



Strasbourg, 15 mai 2019

GEC(2019)6

COMMISSION POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE (GEC)

« Lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme »
(Helsinki, 28-29 mars 2019)

Projet de rapport préliminaire
Rédigé par Minna Lyytikäinen

Table des matières

Introduction	3
Définition du sexisme	4
Principaux défis posés par la lutte contre le sexisme	5
Lutte contre le sexisme : enseignements tirés des bonnes pratiques	6
Sensibilisation et changement d'attitudes	7
Création d'un environnement favorable à l'égalité de genre	8
Réglementation et législation	9
Utilisation efficace de la Recommandation pour changer les politiques et pratiques	10

Introduction

« Aujourd'hui, le sexisme est endémique, demain nous appartient ».

- Kat Banyard, Fondatrice, UK Feminista

Le sexisme sévit en Europe dans tous les domaines de la vie. Des modèles de stéréotypes et de discrimination fortement ancrés limitent le potentiel des femmes et des hommes, car les individus prennent des décisions, petites ou grandes, qui sont fondées non pas sur des faits, mais sur des préjugés. Le genre (entre autres marqueurs de la différence) détermine donc, dans une large mesure, les choix d'une personne en matière d'éducation et de carrière, de participation aux activités sportives et autres centres d'intérêt, d'accès aux ressources et aux fonctions de direction ainsi que le degré de responsabilités familiales et domestiques et les heures de travail non rémunérées. En tant que tels, les stéréotypes limitent les rôles des femmes et des hommes, freinent le développement de leurs capacités et talents naturels ainsi que leurs expériences vécues en milieu scolaire ou professionnel et leurs chances. Le sexisme et les stéréotypes empêchent les individus, le plus souvent les femmes, de faire entendre leur voix et de choisir les carrières auxquelles ils ou elles peuvent prétendre et dont notre société tirerait profit. Le sexisme est l'une des raisons pour lesquelles l'évolution des lois, politiques et pratiques en matière d'égalité de genre n'a pas encore permis une égalité à part entière aux niveaux structurel, culturel et personnel. L'existence du sexisme atteste d'un besoin urgent de traiter les causes sous-jacentes de la discrimination et de la disparité, souvent cachées à la vue de tous.

La Conférence « Lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme » a réuni des responsables politiques et des spécialistes de différents secteurs et de toute l'Europe afin qu'ils partagent leur expérience de la lutte contre le sexisme et les préjugés. Le présent rapport résume les principales discussions de la conférence et souligne notamment les exemples pertinents de bonnes pratiques dans le secteur public, les entreprises privées et les organisations de la société civile, qui y ont été présentés. Cette conférence a coïncidé avec l'adoption, le 27 mars 2019, de la Recommandation CM/Rec(2019) du Comité des ministres du Conseil de l'Europe aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme. Ce rapport formule des recommandations sur la manière dont cet instrument peut être mis en œuvre dans la pratique et fournit des exemples spécifiques qui peuvent inspirer la conception d'initiatives similaires dans d'autres pays.

Définition du sexisme

La Recommandation Rec(2019)1 définit le sexisme comme « *Tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportement fondés sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur du fait de leur sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne, avec pour objet ou effet :*

- I. *de porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou*
- II. *d'entraîner pour une personne ou un groupe de personnes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou socio-économique ; ou*
- III. *de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; ou*
- IV. *de faire obstacle à l'émancipation et à la réalisation pleine et entière des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou*
- V. *de maintenir et de renforcer les stéréotypes de genre »*

Nous observons tous continuellement le monde qui nous entoure et nous formulons des hypothèses relatives à toutes les choses pour lesquelles nous disposons d'informations incomplètes. Les hypothèses nous aident à prendre des décisions sur les choses qui nous concernent, qu'il s'agisse des choix de repas, de l'itinéraire à emprunter pour nous rendre au travail ou de la carrière à poursuivre. Les hypothèses deviennent cependant problématiques lorsque nous les formulons à propos d'autres personnes, en nous fondant sur des stéréotypes profondément ancrés qui sont liés au genre, à l'âge, à la race, l'orientation sexuelle ou aux capacités d'une personne. Ces préjugés inconscients sont enracinés dans nos modes de pensée, nos institutions, nos structures sociales et nos cultures. Nous sommes entourés et influencés par des stéréotypes dès notre plus jeune âge, dans tous les domaines de la vie, qu'il s'agisse des différences de traitement des filles et des garçons dès l'enfance, de choix des carrières recommandées aux étudiantes et étudiants, de possibilités de pratiquer des sports ou de la représentation inégale des hommes et des femmes dans les médias et le divertissement. Les stéréotypes de genre sont à la fois la cause et la conséquence du sexisme et de l'inégalité de genre.

