



European Union
EXTERNAL ACTION



AGE



PROGRAMME DU SEAE POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

2023-2025



LAUNCH!



AVANT-PROPOS

L'égalité et la non-discrimination sont des principes consacrés par les traités de l'UE et par la Charte des Droits Fondamentaux. Dès le départ, la force de l'Union européenne a découlé de son attachement à promouvoir « l'unité dans la diversité » et à défendre les droits humains universels.

Nous savons qu'il s'agit d'un défi permanent. Dans le monde d'aujourd'hui, des principes fondamentaux tels que la démocratie, les droits humains et les libertés fondamentales font l'objet de menaces croissantes. Trop souvent, nous sommes témoins de tendances préoccupantes telles qu'un rétrécissement de l'espace dévolu à la société civile, un rejet de l'égalité de genre et des campagnes de désinformation ciblant, entre autres, les personnes LGBTIQ+.

En tant qu'organisation fondée sur des valeurs, nous sommes déterminés à défendre ces principes fondamentaux au sein de l'Union européenne et à promouvoir et protéger l'universalité des droits humains dans le monde. C'est pourquoi nous utilisons tous les outils à notre disposition, qu'ils soient diplomatiques, financiers ou autres, et mobilisons des partenariats aux niveaux bilatéral et multilatéral. Dans un monde de plus en plus compétitif et fragmenté, nous devons faire preuve de fermeté quant à notre attachement à ces priorités et de souplesse quant à notre approche, afin d'obtenir les meilleurs résultats.

Le présent programme du SEAE pour la diversité et l'inclusion expose le « quoi », autrement dit notre objectif central: veiller à une plus grande intégration des questions d'égalité, de diversité et d'inclusion dans l'ensemble des actions extérieures de l'UE. Il réaffirme notre attachement à lutter contre la discrimination, quel qu'en soit le motif. Le programme définit par ailleurs le « comment »: en faisant preuve de proactivité et de persévérance et en faisant entendre notre voix. Il souligne à juste titre que nous devons développer au maximum notre influence mondiale et mettre à profit notre réseau diplomatique pour bâtir des alliances mondiales efficaces. Le programme indique également clairement que rien de tout cela ne pourra se concrétiser si, dans le même temps, nous ne rendons pas notre propre organisation plus diversifiée et plus inclusive. Il s'agit là aussi d'un objectif qui nécessite un effort continu.

J'ai le plaisir de vous présenter le programme du SEAE pour la diversité et l'inclusion, en signe d'engagement et à titre de source d'inspiration. Nous devons toutes et tous prendre conscience que la promotion de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion relève des droits de l'homme, mais aussi de la paix et de la sécurité, de la justice sociale et du progrès économique.



Josep Borrell Fontelles

INTRODUCTION

La non-discrimination est l'un des principes fondamentaux de l'Union européenne¹ et l'un de ses principaux volets d'action, que ce soit au sein de l'UE ou par-delà ses frontières. Dans le cadre de son action extérieure, l'UE continue d'accorder une place centrale aux questions d'égalité et de non-discrimination en vue de lutter contre toutes les formes de discrimination, quel qu'en soit le motif. Une attention particulière est accordée aux formes multiples et croisées de discrimination, y compris, mais sans s'y limiter, la discrimination fondée sur le sexe, la race², la couleur, l'origine ethnique ou sociale, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

En ce qui concerne la politique interne du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) en matière de ressources humaines, les principes d'égalité et d'inclusion sont consacrés par l'article premier quinquies du statut. La prise en considération des questions d'égalité et de non-discrimination est un engagement constant au sein de notre organisation.

Les recherches montrent que des équipes diversifiées et inclusives obtiennent systématiquement de meilleurs résultats que des équipes homogènes. Si elle est valorisée efficacement, la diversité accroît non seulement le bien-être du personnel, mais aussi la productivité, la créativité et la réceptivité, le personnel disposant collectivement d'un éventail plus large de compétences, d'expériences et de perspectives. En tant que service diplomatique de l'UE, pouvant compter sur du personnel hautement talentueux provenant des différentes institutions de l'UE et des 27 États membres, nous sommes dans une position privilégiée pour multiplier les atouts de cette diversité au profit de tous.

La déclaration de mission du SEAE d'avril 2022 témoigne de notre engagement:

*«Nous nous efforçons d'être un **service** dynamique, efficace et **inclusif**. En valorisant les talents et l'excellence professionnelle de notre personnel, nous nous attachons à mettre en place une organisation dans laquelle **l'égalité de genre et le respect de la diversité sont des valeurs fondamentales**. Nous nous employons à façonner une culture diplomatique européenne commune. Suivant une approche axée sur les résultats, nous produisons des idées et des initiatives qui répondent aux exigences d'une diplomatie en évolution, et nous y donnons suite.»*

Tandis que nous promouvons la diversité et la non-discrimination, la crédibilité de l'UE à l'échelle mondiale continuera à dépendre de notre capacité à «mettre en pratique ce que nous prêchons». Les talents, les perspectives, les connaissances, les liens et le patrimoine qu'offrent des ressources humaines diversifiées ne peuvent que renforcer notre efficacité en matière de sensibilisation ainsi que d'élaboration et de mise en œuvre des politiques et, en fin de compte, notre influence dans le monde. Avec le présent programme du SEAE pour la diversité et l'inclusion, nous voulons aller un pas plus loin.

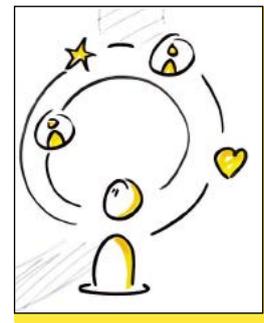
¹ Article 2 du traité sur l'Union européenne: «L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. » et article 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne: «Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.»

² L'emploi du terme «race» n'implique nullement l'acceptation de théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes.

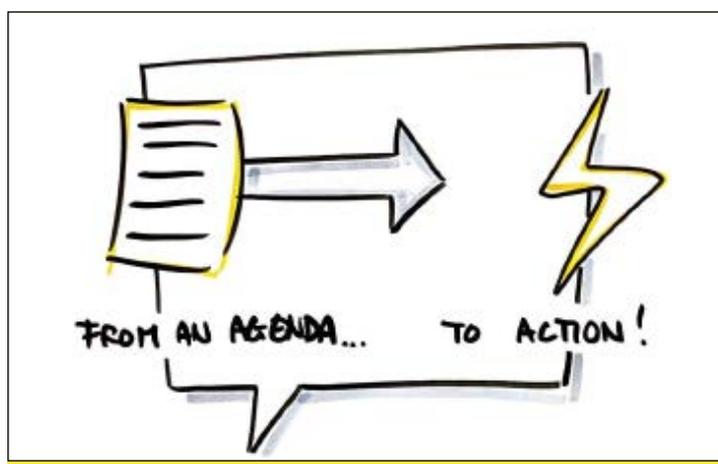
NOTRE VISION

La cohérence et la continuité entre notre engagement extérieur, d'une part, et nos efforts internes en matière de diversité et d'inclusion, d'autre part, font du SEAE un acteur crédible de la lutte contre la discrimination et de la promotion de la diversité et de l'inclusion dans le monde entier.

