.* Le Groupe BEI aura pour objectif de consolider son appui aux institutions et aux fonds de microfinance qui remédient spécifiquement aux lacunes du marché quant à l'accès des femmes aux financements et proposent des services financiers adaptés à leurs besoins. Les avantages découlant des progrès constants que connaissent les technologies financières, la banque à distance et les services bancaires mobiles seront pris en considération ;
- *favoriser l'apport de services bancaires aux femmes entrepreneurs ainsi qu'aux PME et aux ETI dirigées par des femmes.* Le Groupe collaborera avec les intermédiaires désireux de soutenir l'accès au crédit en faveur des PME détenues par des femmes et de l'entrepreneuriat féminin. Les ETI dirigées par des femmes ou employant un important effectif féminin seront également ciblées ;
- *apporter une assistance technique* susceptible de s'inscrire dans toutes les actions susmentionnées, afin d'aider les promoteurs à mettre au point de nouveaux instruments ciblant les femmes.

**À terme, les résultats attendus de la mise en œuvre de l'axe stratégique Investissement seront les suivants :**

- le Groupe BEI amplifiera son soutien au profit de créneaux d'investissement spécifiques qui favorisent l'égalité entre les sexes (p. ex. l'inclusion financière des femmes, les PME dirigées par des femmes, les services bancaires aux femmes, les infrastructures sociales et l'économie des soins) ;
- le Groupe BEI repérera et (ou) élaborera de nouvelles formes de soutien aux investissements ciblés relatifs à l'égalité hommes-femmes.

## De la théorie à la pratique

39. La stratégie du Groupe BEI en matière d'égalité hommes-femmes devrait permettre d'améliorer l'impact du Groupe sur la croissance durable, la création d'emplois, la cohésion sociale et la réduction de la pauvreté en clarifiant les interactions entre l'égalité des sexes et ses objectifs stratégiques, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir dans l'ensemble de son modèle de fonctionnement.

40. La stratégie en matière d'égalité hommes-femmes s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par le Groupe BEI pour s'attaquer aux problèmes de discrimination en promouvant la diversité de son personnel, en intégrant la

question de l'égalité entre les sexes à ses activités et par le biais de ses politiques plus larges de responsabilité sociale d'entreprise.

41. Afin de remédier aux inégalités entre les sexes, les décideurs politiques, les secteurs public et privé et la société civile doivent adopter une démarche collaborative, chacun jouant son propre rôle et usant de ses compétences et capacités pour influencer les changements.
42. La présente stratégie s'appuie sur l'avantage comparatif que possède le Groupe BEI en tant qu'acteur majeur de l'investissement contribuant à la croissance et à l'emploi en Europe, qui collabore avec ses partenaires pour relever les défis mondiaux grâce à ses activités de prêt, de panachage de ressources et de prestation de conseils. Son approche articulée autour des axes stratégiques **Protection, Impact et Investissement** reflète le mode opératoire du Groupe et sa capacité à favoriser les meilleures pratiques pour la conception et la réalisation des projets soutenus.
43. **La stratégie du Groupe BEI en matière d'égalité hommes-femmes entrera en vigueur en janvier 2017** et un plan d'action pour l'égalité des sexes, à mettre en œuvre en plusieurs étapes, sera élaboré durant l'année 2017. Une hiérarchisation minutieuse des priorités permettra de définir les étapes progressives au cours du temps pour les trois axes stratégiques, les premières démarches à cet égard étant entamées d'abord à l'extérieur de l'UE pour permettre la collecte de données et l'élaboration d'une méthode adaptée aux initiatives prises au sein de l'UE. Plus précisément :
  - L'axe stratégique **Protection** sera une priorité immédiate, son corollaire étant l'inclusion obligatoire de la dimension d'égalité hommes-femmes dans l'ensemble des procédures d'audit préalable de la Banque concernant les aspects environnementaux et sociaux.
  - L'axe stratégique **Impact** se concentrera dans un premier temps sur les projets réalisés à l'extérieur de l'UE. Il permettra de déterminer d'emblée des secteurs clés et visera une collaboration avec les clients et les partenaires engagés présentant un fort potentiel de levier sur l'impact du Groupe BEI sur l'égalité des sexes. Au sein de l'Union européenne, l'axe stratégique **Impact** continuera de se matérialiser par une analyse comparative centrée sur l'UE, ce qui permettra de concevoir une approche sur mesure qui soit en adéquation avec le modèle d'entreprise du Groupe BEI et alignée sur la politique et la législation de l'UE. Le plan d'action évoluera en conséquence de façon à refléter les enseignements et les conclusions des actions pilotes susceptibles d'être menées.
  - L'axe stratégique **Investissement** permettra d'intensifier ou de développer des méthodes et des initiatives spécifiques d'investissement au cours du temps. Des opérations pilotes pourraient être envisagées dès le début. Les

progrès réalisés seront également liés à l'évolution des ressources et des capacités internes.