Ils fonctionnent généralement comme des contraires, de type fort-faible, la division du pouvoir en constituant l'axe central. Ce qui caractérise la puissance et la positivité est généralement associé au masculin tandis que les attributs de caractère négatifs et passifs sont associés à la féminité. Pour un même comportement, les individus sont donc jugés différemment en fonction de leur sexe. Les femmes qui occupent des fonctions de direction, par exemple, sont souvent confrontées au problème de la « sympathie ». Par ailleurs, non seulement les hommes sont jugés plus aptes à occuper des postes de pouvoir, mais ils sont également considérés comme neutres. Les politiques, les entreprises et même les systèmes d'intelligence artificielle reposent sur l'hypothèse que le citoyen, le travailleur ou l'utilisateur par défaut est un homme (blanc, hétérosexuel). Enfin, des sanctions sont prévues pour les femmes et les hommes qui brisent les stéréotypes et, en tant que tels, les hommes souffrent également de rôles spécifiques dévolus à

leur genre. Le déséquilibre du pouvoir au sein de la société signifie cependant que les femmes et les minorités de genre sont victimes de discrimination systémique et de sexisme. Ce constat démontre que les stéréotypes et la discrimination ne sont pas seulement fondés sur des préjugés individuels, mais aussi sur des structures de répartition inégale des pouvoirs.

Le sexisme est la cause d'inégalités flagrantes touchant tous les domaines de la vie. Dans le monde du travail, les stéréotypes sexistes et la discrimination ont pour conséquence le plafond de verre, la persistance d'un écart de rémunération lié au genre dans les entreprises et les secteurs industriels et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le sexisme sévit dans les écoles. Selon une enquête menée dans les établissements secondaires au Royaume-Uni, par exemple, un quart des enseignants du secondaire sont témoins chaque jour de stéréotypes à l'école. Le langage sexiste est répandu, comme le harcèlement sexuel (UK Feminista : « *Le sexisme est omniprésent* » Étude sur le sexisme dans les établissements scolaires et sur la manière de la combattre). De manière plus générale, une épidémie de violence fondée sur le genre sévit dans nos sociétés européennes, avec des taux de déclaration et de condamnation extrêmement bas.

Le sexisme transparaît également dans la faible représentation des femmes en politique et dans les obstacles rencontrés dans leurs tentatives pour exercer efficacement leur mandat de représentantes élues : l'Assemblée parlementaire a enquêté auprès des parlementaires et de leurs collaborateurs à propos du sexisme dans les parlements en Europe. Les conclusions confirment l'existence d'attitudes sexistes et d'abus au sein de ces institutions démocratiques : 85 % des parlementaires ont ainsi été victimes de violence psychologique, 58 % ont été victimes d'abus en ligne et 67 % ont fait l'objet de remarques sur leur apparence physique.

Par ailleurs, le sexisme est particulièrement préjudiciable aux personnes qui ne se conforment pas aux définitions binaires strictes du genre, comme en témoignent la violence et les autres crimes haineux subis par quiconque conteste les normes et les stéréotypes de genre, que ce soit en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Enfin, le sexisme, les stéréotypes de genre et la discrimination ont des répercussions généralisées sur l'image que les individus ont d'eux-mêmes, leur estime de soi et leur santé mentale.

Principaux défis posés par la lutte contre le sexisme

Le sexisme est un problème difficile à aborder parce qu'il repose sur des stéréotypes qui semblent si naturels, des inégalités si flagrantes que nous ne les voyons pas. L'identité de genre et les relations entre les femmes et les hommes sont vécues au plus profond de la personne. L'égalité de genre se démarque ainsi de bien d'autres domaines de l'action publique : c'est une réalité vécue pour chacun d'entre nous. Nous pouvons probablement tous citer une situation dans laquelle nous avons été victimes de discrimination liée au genre, de sexisme ou, tout au moins, dans laquelle nous avons été la cible de stéréotypes malsains.