Le SEAE est un service diplomatique européen qui respecte l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion, au sein duquel nous maintenons un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif pour l'ensemble des membres du personnel.



Au-delà des frontières de l'UE, nous sommes reconnus pour le rôle moteur que nous jouons dans la promotion et la protection des droits humains et pour le soutien que nous apportons aux groupes de la société civile, y compris les défenseurs des droits humains, les organisations de femmes, les communautés LGBTIQ+, les peuples autochtones, les mouvements de jeunesse, les personnes handicapées, les minorités raciales, ethniques et religieuses et les groupes défavorisés sur le plan socio-économique. Nous sommes aux côtés de ces groupes dans leur lutte pour les droits et libertés fondamentaux, ainsi que pour le respect de leur dignité.



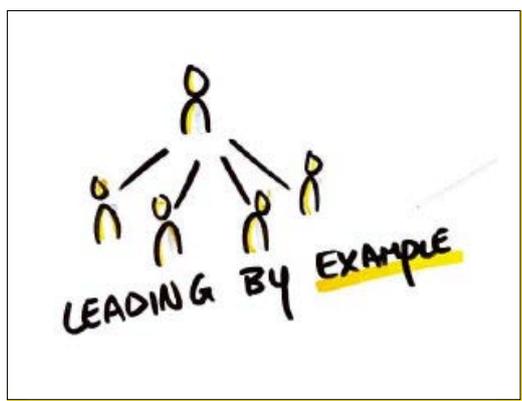
NOTRE PROGRAMME

Le SEAE est le service diplomatique de l'Union européenne. Depuis 2011, le SEAE met en œuvre la politique étrangère et de sécurité commune de l'UE, qui vise à promouvoir la paix, la prospérité, la sécurité et les intérêts des Européens dans le monde entier. En coordination avec les autres institutions de l'UE, le SEAE aborde les priorités de l'UE en matière de politique étrangère dans le monde entier, y compris la planification civile et militaire et la réaction aux crises. Pour ce faire, il s'appuie sur son réseau de 145 délégations, ainsi que sur les travaux des représentants spéciaux de l'UE, des missions de la Politique commune de sécurité et défense (PSDC) et des envoyés.



DIVERSITÉ ET INCLUSION AU SEAE

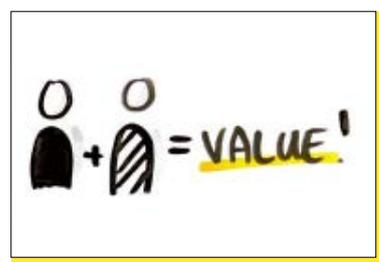
Dans le cadre de l'action extérieure de l'UE, nous promovons la diversité et l'inclusion au travers du principe de non-discrimination établi par les normes en matière de droits humains et conformément au droit³ et aux politiques de l'UE, ainsi qu'en mettant l'accent sur la participation et l'inclusion en tant que principes directeurs. Le volet «droits humains» des relations extérieures de l'UE est traité par le groupe «Droits de l'homme» du Conseil (COHOM).



Les politiques internes et externes en matière de diversité et d'inclusion sont élaborées au sein du SEAE respectivement par la direction générale de la gestion des ressources et par la direction des enjeux mondiaux, en étroite collaboration avec l'ambassadrice pour le genre et la diversité et son équipe. Le Comité paritaire pour la diversité et l'inclusion (CODI, anciennement COPEC), ainsi que le Comité du personnel, les aident dans leur travail. Les associations du personnel telles que Diversité, Égalité et l'ASDEC sont également des partenaires importants dans l'élaboration et la mise en œuvre d'actions en faveur de la diversité et de l'inclusion.

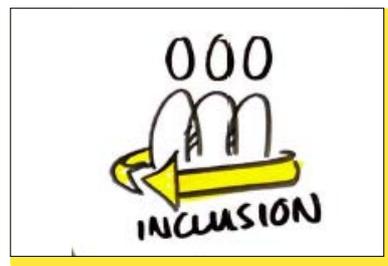
Dans le présent programme, on entend par:

- «**diversité**», les différences observées chez les personnes, couvrant toute une série de particularités, de parcours ou de caractéristiques personnelles, notamment, mais pas exclusivement, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la couleur, le genre, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, un handicap, le milieu socio-économique, l'origine géographique, les caractéristiques cognitives, l'âge et l'orientation sexuelle et l'identité de genre;



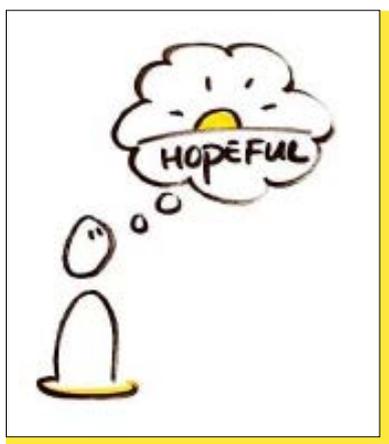
³ L'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne énonce six principaux motifs de discrimination, à savoir le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. L'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'UE, rendue contraignante pour l'UE par l'article 6 du traité sur l'Union européenne, énumère dix autres motifs de discrimination: la couleur, les origines sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune et la naissance.

- **«inclusion»**, le sentiment, chez une personne, que sa singularité est acceptée, valorisée et appréciée et qu'elle peut être pleinement elle-même sur son lieu de travail, ce qui l'amène à se sentir incluse et partie intégrante du groupe. Cela suppose d'associer activement les idées, les connaissances, les expériences, les perspectives, les approches et les styles de chacun afin d'en retirer le plus grand bénéfice possible pour l'organisation.



Ces définitions sont similaires à celles figurant dans le plan d'action de la Commission européenne en faveur de la diversité et de l'inclusion⁴.

