

Observatoire de l'égalité entre les genres

Rapport d'activités 2025

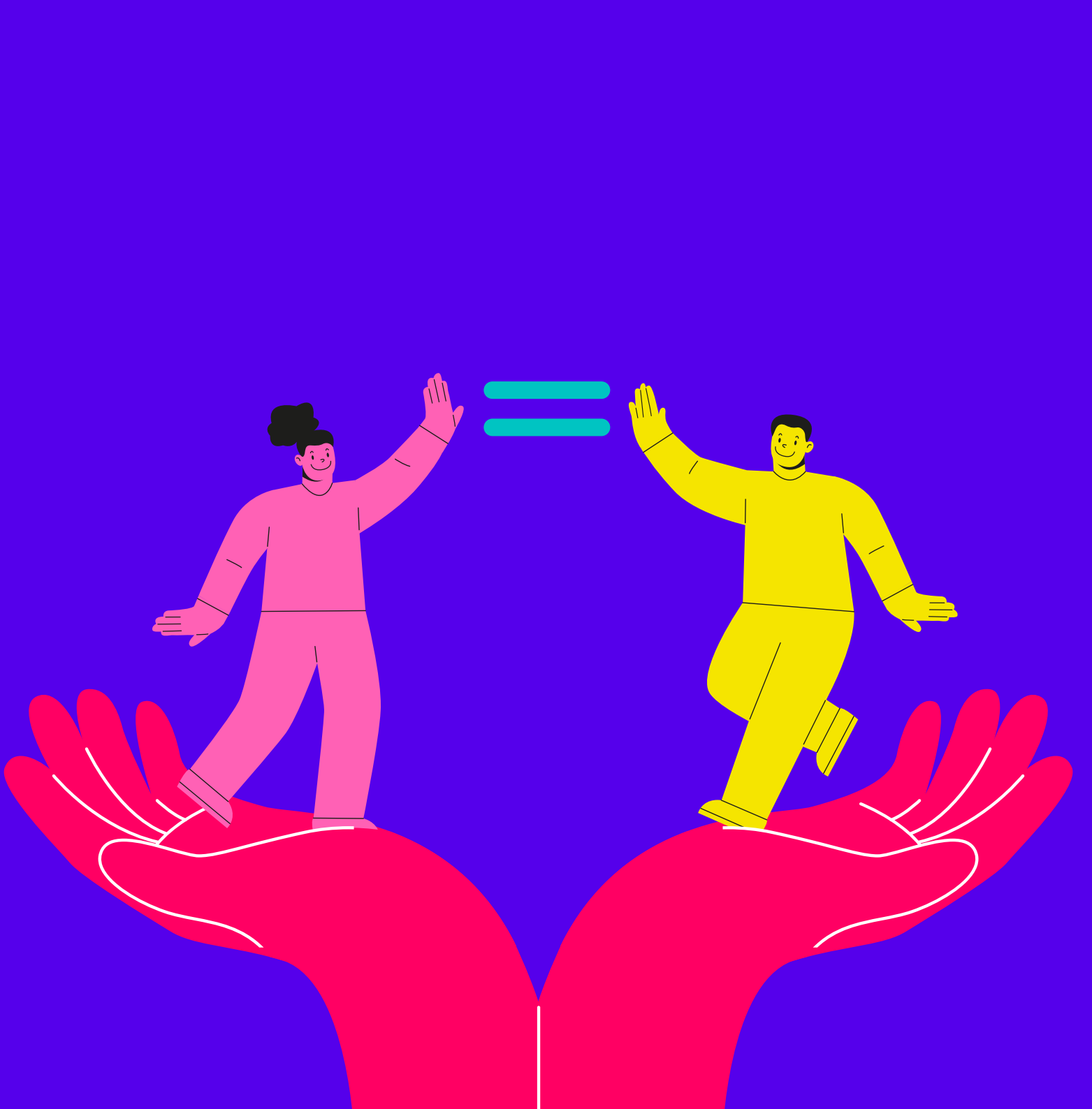


mega

Observatoire de l'égalité entre les genres

Rapport d'activités 2025





Sommaire

Préface	6
Première partie – Activités de l’Observatoire de l’égalité entre les genres	8
Présentation de l’Observatoire de l’égalité entre les genres	9
Nouvelle identité visuelle	10
Activités 2025	11
Mises à jour de données	11
Amélioration continue et publication de nouveaux indicateurs	13
Migration de la base de données	14
Travaux du Comité d’accompagnement	14
Travaux en lien avec des directives européennes	15
Données relatives aux personnes non binaires	16
Inégalités dans le domaine de la santé	17
Activités de communication	18
Représentation à des réunions	19
Gender equality index	20
Deuxième partie – Repères chiffrés : une sélection d’indicateurs des domaines de l’Observatoire de l’égalité entre les genres	25
Violence domestique	27
Inégalités de genre dans le travail	28

Préface

L'Observatoire de l'égalité entre les genres a été doté d'une base légale en 2024 marquant une étape charnière dans son développement. D'autres jalons importants ont marqué l'année 2025.