La prévention et la lutte contre le sexisme commencent donc au niveau personnel : nous devrions tous prendre davantage conscience de nos propres schémas de pensée, cerner les préjugés potentiels et faire en sorte de traiter les zones d'ombre qui persistent dans le cadre de nos travaux consacrés à l'égalité de genre. Pour combattre pleinement le sexisme, nous devons notamment examiner comment nous pourrions passer d'une conception strictement binaire du genre à une vision plus nuancée ou complexe. Et comment nous pourrions offrir un espace d'expression aux personnes actuellement sous-représentées dans le processus d'élaboration des décisions publiques en matière d'égalité de genre dans nos pays et nos organisations.

La lutte contre les stéréotypes de genre est hautement politique, car elle implique de s'opposer à des rapports de force profondément établis, de contester et confronter, par exemple, de grandes industries et entreprises puissantes qui tirent des profits considérables des images sexistes et de l'exploitation sexuelle des femmes, que ce soit dans l'industrie pornographique mondiale ou dans les grands médias sociaux. D'autre part, nous ne pouvons pas combattre le sexisme sans nous attaquer à la répartition du travail (et du pouvoir) à la maison, en particulier à la répartition du travail lié à la reproduction. Ce qui se passe dans la sphère privée et la manière de répartir les tâches familiales et domestiques a des répercussions sur les perspectives des parlementaires, des journalistes et des cinéastes, pour ne citer que quelques exemples. L'une des conséquences les plus persistantes de cette répartition inégale du travail familial et domestique consiste bien sûr à perpétuer des normes de genre stéréotypées d'une génération à l'autre.

Aujourd'hui, les défenseurs de l'égalité de genre en Europe doivent relever un défi beaucoup plus difficile que celui de l'élaboration de politiques et de mécanismes de mise en œuvre appropriés. Les participants à la conférence se sont dits préoccupés par le fait que les progrès réalisés en matière d'égalité de genre et, plus généralement, de droits de l'homme et de dignité humaine soient sapés de manière systématique et continue. Cet aspect de l'environnement politique dans lequel nous travaillons signifie que plusieurs initiatives identifiées au cours de cette conférence seront considérablement retardées. À ce stade, il importe de soutenir et de favoriser les réseaux européens qui mettent en commun leur expertise et créent des alliances pour lutter contre le sexisme. Il convient en outre de veiller à ce que ces réseaux soient aussi inclusifs et intersectionnels que possible.

Lutte contre le sexisme : enseignements tirés des bonnes pratiques

Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a franchi une étape importante avec l'adoption de la Recommandation sur la prévention et la lutte contre le sexisme. La conférence a rassemblé des experts de différents secteurs et de toute l'Europe afin qu'ils partagent leurs expériences en matière de politiques et pratiques de lutte contre les stéréotypes, la discrimination et le sexisme et s'informent sur la manière dont les États membres peuvent commencer à mettre en pratique la Recommandation. Les bonnes pratiques peuvent être regroupées en trois catégories principales :

- (i) sensibilisation et changement d'attitudes,
- (ii) création d'un environnement favorable et
- (iii) réglementation et législation,

Cette section présente plusieurs bonnes pratiques de chaque catégorie qui peuvent être source d'inspiration pour l'élaboration d'initiatives similaires dans les autres pays.

Sensibilisation et changement d'attitudes

Les initiatives de sensibilisation et de changement d'attitudes relatives aux rôles et aux relations entre les femmes et les hommes font partie intégrante des outils de lutte contre le sexisme. Ces initiatives ont leur place dans les établissements scolaires, les lieux de travail, les institutions politiques et les médias. UK Feminista, par exemple, forme les nouveaux enseignants et propose à ceux qui exercent déjà, une formation consacrée aux attitudes sexistes et au harcèlement sexuel dans les établissements scolaires. Le mouvement a élaboré des modèles de stratégies pour l'enseignement, que les enseignants peuvent télécharger. Des entreprises comme Pfizer offrent à leurs employés une formation sur les préjugés inconscients. Pfizer organise des ateliers pour les dirigeants afin de les éclairer sur ce que sont les préjugés et un suivi de la formation est assuré par un contrôle des changements dans l'environnement de travail et des progrès réalisés.