OBJECTIF GÉNÉRAL



Avec la mise en œuvre de ce programme, nous nous engageons à consolider encore les mécanismes existants et à renforcer la sensibilisation et les compétences du personnel en ce qui concerne la diversité et l'inclusion. Cela devrait se traduire par une plus grande intégration des questions d'égalité, de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de nos actions tant en interne qu'avec l'extérieur. Sur le plan extérieur, notre objectif est d'accroître la visibilité politique et d'amplifier la voix de celles et ceux qui défendent et promeuvent les droits humains, y compris l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion. Sur le plan interne, nous entendons faire bien plus que de veiller au respect des règles en matière d'égalité; nous encouragerons activement la diversité au sein du SEAE et nous nous ferons les garants de

l'inclusion en luttant contre la discrimination, y compris le harcèlement et les préjugés inconscients, dans toutes les situations.



⁴ Dans son plan d'action «Diversité et inclusion sur le lieu de travail» 2023-2024, la Commission européenne définit la diversité comme faisant référence aux «différences observées chez les personnes (candidats ou membres du personnel), couvrant toute une série de particularités, de parcours ou de caractéristiques personnelles, notamment, mais pas exclusivement, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la couleur, le genre, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, un handicap, le milieu socio-économique, l'origine géographique, les caractéristiques cognitives, l'âge et l'orientation sexuelle». L'inclusion est définie comme «le sentiment, chez une personne, que sa singularité est acceptée, valorisée et appréciée et qu'elle peut être pleinement elle-même sur son lieu de travail, ce qui l'amène à se sentir incluse et partie intégrante du groupe». Cela suppose d'associer activement les idées, les connaissances, les expériences, les perspectives, les approches et les styles de chacun afin d'en retirer le plus grand bénéfice possible pour l'organisation.

PRINCIPAUX OBJECTIFS ET VOLETS D'ACTION

1. INTÉGRATION SYSTÉMATIQUE DES QUESTIONS LIÉES À LA NON-DISCRIMINATION

Objectif: intégrer systématiquement la non-discrimination dans toutes nos actions, tant en interne qu'avec l'extérieur, y compris au niveau de la politique et des instruments extérieurs



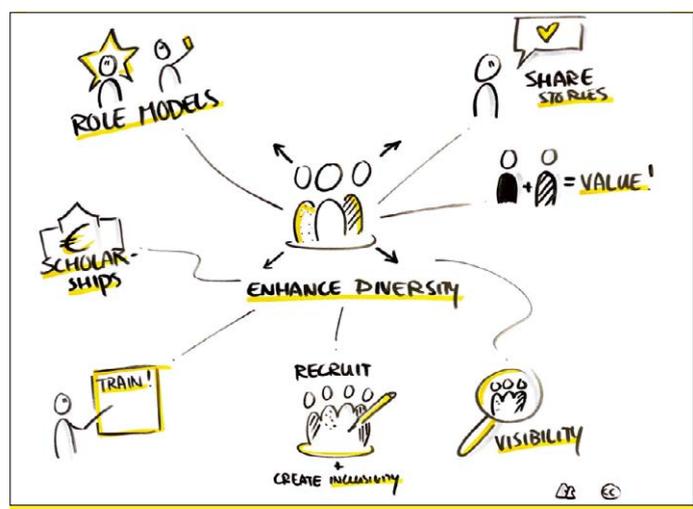
1.1 Au sein du personnel, nous renforcerons notre politique de respect au travail et continuerons à promouvoir et à défendre la tolérance zéro à l'égard du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de toutes les formes de discrimination, que ce soit pendant le processus de recrutement ou sur le lieu de travail.

1.2 Les associations du personnel continueront d'être régulièrement associées à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des actions visant à promouvoir la diversité et l'inclusion, tout comme le Comité joint pour l'égalité et l'inclusion (CODI).

1.3 Nous continuerons à nous engager activement dans les questions de non-discrimination et la promotion des droits humains universels dans toutes les enceintes multilatérales pertinentes dans lesquelles l'UE et ses États membres jouent un rôle actif.

1.4 Au niveau des actions bilatérales, les délégations de l'UE continueront de suivre l'évolution de la situation en ce qui concerne les questions liées à la discrimination dans les pays partenaires, d'en rendre compte dans des rapports de politique générale et des rapports consacrés spécifiquement aux droits humains, et de les aborder dans le cadre des dialogues politiques et des dialogues sur les droits humains.

1.5 Nous intensifierons nos efforts pour faire en sorte que les questions liées à la non-discrimination, à la participation et à l'inclusion soient intégrées dans tous les domaines d'action, y compris dans notre politique interne en matière de ressources humaines, conformément aux cadres de l'UE en matière de droits humains et d'égalité de genre, notamment en renforçant les capacités du personnel et des structures de points de contact.



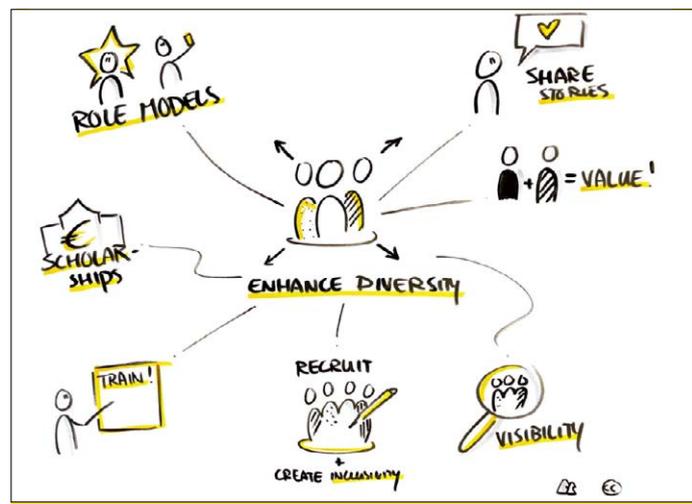
2. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Objectif: intégrer la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de la communication, afin de favoriser une prise de conscience collective et un changement culturel institutionnel

2.1 Nous lutterons contre la discrimination, et ferons barrière aux préjugés et aux stéréotypes, y compris en reconnaissant les inégalités existantes, au moyen d'actions de sensibilisation et de communication du SEAE. En outre, nous veillerons à ce que les aspects liés à la diversité soient systématiquement pris en compte dans les activités de sensibilisation et de communication du SEAE, notamment en utilisant un langage et des images inclusifs.

2.2 Nous renforcerons la sensibilisation autour des actions en faveur de la diversité et de l'inclusion, ainsi que la visibilité de ces actions, en célébrant par exemple les journées internationales qui sont dédiées à ces thématiques tant dans les délégations qu'au siège, notamment au travers d'initiatives plus centralisées et coordonnées.

2.3 Nous tiendrons systématiquement compte d'une représentation équilibrée dans les supports de communication, ainsi que lors de la planification et de l'organisation des visites, conférences et groupes d'étude.