Le présent rapport d'activités s'inscrit dans la nouvelle identité visuelle de l'Observatoire, développée en 2025 afin d'accroître sa visibilité, de reforcer son identification et d'assurer une communication plus cohérente.

La base légale de l'Observatoire prévoyait la mise en place d'un comité d'accompagnement qui a entamé ses travaux en 2025. Ses missions, dont celle de fournir son appui méthodologique et statistique, sont essentielles au fonctionnement de l'Observatoire. Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble de ses membres pour leur engagement actif au sein de cette instance.

Dans une démarche permanente d'amélioration continue et de garantie de la qualité, l'Observatoire a également poursuivi le renforcement et la stabilisation de son infrastructure technique tout au long de l'année 2025.

En ce qui concerne les indicateurs, une mise à jour des 500 indicateurs composant l'Observatoire a été réalisée. Par ailleurs, de nouveaux indicateurs ont été introduits dans le domaine de l'équilibre vie professionnelle/vie privée et dans le domaine du travail.

Nous constatons l'existence et la persistance d'inégalités de genre, entre autres, dans l'organisation du travail et de la vie quotidienne. Si les femmes et les hommes participent au travail de care, les femmes y demeurent surreprésentées et continuent d'assumer une part plus importante des responsabilités familiales. Cette situation se traduit par des contraintes sur leur disponibilité et leur trajectoire professionnelle, et également leur accès au temps de loisir.

Dans le domaine du travail, les inégalités se manifestent notamment par une répartition inégale des femmes et des hommes selon les secteurs d'activité, ainsi que par une plus grande proportion de femmes occupant un travail à temps partiel. Les évolutions au niveau des postes à responsabilité restent lentes, et les femmes y demeurent sous-représentées. Ces inégalités s'inscrivent souvent dans les différentes étapes du parcours de vie des individus.

Si certaines avancées sont observées, il convient d'en souligner la fragilité. Les acquis peuvent se reconfigurer facilement sous l'impact d'une crise économique, sociale ou sanitaire. C'est pourquoi nous poursuivons notre travail d'observation, d'analyse et de documentation. Plus que jamais, nous restons pleinement engagés en faveur de la réduction des inégalités de genre, au bénéfice tant des femmes que des hommes.

Yuriko Backes,
Ministre de l'Égalité des genres et de la Diversité



Première partie :

Activités de l'Observatoire de l'égalité entre les genres



Présentation de l'Observatoire de l'égalité entre les genres

La mise en place d'un Observatoire de l'égalité entre les genres au sein du ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité (MEGA) a été entamée en 2019. La structure s'est inspirée du Gender Equality Index de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, qui calcule un indice sur base de 31 indicateurs dans 6 domaines, à savoir l'emploi, la prise de décision, l'équilibre vie professionnelle – vie privée, le revenu, l'éducation et la santé.

L'Observatoire de l'égalité entre les genres a été progressivement construit et finalisé en 2023.

Sa raison d'être

L'Observatoire de l'égalité entre les genres constitue un outil indispensable à la mise en œuvre de politiques publiques fondées sur des données probantes (« evidence-based »). Il permet non seulement de guider la définition d'actions ciblées en matière d'égalité entre les genres, mais également d'évaluer l'impact et l'efficacité des projets et mesures en cours. L'égalité entre les genres étant partie intégrante de la solution pour de nombreux défis actuels de la société, il importe à l'Observatoire de donner une image transversale et exhaustive de l'égalité entre les genres au sein de la société.

Ses missions

Les missions de l'Observatoire de l'égalité entre les genres sont définies par la loi du 7 novembre 2024 portant création d'un Observatoire de l'égalité entre les genres et d'un Conseil supérieur à l'égalité entre les genres.

L'article 2 de la prédite loi définit ainsi les missions suivantes pour l'Observatoire :

1. fournir un ensemble de données objectives aidant les acteurs œuvrant dans le domaine de l'égalité à opérer les choix adéquats en matière de politiques d'égalité entre les genres ;
2. fournir des informations aux professionnels du terrain pour pouvoir évaluer et adapter leur travail ;
3. rechercher la coopération avec d'autres observatoires publics nationaux et internationaux ;
4. suivre et analyser les évolutions en matière d'égalité entre les genres au Luxembourg.