Autre type de formation importante susceptible de changer les attitudes : les formations de motivation et de compétences ainsi que le mentorat proposé aux femmes qui veulent progresser dans leur vie professionnelle. Pour tenter d'améliorer la parité femmes/hommes parmi les cadres dirigeants des administrations locales, les villes allemandes de Francfort et de Wuppertal ont organisé des ateliers de motivation pour les femmes qui souhaiteraient accéder à des postes de direction (en plus d'une formation consacrée aux préjugés inconscients destinée aux commissions de sélection/recrutement). Pfizer a élaboré des programmes de mentorat à l'intention du personnel féminin et a facilité l'adhésion à une association de femmes dirigeantes afin de leur donner accès à des outils et réseaux. L'Union belge des journalistes a fourni un accompagnement dans le domaine des médias à des expertes en vue d'améliorer la parité femmes/hommes des experts interviewés par les journalistes.

On a relevé récemment des exemples marquants de campagnes qui visent à changer les attitudes dans la société en général. La plus populaire est peut-être #MeToo, qui a eu des retentissements dans le monde entier, avec la mobilisation mondiale des femmes pour lutter contre le sexisme et le harcèlement, mais aussi les obstacles rencontrés par de nombreuses femmes pour mettre en lumière les abus. Il existe d'autres exemples de campagnes plus spécifiques, notamment la campagne « #PasDansMonParlement », ainsi que le prix russe de « Sexiste de l'année » décerné à un contenu particulièrement sexiste dans les médias, la publicité et la politique. Se faire ainsi l'écho de propos sexistes les rend plus concrets et critiquables. L'attribution de ce titre sensibilise le public aux propos sexistes.

Création d'un environnement favorable à l'égalité de genre

S'il est important de changer les attitudes et les mentalités des femmes et des hommes, des filles et des garçons pour lutter contre le sexisme, il convient également de prendre des mesures plus concrètes pour changer les structures et les institutions afin de créer un environnement plus favorable à l'égalité de genre. Mettre un terme au sexisme ne devrait pas être considéré comme relevant de la responsabilité individuelle d'hommes ou de femmes. Trois questions déterminent si un environnement constitue un terrain fertile pour le sexisme et les abus ou bien pour le développement de relations équitables entre les femmes et les hommes : la violence/sécurité, la représentation et les lieux de travail avec des approches cohérentes du genre.

Premièrement, il est essentiel de mettre un terme au harcèlement et aux menaces de violence pour que les établissements scolaires, lieux de travail et collectivités deviennent des lieux d'épanouissement pour les femmes et les hommes. Il est particulièrement important de pouvoir offrir une expérience éducative sans discrimination ni violence à toutes les filles et tous les garçons, quels que soient leur origine ethnique, leur religion, leurs capacités, leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. La menace de violence et d'abus empêche continuellement les femmes et les minorités sexuelles et de genre de poursuivre leurs objectifs, de participer au débat public et à la prise de décisions ainsi qu'aux communautés en ligne sur un pied d'égalité avec les hommes (hétérosexuels). Par ailleurs, les stéréotypes de genre rendent les jeunes hommes en particulier, souvent issus de milieux marginalisés, également vulnérables au crime et à la violence interpersonnelle.

Deuxièmement, la représentation est importante pour les relations entre les femmes et les hommes et le sexisme. Si nous constatons que, dans différents secteurs de la société, les femmes réussissent dans leur travail à tous les niveaux, un plus grand nombre de femmes devraient être incitées à suivre cet exemple et, par conséquent, elles devraient rencontrer moins d'obstacles sur leur chemin. Il est particulièrement important de constater que des femmes issues de divers milieux occupent des postes de direction dans le monde de l'entreprise, la culture, la politique et l'administration. La représentation des hommes dans les secteurs et industries auparavant dominés par les femmes, y compris dans le travail familial et domestique non rémunéré dans les familles, est tout aussi importante. Les quotas peuvent être utiles, voire nécessaires, dans les situations où l'absence de représentation des femmes nourrit des stéréotypes négatifs qui maintiennent, à leur tour, la représentation à un faible niveau. Mais il existe d'autres moyens permettant d'améliorer la représentation de la diversité. Il convient en particulier d'éliminer les stéréotypes tendant à faire de l'expertise et du leadership des attributs intrinsèquement masculins. Pour améliorer la représentation des femmes en qualité d'expertes dans les médias, l'Union belge des journalistes a notamment développé « Expertalia », une ressource destinée aux journalistes qui fournit des renseignements sur des expertes dans différents domaines et sur des experts issus de minorités. Le fait qu'un plus grand nombre de femmes exercent le métier de réalisatrices de films et de scénaristes devrait se traduire par une meilleure représentation de la diversité de nos sociétés dans les films et programmes télévisés.