2.4 Nous continuerons à renforcer la promotion du principe de non-discrimination établi par les normes en matière de droits humains. Cela suppose de promouvoir la participation de personnes et de groupes divers aux processus décisionnels, afin de s'assurer que ces personnes et ces groupes sont parties prenantes des décisions affectant les sociétés et les institutions officielles dont ils font partie.

2.5 Nous améliorerons la compréhension de différents aspects de la diversité au moyen de campagnes et d'activités de formation et de sensibilisation, au sujet notamment de la non-discrimination et de la sensibilité culturelle, favorisant ainsi un environnement de travail inclusif.

2.6 Nous veillerons à sensibiliser aux schémas qui existent en matière d'inégalités et de discrimination (qu'elle soit fondée sur les six grands motifs de discrimination ou sur tout autre motif). Il s'agit également de sensibiliser aux effets des préjugés, des microagressions et des stéréotypes qui les sous-tendent, afin de veiller à ce que ces phénomènes fassent l'objet de mesures internes et externes.

3. UN LEADERSHIP PLUS FORT

Objectif: renforcer le rôle des dirigeants dans la promotion de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion



3.1 Nous renforcerons la sensibilisation des managers aux inégalités, et leur capacité à y remédier, en prévoyant davantage de formations sur des sujets liés à la diversité et à l'inclusion, y compris la non-discrimination, les préjugés inconscients et la sécurité psychologique.

3.2 De nouveaux mécanismes de responsabilisation liés aux objectifs en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion seront proposés.

3.3 Nous poursuivrons nos efforts pour améliorer l'équilibre hommes-femmes et accroître la diversité au sens large au sein du personnel d'encadrement du SEAE, conformément aux engagements existants et en collaboration permanente avec les États membres.

3.4 Les managers de l'UE, y compris les chefs de délégation, les chefs de mission, les commandants et les représentants spéciaux et envoyés, seront encouragés (par les instances dirigeantes du SEAE) à promouvoir de manière proactive la non-discrimination, l'égalité, la diversité et l'inclusion dans le cadre de leur engagement interne et externe.

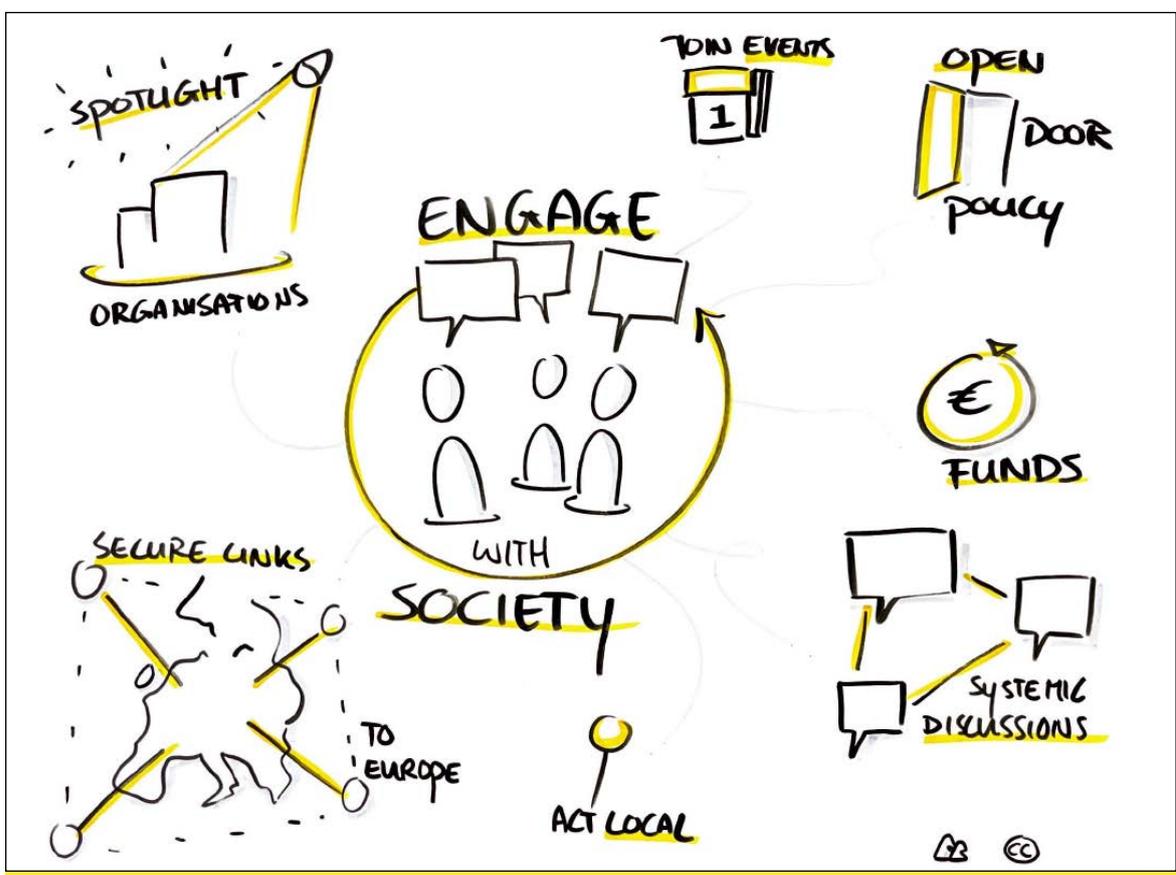
4. ENGAGEMENT AUX CÔTÉS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Objectif: mobiliser parmi le personnel le dialogue avec les groupes de la société civile promouvant l'égalité et la diversité

4.1 Nous renforcerons la sensibilisation et les capacités du personnel pour faire en sorte que la participation et l'inclusion au sens large soient des principes directeurs dans nos efforts de mobilisation et de dialogue, y compris dans le cadre de l'engagement aux côtés de la société civile.

4.2 Nous continuerons à soutenir, au moyen de démarches ou d'autres actions, celles et ceux qui voient leur voix et leur participation être entravées et qui sont exclus, tels que les défenseurs des droits humains, les organisations de femmes, les communautés LGBTQ+, les représentants des peuples autochtones, les groupes de jeunes, les personnes handicapées, les minorités ethniques et religieuses et d'autres personnes en situation vulnérable et marginalisée.

4.3 Nous continuerons à susciter l'adhésion, y compris avec les États membres de l'UE et d'autres partenaires, à la lutte contre la violence, les discours de haine, la désinformation et les atteintes à la liberté de réunion et à la liberté d'expression (en ligne et hors ligne) des groupes de la société civile et des individus qui promeuvent les droits humains et l'état de droit.