44. Une priorité sera accordée à la constitution d'un solide socle de connaissances qui renforcera le savoir-faire du Groupe BEI pour traiter les questions d'égalité hommes-femmes dans le contexte de ses activités de prêt, de panachage et de conseil. Il s'agira notamment de mettre en place un système permettant la collecte permanente de données ventilées par sexe, ainsi que la mesure et le suivi des résultats, le cas échéant. Les enseignements tirés de ces données et la réflexion continue au sujet des méthodes les plus efficaces à appliquer par le Groupe pour lutter contre les inégalités entre les sexes seront essentiels pour l'avenir.
45. Des outils de suivi et d'évaluation des progrès accomplis seront élaborés en parallèle afin de garantir la responsabilisation. Des bilans réguliers feront état des obstacles, des défis et des ajustements nécessaires. Une évaluation sera effectuée en 2021 en vue de présenter les étapes ultérieures de l'après-2022.

## Bibliographie et sources de données

ActionAid (2015), *Close the Gap! The Cost of Inequality in Women's Work*

Biegel, S. (2016), à partir des données de McKinsey & Company, Kauffman Foundation et Crédit Suisse, *Women Effect*

CARE (2010), *Women and Water*

Countdown to 2030 (2015), *A Decade of Tracking Progress for Maternal, Newborn and Child Survival: The 2015 Report*

Deloitte (2011), *The Gender Dividend : Making the Business Case for Investing in Women*

The Economist (19 novembre 2013), *Discrimination Abounds*

Commission européenne (2014), *She moves: Women's Issues in Transportation*

Commission européenne et Service européen pour l'action extérieure (2015), *Cadre pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes : transformer la vie des jeunes filles et des femmes dans le contexte des relations extérieures de l'UE (2016-2020)*

Banque centrale européenne (2015), *Gender Bias and Credit Access*, Working Paper No. 1822.

Eurofound (2016), *L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes : défis et solutions*

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2012), *Indice d'égalité de genre de l'Union européenne*

Banque européenne d'investissement (2009), *Déclaration des principes et normes adoptés par la BEI en matière sociale et environnementale*

Banque européenne d'investissement (2014), *Manuel environnemental et social*

Agence des droits fondamentaux de l'UE (2014), *La violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'Union européenne*

Alliance mondiale pour l'agriculture intelligente face au climat (2016), *A Gender-Responsive Approach to Climate-Smart Agriculture*

Goldman Sachs Global Markets Institute (2014), *Giving Credit Where It Is Due: How Closing the Credit Gap for Women-Owned SMEs Can Drive Global Growth*

Governance and Social Development Resource Centre (2010), *The Role of Women in Conflict Resolution and Peacebuilding*

Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2014), *Diversity Matters*

IDS (2013), *Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win?* Working Paper No 417

Société financière internationale (2014), *Women-owned SMEs: A Business Opportunity for Financial Institutions*

Fonds monétaire international (2015), *Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality*

Lagarde, C. (11 mai 2010), *What If It Had Been Lehman Sisters?* New York Times

McKinsey Global Institute (2015), *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*

Mercer (2016), *When Women Thrive Global Report*

Centre de développement de l'OCDE (2011), *Shifting Wealth, Shifting Gender Relations? Gender Inequality and Social Cohesion in a Converging World*

Programme des Nations unies pour le développement (2016), *Rapport sur le développement humain en Afrique*

Fondation des Nations unies pour l'habitat et les établissements humains (2011), *Gender Mainstreaming Impact Study*

Groupe de réflexion de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes, sous l'égide du secrétaire général de l'ONU (2016), *Leave No One Behind; A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment*

ONU Femmes (2014), *Gender Mainstreaming in Development Programming, Guidance Note*

Conseil de concertation pour l'approvisionnement en eau et l'assainissement et alia (2006), *Pour elle - c'est la grande question. Placer les femmes au centre des initiatives liées à l'approvisionnement en eau, à l'assainissement et à l'hygiène*

Banque mondiale (2012), *Rapport sur le développement dans le monde – Égalité des genres et développement*

Groupe de la Banque mondiale (2014), *Global Findex Database: Measuring Financial Inclusion Around The World*

Groupe de la Banque mondiale (2016), *Les femmes, l'entreprise et le droit – Parvenir à l'égalité*

Forum économique mondial (2016), *Global Gender Gap Report*

Forum économique mondial (2016), *Industry Gender Gap Profiles; The Future of Jobs*







**Groupe  
Banque européenne  
d'investissement**

**Bureau d'information**

☎ +352 4379-22000

☎ +352 4379-62000

✉ [info@bei.org](mailto:info@bei.org)

**Banque européenne d'investissement**

98-100, boulevard Konrad Adenauer

L-2950 Luxembourg

☎ +352 4379-1

☎ +352 437704

[www.bei.org](http://www.bei.org)