Troisièmement, les lieux de travail doivent combattre sérieusement l'inégalité de genre et le sexisme. Le facteur principal consiste à déterminer dans quelle mesure la direction de l'entreprise encourage le changement. L'adhésion et la motivation de la direction sont une condition nécessaire, sinon suffisante, pour changer les attitudes, les pratiques et les attentes au sein des organisations, y compris sur de courtes périodes. Lorsque la volonté politique nécessaire est présente, les entreprises disposent de plusieurs outils pour lutter contre le sexisme. La certification EDGE, par exemple, mesure la parité femmes/hommes à tous les niveaux de l'organisation, l'écart de rémunération lié au genre, les pratiques et les politiques mises en place pour garantir des carrières équitables et l'évaluation par les employés des possibilités d'évolution de carrière. Les entreprises ont ainsi la possibilité d'analyser leur entité dans une perspective de genre à partir de données solides et de se positionner par rapport aux autres entreprises, industries ou secteurs à l'aide de la norme de certification mondiale EDGE. Plusieurs entreprises ont également admis la valeur ajoutée d'un processus de certification reconnu qui vaudrait à l'échelle mondiale.

La lutte contre les stéréotypes et le sexisme sur le lieu de travail exige également que les employeurs prennent en compte les responsabilités domestiques et familiales des salariés. Les municipalités allemandes ont amélioré l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en offrant, par exemple, des services de garde d'enfants et des possibilités de télétravail, un aspect essentiel de leur stratégie visant à améliorer les perspectives de carrière des femmes. L'absence de prise en compte des responsabilités familiales et domestiques freine non seulement la carrière des femmes, mais peut également limiter considérablement leur participation à la prise de décisions publiques et aux institutions représentatives. Par ailleurs, un équilibre vie privée/vie professionnel satisfaisant est bénéfique pour tous les salariés, notamment ceux qui ont des enfants.

Réglementation et législation

Un examen de la législation en vigueur dans le monde, réalisé par Equality Now, a révélé de nombreux domaines de discrimination. Certains types de discrimination sont évidents, comme les lois sur l'inégalité successorale, l'obéissance de la femme, le mariage des mineurs. Il existe souvent des lois beaucoup moins sexistes en apparence qui n'en demeurent pas moins discriminatoires. Les lois discriminatoires sur la nationalité perpétuent ainsi le stéréotype selon lequel les femmes appartiennent à leur père ou à leur mari ; la législation sur le congé parental qui exclut les hommes renforce la répartition inégale du travail familial et domestique ; et la mise en œuvre inégale des lois sur l'égalité des rémunérations est un signe que les femmes vaudraient simplement un peu moins.

Un rapport consacré à la législation sur la violence sexuelle dans 15 pays de l'ex-Union soviétique, publié par Equality Now, a mis en évidence des modèles de lois discriminatoires dans la région. Les femmes sont incitées à régler par elles-mêmes les affaires de viol, et les lois sont conçues selon des critères d'honneur et de moralité. La préservation de l'honneur familial est généralement la priorité. Au Royaume-Uni, les hommes de moins de 25 ans sont susceptibles d'être acquittés en cas de viol, généralement au motif qu'une condamnation briserait leur avenir, qu'ils ne pourraient pas gagner leur vie, etc. En vertu de la logique qui est celle du défendeur, on observe clairement une tendance devant les tribunaux à examiner les antécédents sociaux des victimes et à faire référence à tout élément démontrant une attitude séductrice ou provocante sur le plan sexuel de leur part. Si de tels éléments sont établis, le ministère public ne poursuivra pas l'action pénale sachant bien qu'en raison de stéréotypes, les femmes qui ont de tels antécédents sociaux sont moins susceptibles d'obtenir gain de cause en pratique. Les lois sur le viol ont tendance à exiger la démonstration qu'il a été fait usage d'une force supplémentaire, en apportant, par exemple, la preuve de blessures. La nouvelle législation suédoise a défini le viol comme l'absence de consentement actif, plutôt que le recours à la force (voir aussi la Convention d'Istanbul).