5. ACTIONS DE COMMUNICATION AINSI QUE DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT DE TALENTS

Objectif: promouvoir la diversité au sein du personnel par la communication, la sélection et le recrutement, en réduisant tout obstacle ou préjugé susceptible d'aller à l'encontre de cet objectif

5.1 Nous continuerons à œuvrer de concert avec l'EPSO et les États membres en ce qui concerne le recrutement fondé sur le mérite afin d'atteindre nos objectifs en matière d'équilibre hommes-femmes, ainsi que pour étudier la possibilité de créer une réserve de candidats plus diversifiée. Une attention particulière sera également accordée à la visibilité des carrières offertes par l'UE de manière à toucher un public européen plus large, en mettant l'accent sur l'enseignement supérieur.



5.2 Nous renforcerons les possibilités de formation et d'évolution de carrière pour l'ensemble du personnel et mettrons en œuvre d'autres actions visant à promouvoir l'égalité des chances.

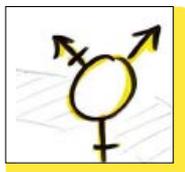
5.3 Nous intégrerons une dimension «diversité» dans le programme de la nouvelle Académie diplomatique européenne, y compris des éléments de formation s'articulant autour de la non-discrimination et de la sensibilité culturelle. Nous nous efforcerons également de veiller à la diversité parmi les participants.



5.4 Nous renforcerons la collaboration avec les institutions et agences de l'UE compétentes dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, dans le but de développer des synergies et de tirer des enseignements des meilleures pratiques des autres.

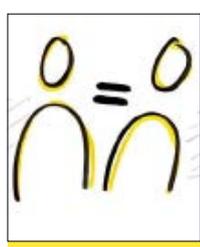
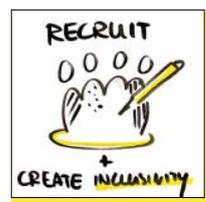
6. ACTIONS CIBLÉES VISANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ET À RENFORCER LA DIVERSITÉ AU SEIN DU SEAE

Objectif: mener des actions dans six domaines clés qui contribuent à la diversité au sein de notre organisation



6.1 GENRE: Nous nous efforcerons de parvenir à l'égalité de genre en renforçant nos efforts d'intégration de cette dimension. Il s'agit également de parvenir à un équilibre hommes- femmes à tous les niveaux de l'encadrement d'ici la fin de 2025 en soutenant le genre sous-représenté et en surveillant les facteurs susceptibles de contribuer à un déséquilibre.

6.2 HANDICAP: Nous stimulerons le recrutement, l'emploi et les perspectives de carrière des membres du personnel présentant des handicaps visibles et invisibles et créerons des environnements de travail inclusifs, que ce soit en termes d'accessibilité et d'aménagements raisonnables ou de soutien de la part des managers. Il s'agira également de lutter contre la stigmatisation et la discrimination à l'égard du personnel neuroatypique.



6.3 RACE ET ORIGINE ETHNIQUE: Nous renforcerons la représentation du personnel issu de minorités raciales et ethniques, en nous fondant sur les résultats de l'enquête sur la diversité et l'inclusion réalisée en 2021. Les actions de suivi nécessaires devraient couvrir l'ensemble de la carrière des collègues, de la sélection et du recrutement à l'évolution de carrière à tous les niveaux, y compris le passage à un poste d'encadrement. En outre, nous sensibiliserons le personnel à la discrimination raciale et ethnique et à la manière de la combattre.

6.4 LGBTIQ+: Nous nous efforcerons de mettre en place un environnement de travail pleinement inclusif, en fournissant un soutien et un accompagnement ciblés au personnel LGBTIQ+ et en adaptant les processus administratifs afin que ces personnes jouissent des mêmes droits et du même degré d'inclusion que tous les autres membres du personnel.



6.5 RELIGION ET CONVICTIONS: Nous favoriserons un environnement inclusif dans lequel les collègues se sentent accueillis et en sécurité et où chacun peut bénéficier des mêmes privilèges, quel que soit sa religion ou son système de croyance, en sensibilisant le personnel à la discrimination religieuse et à la manière de la combattre.

6.6 ÂGE: Nous promouvons un environnement de travail inclusif et attrayant dans lequel les collègues ont le sentiment d'être appréciés, respectés et soutenus dans leur parcours professionnel, quel que soit leur âge, y compris par l'apprentissage et la coopération intergénérationnels.



AUTRES MOTIFS:

Le SEAE adoptera une approche intersectionnelle, reconnaissant la combinaison de caractéristiques et d'identités multiples, et tiendra compte du fait qu'il peut arriver que celles-ci nourrissent des inégalités de traitement ou l'exclusion. Nous nous efforcerons également de lutter contre la discrimination fondée sur tout autre motif et de promouvoir une culture du travail inclusive, sûre et respectueuse, dans laquelle tous les membres du personnel se sentent à l'aise quelle que soit leur situation individuelle, y compris, par exemple, s'ils sont aidants proches ou à la tête d'une famille monoparentale.

ANNEXE 1: CADRES EXISTANTS POUR LES ACTIONS EXTÉRIEURES

a. Plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie (2020-2024)⁵

Le SEAE continuera à mettre en œuvre le plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie (2020-2024), ainsi que le cadre stratégique en matière de droits de l'homme et de démocratie adopté en 2012, qui contient un engagement explicite en faveur de la cohérence interne et externe. L'UE s'y est engagée à intensifier sa lutte contre toutes les formes de discrimination. En particulier, l'objectif de promouvoir l'accès des personnes handicapées aux technologies revêt une importance particulière dans le cadre du présent programme.

Les treize séries de **lignes directrices de l'UE en matière de droits de l'homme**⁶, également adoptées au niveau ministériel, envoient un signal politique fort, à savoir qu'elles constituent des priorités pour l'UE et ses États membres, et comprennent des lignes directrices horizontales qui présentent un intérêt particulier pour le présent programme, notamment en ce qui concerne la non-discrimination dans l'action extérieure, la promotion et la garantie du respect de tous les droits fondamentaux des personnes LGBTI, ainsi que les violences contre les femmes et les filles et la lutte contre toutes les formes de discrimination à leur encontre.

L'UE œuvre dans des enceintes multilatérales et dans des cadres bilatéraux pour combattre la discrimination et promouvoir la diversité et l'inclusion. Par exemple, les dialogues sur les droits humains constituent un moyen important pour l'UE de promouvoir la diversité et l'inclusion avec les pays partenaires.