Des efforts s'imposent en matière de législation, en particulier pour élaborer de nouvelles lois bien pensées visant à lutter contre de nouveaux phénomènes tels que le cyberharcèlement et les cyberbrimades. Du fait de l'omniprésence des appareils intelligents connectés dans notre vie, un nombre croissant de crimes sexistes ont lieu en ligne et les lois et pratiques existantes ne suffisent généralement pas à les combattre. Un partenaire proche ou un ex-partenaire peut surveiller un individu ; les cyberbrimades peuvent facilement dégénérer et se traduire par de la violence physique à l'encontre de la victime, y compris un homicide. Le cyberharcèlement peut être également exercé par de parfaits étrangers utilisant des « archives » de données sur les réseaux sociaux, comme des photos. Dans des cas extrêmes, les cyberbrimades ont causé de graves maladies mentales, et même des suicides.

Utilisation efficace de la Recommandation pour changer les politiques et pratiques

Les présentations des experts et les discussions qui ont eu lieu lors de la conférence ont abouti à un certain nombre de recommandations à l'intention des membres de la Commission pour l'égalité de genre et des autres personnes engagées à combattre les stéréotypes de genre et le sexisme dans les institutions et communautés qui les entourent.

1. L'importance de la **volonté politique et du leadership** pour le changement a été soulignée à maintes reprises. L'attitude des responsables, au sein des entreprises, des institutions politiques, de la société civile ou des organismes de recherche, transparaît dans l'ensemble de l'organisation. Elle a une incidence sur le sérieux avec lequel les initiatives de sensibilisation, de formation et de certification sont prises. Elle détermine le niveau du financement et des autres ressources disponibles pour la réforme organisationnelle ainsi que l'engagement qui sous-tend ces changements en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

2. Un changement systématique d'attitudes sur les lieux de travail et dans la société exige du **temps et de l'expertise**. La **disponibilité du financement** est déterminante pour que les tentatives de lutte contre le sexisme se traduisent par des changements systématiques. Des ressources suffisantes permettent, par exemple, le recours à des points de contact pour l'égalité de genre (comme dans les municipalités allemandes), la recherche pour créer et mettre à jour une base de données sur les stéréotypes et le sexisme, les initiatives de l'OSC qui sensibilisent et renforcent la responsabilisation, ainsi que l'harmonisation des salaires dans les secteurs à prédominance féminine et dans les secteurs majoritairement masculins (ou « neutres »).
3. Les unités et programmes chargés de l'égalité de genre devraient mettre l'accent sur **l'analyse des stéréotypes et des préjugés inconscients**, ainsi que sur la nature politique du sexisme, qui sape de nombreuses initiatives bien pensées par ailleurs.
4. Les stéréotypes et le sexisme se conjuguent avec d'autres marqueurs d'identité et axes de pouvoir, notamment l'âge, l'origine ethnique et la race, les capacités, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Tout travail de lutte contre le sexisme doit **prendre au sérieux l'intersectionnalité** et analyser ouvertement les différentes discriminations et inégalités cachées qui expliquent que le sexisme soit vécu très différemment par les hommes et les femmes d'origines différentes.
5. Les instruments internationaux, comme la Recommandation Rec(2019)1 ou la Convention d'Istanbul, peuvent être très utiles aux parties prenantes nationales qui s'efforcent **d'obliger les autorités à rendre des comptes**. De telles synergies peuvent être soutenues par une collaboration systématique entre les différentes parties prenantes sur des aspects spécifiques du sexisme, par exemple dans le recrutement, les médias, les activités en ligne, etc.
6. Les États membres seront invités à **évaluer l'avancement** de la mise en œuvre de la Recommandation et à rendre compte régulièrement des mesures prises et des progrès accomplis. Ces processus de suivi et d'établissement de rapports pourraient être exploités pour permettre l'apprentissage, la collaboration et la responsabilisation tant au niveau national qu'europpéen.