L'UE utilise également différents canaux et outils pour sensibiliser aux défis et diffuser des informations concernant ses préoccupations, ses politiques et ses actions dans ce domaine. La célébration des journées internationales offre l'opportunité de communiquer en partageant des déclarations du HR/VP et du contenu destiné aux médias sociaux afin d'amplifier le message de l'UE par l'intermédiaire des délégations et du siège.

b. Troisième plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes⁷

Le plan d'action 2021-2025 de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans les relations extérieures de l'UE, dit GAP III, vise à accélérer les progrès en matière d'autonomisation des femmes et des filles dans le monde entier et à préserver les avancées réalisées en matière d'égalité de genre au cours des 25 années ayant suivi l'adoption de la déclaration et du Programme d'action de Beijing.

Le GAP III fournit un cadre stratégique pour l'UE axé sur cinq piliers d'action visant à accélérer les progrès vers le respect des engagements internationaux et à construire un monde dans lequel tout le monde peut s'épanouir. Il fait de la promotion de l'égalité de genre une priorité de toutes les politiques

⁵ <https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/action-plan-fr-print.pdf>

⁶ https://www.eeas.europa.eu/eeas/eu-human-rights-guidelines_fr

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0017&from=FR>

et actions extérieures, propose une feuille de route pour la collaboration avec les parties prenantes aux niveaux national, régional et multilatéral, renforce l'action dans les domaines thématiques stratégiques, invite les institutions de l'UE à montrer l'exemple et garantit la transparence des résultats.

Le GAP III promeut une approche transformatrice et intersectionnelle, qui intègre la dimension de genre dans toutes les politiques et actions. Il vise à s'attaquer aux causes structurelles de l'inégalité de genre et de la discrimination fondée sur le genre, notamment en associant activement les hommes et les garçons à la lutte contre les normes et les stéréotypes préjudiciables en matière de genre. Enfin, pour ne laisser personne de côté, le plan d'action vise à s'attaquer à toutes les dimensions intersectionnelles de la discrimination, en accordant une attention particulière, par exemple, aux femmes handicapées, aux femmes migrantes, et à la discrimination fondée sur l'âge, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions ou l'orientation sexuelle.

Il invite l'Union européenne à montrer l'exemple, notamment en mettant en place un leadership sensible au genre et équilibré entre les genres aux plus hauts niveaux politiques et de direction.

c. Stratégie de l'UE en faveur des personnes LGBTIQ⁸

Le SEAE soutient la mise en œuvre de la stratégie de la Commission européenne en faveur des personnes LGBTIQ, la toute première stratégie visant à combattre les discriminations à l'égard des personnes LGBTIQ au sein de la Commission européenne, de l'UE et au niveau mondial. La stratégie présente les actions et objectifs clés pour la période 2020-2025, qui reposent sur quatre piliers, à savoir:

- la discrimination à l'encontre des personnes LGBTIQ;
- la sécurité des personnes LGBTIQ;
- la construction de sociétés qui incluent les personnes LGBTIQ; et
- le combat mené pour l'égalité des personnes LGBTIQ dans le monde.

La stratégie en faveur des personnes LGBTIQ vise à garantir l'égalité des chances pour les personnes LGBTIQ en améliorant la protection juridique contre la discrimination tout en promouvant activement les politiques en matière de diversité et d'inclusion.

Elle contribue à l'élaboration d'une législation couvrant tous les domaines de la vie et à la lutte contre toutes les formes de discrimination par l'élaboration de politiques et le partage de bonnes pratiques. Ces discriminations peuvent par exemple prendre la forme d'un harcèlement et de stéréotypes à l'école à l'égard de celles et ceux qui sont perçu(e)s comme différent(e)s.

La lutte contre la haine et la violence à l'égard des personnes LGBTIQ, y compris par l'extension de la liste des «infractions de l'UE» au titre de l'article 83 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux crimes de haine et aux discours haineux (y compris à l'égard des personnes LGBTIQ), est au cœur de la stratégie.

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698&from=FR>

d. Plan d'action de l'UE contre le racisme (2020-2025)

La discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est interdite dans l'UE. Pourtant, cet type de discrimination persiste dans notre société, et plus de la moitié des Européens pensent que la discrimination est répandue dans leur pays. Selon l'Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA), 45 % des personnes d'ascendance nord-africaine, 41 % des personnes roms et 39 % des personnes d'ascendance subsaharienne ont été victimes de telles discriminations. 11 % des Juifs se sont sentis victimes de discrimination parce qu'ils étaient juifs.

Dans son [discours sur l'état de l'Union de 2020](#), la présidente Ursula von der Leyen a annoncé un nouveau [plan d'action de l'UE contre le racisme](#) qui comporte une série de mesures pour une période de cinq ans. La Commission veillera entre autres à ce que les États membres mettent pleinement en œuvre la législation de l'UE applicable et renforcent encore le cadre juridique, si nécessaire. Cela pourrait notamment concerner les domaines qui ne sont pas encore couverts par la législation en matière de non-discrimination, tels que le maintien de l'ordre.

Le plan d'action fait référence aux mesures que doivent prendre les États membres et comprend un engagement à accroître la diversité parmi le personnel de l'UE. Les mesures mentionnées dans le plan d'action englobent la sensibilisation et la lutte contre les stéréotypes raciaux et ethniques par l'intermédiaire des médias, de l'éducation, de la culture et du sport, ainsi que l'amélioration de la collecte de données ventilées par origine ethnique ou par race. De telles mesures pourraient également être mises en œuvre par les délégations de l'UE en tenant compte des sensibilités et contextes locaux.

e. Plan d'action pour la jeunesse dans l'action extérieure de l'UE pour la période 2022-2027

Le plan d'action pour la jeunesse est la «feuille de route opérationnelle» de l'UE pour l'association des jeunes à l'action extérieure de l'UE, et vise à améliorer la manière dont l'UE œuvre avec et pour les jeunes dans le monde entier. Les principales priorités sont de définir l'action extérieure en partenariat avec les jeunes et de faire en sorte qu'ils se sentent concernés, et ainsi d'accélérer les progrès vers la réalisation des engagements pris au niveau international tels que le Programme de développement durable à l'horizon 2030, l'accord de Paris sur le climat et le programme Jeunesse, paix et sécurité des Nations unies.

Le plan d'action pour la jeunesse comporte trois piliers d'action, alignés sur les trois domaines d'action essentiels de la stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse:

- **Mobiliser:** faire entendre davantage la voix des jeunes dans l'élaboration des politiques et la prise des décisions à tous les niveaux;
- **Autonomiser:** lutter contre les inégalités et doter les jeunes des compétences et des ressources dont ils ont besoin pour prospérer et réaliser leur potentiel;
- **Connecter:** multiplier les possibilités offertes aux jeunes de développer leurs réseaux et d'échanger avec leurs pairs.

En ce qui concerne la mise en œuvre, le plan d'action pour la jeunesse comprend des objectifs et des actions qui seront intégrés dans la programmation et les fonds au titre de l'Instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale - Europe dans le monde et de l'Instrument d'aide de préadhésion, ainsi que dans les dialogues politiques et stratégiques. Les États membres de l'UE, les organisations de jeunesse et les autres acteurs de la jeunesse y seront associés afin de garantir une bonne mise en œuvre. En outre, le Youth Sounding Board for EU International Partnerships (comité de réflexion des jeunes pour les partenariats internationaux de l'UE) et les structures consultatives de la jeunesse des délégations de l'UE joueront un rôle clé dans la mise en œuvre du plan d'action pour la jeunesse aux niveaux national et régional.

f. Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030

La stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 s'appuie sur la stratégie 2010-2020, qui a ouvert la voie à une Europe sans entraves pour les personnes handicapées. Étant donné que les personnes handicapées restent confrontées à des défis majeurs, la stratégie 2021-2030 vise à aller plus loin et à lutter contre les formes de discrimination qui persistent. La stratégie constitue également un volet essentiel de l'objectif de la présidente Ursula von der Leyen de construire une Union de l'égalité et de concrétiser le socle européen des droits sociaux.

La stratégie vise à réaliser des progrès dans tous les domaines de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, tant au niveau de l'UE qu'au niveau des États membres. L'objectif général est de garantir que les personnes handicapées en Europe, indépendamment de leur sexe, de leur race ou de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, de leur âge ou de leur orientation sexuelle:

- jouissent de leurs droits fondamentaux;
- aient les mêmes chances que les autres;
- puissent participer de manière égale à la société et à l'économie;
- puissent décider où, comment et avec qui elles vivent;
- puissent se déplacer librement dans l'UE, quels que soient leurs besoins en termes d'assistance;
- ne soient plus victimes de discriminations.

Non seulement la stratégie promeut une forte perspective intersectionnelle, mais elle soutient aussi la transition écologique et numérique et une Europe saine. Elle joue donc également un rôle essentiel dans la construction d'une Union durable, résiliente, innovante et équitable. En outre, il s'agit d'un outil important pour renforcer le rôle de l'UE en tant que partenaire mondial dans la lutte contre les inégalités, dans la réalisation des objectifs de développement durable des Nations unies et dans la promotion des droits humains.

g. Cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms 2020-2030

Ce cadre stratégique met l'accent sur sept domaines clés: égalité, inclusion, participation, éducation, emploi, santé et logement. De nouvelles recommandations et de nouveaux objectifs pour les États membres accompagnent chaque domaine. Sur le plan extérieur, l'UE a pour objectif de promouvoir l'égalité, l'inclusion et la participation au-delà de ses frontières. Cela devrait se faire dans le cadre des politiques d'élargissement, de voisinage, de développement et d'aide humanitaire de l'UE et des États membres. En outre, l'UE promeut la non-discrimination et l'égalité au moyen du plan d'action de l'UE en faveur des droits humains et de la démocratie (2020-2024) et des plans d'action de l'UE sur l'égalité de genre, et elle tient compte des questions relatives aux Roms dans la mise en œuvre des orientations de l'UE de 2019 relatives à la non-discrimination dans l'action extérieure. Le cadre stratégique invite également à un soutien accru à la société civile, à un engagement plus actif en faveur de l'égalité des Roms dans les enceintes multilatérales et à une meilleure intégration de la question de l'égalité des Roms dans les dialogues sur les droits humains et dans les dialogues politiques avec les pays partenaires.

h. Contacts avec les parties prenantes et soutien aux organisations de la société civile (OSC)

Dans ses conclusions de 2017 sur l'engagement de l'UE aux côtés de la société civile dans le domaine des relations extérieures, le Conseil a réaffirmé que *«le soutien de l'UE aux organisations de la société civile (OSC) devrait occuper une place plus importante dans tous les partenariats, et qu'une relation plus stratégique avec les OSC devrait être intégrée dans tous les instruments et programmes extérieurs, ainsi que dans tous les domaines de coopération, en particulier dans la politique de développement de l'UE, dans la politique européenne de voisinage et dans la politique d'élargissement de l'UE»*. La coopération avec la société civile est également indispensable à l'approche stratégique de l'UE de la résilience dans son action extérieure.

Civil society, including workers' and employers' organisations, and organisations and institutions representing individuals and groups experiencing discrimination, plays a vital role in the promotion of non-discrimination at local, national, regional and international level. It is therefore also important to ensure that attention is paid to organisations fighting discrimination and/or representing individuals and groups affected by discrimination in the civil society roadmaps drawn up by the EU as mentioned in the abovementioned Council conclusions, as well as the related 2012 Commission communication and Council conclusions.

La société civile, notamment les organisations de travailleurs et d'employeurs et les organisations et institutions représentant des individus ou des groupes victimes de discrimination, joue un rôle essentiel dans la promotion de la non-discrimination aux niveaux local, national, régional et international. Il importe donc de veiller à accorder de l'attention aux organisations qui luttent contre la discrimination et/ou représentent des individus ou des groupes touchés par la discrimination dans les feuilles de route pour la société civile élaborées par l'UE tel qu'il est mentionné dans les conclusions du Conseil susmentionnées ainsi que dans la communication de la Commission de 2012 et les conclusions du Conseil connexes.

Dans son engagement avec la société civile, l'UE devrait inclure des dialogues sur la lutte contre toutes les formes de discrimination et sur la promotion de la diversité et de l'inclusion.

Dans le cadre d'une approche multipartite de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques, l'UE continuera à faire appel à ses parties prenantes au sein des institutions et géographiquement au sein de l'UE, ainsi que dans les pays et régions cibles. L'UE devrait également prendre contact avec les acteurs économiques et les médias afin d'encourager le respect des droits humains et de promouvoir la diversité, la non-discrimination et l'inclusion.

ANNEXE 2: CADRES EXISTANTS POUR LES ACTIONS INTERNES

GENRE

a. Stratégie 2018-2023 du SEAE pour l'égalité des genres et des chances

Cette stratégie présentait la vision du SEAE quant à la manière de parvenir à l'égalité de genre et à l'égalité des chances pour l'ensemble de son personnel, conformément aux valeurs et objectifs européens communs, faisant écho à des visions similaires développées dans les institutions de l'UE. Elle s'articulait autour de trois grands axes:

- garantir l'égalité entre les femmes et les hommes (égalité de genre) au sein du SEAE;
- favoriser un environnement de travail ouvert et inclusif, respectueux de la diversité; et
- assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à des conditions de travail flexibles et axées sur les résultats.

Cette stratégie a déjà abouti à des résultats significatifs, notamment la création du COPEC, le Comité joint pour l'égalité des chances, composé de membres issus de l'administration et des représentants du personnel, la mise en place du réseau interinstitutionnel de conseillers pour l'égalité des chances, qui échange des bonnes pratiques et développe des actions conjointes en faveur de la diversité et de l'inclusion, et l'établissement du plan d'action du SEAE en faveur de la parité de genre 2021-2024.

b. Plan d'action du SEAE en faveur de la parité de genre 2021-2024

Ce plan d'action a été lancé par le secrétaire général, à la suite de l'engagement pris par le HR/VP d'atteindre 40 % de femmes à des postes d'encadrement d'ici à 2024. Il s'agissait d'une étape intermédiaire entre la stratégie 2018-2023 et le présent programme. Ce plan s'articulait autour des axes suivants:

- sensibiliser les femmes aux possibilités d'accéder à des fonctions d'encadrement et encourager les candidates potentielles à postuler à des postes d'encadrement;
- poursuivre le développement de mesures d'incitation adaptées en faveur de la formation et du développement; renforcer les compétences des femmes en particulier et proposer des solutions pour concilier vie professionnelle et vie privée répondant à leurs besoins spécifiques, étant entendu que ces mesures bénéficieraient à la fois aux hommes et aux femmes, dans un monde où les priorités personnelles et les régimes de travail évoluent;
- renforcer les procédures de sélection et de présélection afin d'encourager les femmes à postuler à des postes d'encadrement; garantir une politique interne durable qui améliorerait l'égalité de genre et la diversité au sein de l'institution;
- améliorer la culture d'encadrement et les processus organisationnels.

c. Troisième plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Voir l'annexe I

HANDICAP

a. Feuille de route du SEAE pour l'action en matière de handicap

Cette feuille de route sert de guide pour nos travaux futurs et définit les actions que nous nous attacherons à mettre en œuvre dans les années à venir, tout en évaluant les incidences et la faisabilité d'éventuelles nouvelles actions, ainsi que le calendrier.

Elle a été approuvée par le secrétaire général du SEAE le 29 juin 2020. Afin de suivre les avancées réalisées, la feuille de route a été mise à jour trois fois. La mise à jour la plus récente a été publiée sur l'intranet.

La feuille de route est axée sur quatre domaines principaux:

- la fourniture d'aménagements raisonnables aux personnes handicapées (y compris des lignes directrices/informations);
- l'accessibilité des bâtiments, de l'environnement de travail et de l'information;
- la sensibilisation aux handicaps et aux structures disponibles;
- la facilitation de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Les actions sont catégorisées comme suit: à court terme, à moyen terme, à long terme et «sur demande». Les actions sont également classées en fonction de leur faisabilité, comme «réalisable» ou «souhaitable».

Les actions énumérées dans ce document correspondent à des lignes directrices et à des processus généraux à mettre en œuvre, visant à améliorer l'environnement de travail du SEAE.

b. Décision relative à la mise à disposition d'aménagements raisonnables pour les fonctionnaires, les agents temporaires et les agents contractuels handicapés (ADMIN(2021) 260)

En novembre 2021, dans le cadre des efforts qu'il déploie pour lutter contre la discrimination et devenir une institution plus inclusive et plus efficace pour son personnel, et afin de promouvoir la participation pleine et effective des personnes handicapées en son sein, le SEAE a adopté des dispositions mettant en œuvre l'article 1d (4) du statut et établissant un cadre cohérent s'agissant de la mise à disposition d'aménagements raisonnables pour le personnel du SEAE présentant un handicap.

Si certaines demandes d'aménagements raisonnables nécessitent une analyse minutieuse, d'autres peuvent faire l'objet d'un traitement accéléré, lorsqu'elles concernent une solution technique simple liée à un type spécifique de handicap, principalement pour les personnes présentant des déficiences physiques et sensorielles; cela garantira une approche proportionnée permettant un traitement efficace et rapide des demandes les plus simples et les plus courantes. Cette décision s'applique aux fonctionnaires, aux agents temporaires et aux agents contractuels. Des mesures de soutien peuvent être demandées en envoyant un courriel à l'adresse électronique: REASONABLE-ACCOMMODATION@eeas.europa.eu.

c. Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH)

La Convention relative aux droits des personnes handicapées et le protocole facultatif s'y rapportant ont été adoptés le 13 décembre 2006 au siège des Nations unies à New York.

La CNUDPH est le premier instrument international juridiquement contraignant fixant des normes minimales pour les droits des personnes handicapées et la première convention relative aux droits humains à laquelle l'UE est devenue partie. La convention dispose que les personnes handicapées ont les mêmes droits que toute autre personne. Elle définit également comment les pays peuvent protéger ces droits.

La convention est entrée en vigueur dans l'UE le 22 janvier 2011. Tous les États membres de l'UE l'ont signée et ratifiée. Jusqu'à présent, 22 pays de l'UE ont également signé et ratifié le protocole facultatif s'y rapportant, qui établit un mécanisme de traitement des plaintes individuelles pour la convention.

Cela signifie que chaque pays de l'UE doit protéger les droits des personnes handicapées. La Commission européenne coordonne la mise en œuvre de la convention au niveau de l'UE. La stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 couvre tous les domaines de la convention des Nations unies.

d. Lignes directrices pour la mise en œuvre du soutien en faveur des personnes handicapées (ADMIN(2021)6)

En mars 2021, le SEAE a adopté de nouvelles lignes directrices pour permettre le remboursement à 100 % des coûts non médicaux, y compris des frais liés à la scolarisation, pour les enfants à charge handicapés des membres du personnel.

Dans les limites des crédits disponibles, un soutien financier peut être accordé aux membres du personnel ou aux membres de leur famille à charge qui souffrent d'un handicap. Le montant de ces crédits est déterminé annuellement. Les crédits destinés à soutenir les personnes handicapées doivent être utilisés conformément aux conditions fixées dans les lignes directrices susmentionnées, une fois qu'une aide a été demandée dans le cadre des régimes nationaux et d'autres dispositions du statut et du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne. La décision d'accorder une aide est prise par l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui gère le budget consacré au soutien en faveur des personnes handicapées.

e. Guide sur la communication inclusive

En novembre 2020, afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, le SEAE a publié un bref guide en anglais et en français intitulé «Communiquer avec une personne en situation de handicap». Ce guide fournit des lignes directrices sur la communication inclusive pour toutes et tous, et s'applique aux situations de travail et à la vie quotidienne. Il propose quelques conseils sur la manière d'aborder les interactions avec une personne handicapée, ainsi qu'une liste de choses à faire et à ne pas faire à l'intention du personnel d'encadrement et des personnes associées au processus de recrutement.