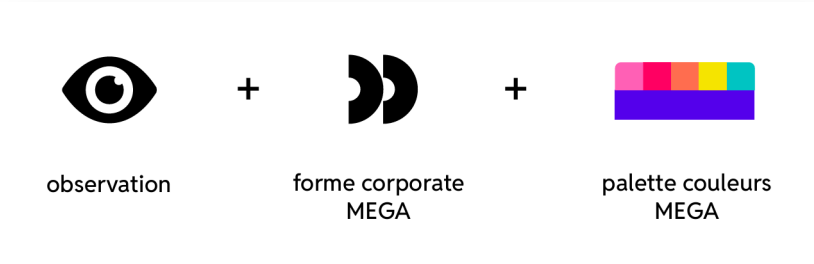
Son organisation

L'Observatoire est placé sous la responsabilité du ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité. Ses activités sont assurées par une équipe permanente de 2 personnes, avec le soutien d'un consultant externe.

Nouvelle identité visuelle

En novembre 2024, l'Observatoire de l'égalité entre les genres s'est doté d'une base légale¹, première étape clé dans son développement institutionnel et stratégique.

Le lancement de sa nouvelle identité visuelle en 2026 marquera la prochaine étape importante dans le développement de l'Observatoire. Celle-ci vise non seulement à renforcer sa visibilité, mais également à soutenir une communication plus unifiée et plus impactante. Elle constitue ainsi un levier essentiel pour accompagner les projets futurs et consolider la place de l'Observatoire dans son environnement institutionnel et social.



¹ Loi du 7 novembre 2024 portant création d'un Observatoire de l'égalité entre les genres et d'un Conseil supérieur à l'égalité entre les genres.

Activités 2025

Mises à jour de données

L'Observatoire de l'égalité entre les genres publie plus de **500 indicateurs catégorisés en 7 domaines**, mis à jour chaque année selon la disponibilité de données.

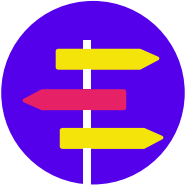
Ainsi en 2025, l'Observatoire a collecté les données les plus récentes disponibles pour chaque indicateur, les a intégrées dans sa **base de données** et les a publiées sur son **site web**. Les **domaines concernés** étaient les suivants :



Violence domestique



Emploi/Travail



Prise de décision



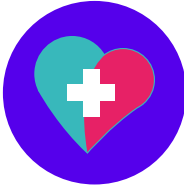
Équilibre vie professionnelle/
vie privée



Revenu



Éducation



Santé

Différentes sources de données sont utilisées. Dans certains cas, celles-ci sont directement accessibles en ligne. Pour d'autres indicateurs, les fournisseurs de données sont contactés directement afin d'obtenir les données les plus récentes.

Les principales sources sont :

- l'Institut national de la statistique et des études économiques (Statec)
- Eurostat
- l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
- l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS)
- l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)
- l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)
- la Chambre des Députés
- le ministère de la Culture
- le ministère de l'Économie
- le ministère de la Fonction Publique
- l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)
- les gestionnaires sociaux actifs dans le cadre de la violence domestique
- la Police
- le Parquet
- l'Unité médico-légale de documentation des violences (UMEDO).



Amélioration continue et publication de nouveaux indicateurs

En parallèle des travaux réguliers de mise à jour des données, l'Observatoire travaille en permanence à renforcer la qualité et la richesse du catalogue d'indicateurs publiés, tout en renforçant la valorisation des données auprès des utilisateurs.

A cette fin, certaines améliorations et modifications ont été mises en place :

- l'harmonisation des libellés, la suppression de catégories sans données, la mise à jour des notes méthodologiques ;
- la revue des métadonnées et de la visualisation graphique ;
- le renommage du domaine "Travail" en "Emploi" afin de refléter aussi bien le travail sous contrat avec un employeur que l'entrepreneuriat ;
- l'identification de nouveaux indicateurs.

En 2025, des nouveaux indicateurs ont été rajoutés à la base de données de l'Observatoire afin de compléter les données dans le domaine du Travail, de l'Équilibre vie professionnelle/vie privée et du Revenu.

Les indicateurs suivants ont notamment été intégrés :

- répartition des autorisations d'établissement émises aux entrepreneurs en nom propre, par sexe et type d'activité ;
- répartition des autorisations d'établissement émises aux dirigeants de personnes morales, par sexe et type d'activité ;
- l'écart de pension entre les femmes et les hommes, le "gender pension gap" moyen et médian ;
- de nouveaux indicateurs relatifs au domaine Équilibre vie professionnelle/vie privée, issus des enquêtes Care 2022 et 2024 de EIGE, ont été publiés, nécessitant une réorganisation de l'architecture du domaine Équilibre vie professionnelle/vie privée ;
- des indicateurs relatifs à la violence fondée sur le genre, issus de l'enquête EU-GBV (2024), ont été préparés en vue de leur mise en ligne en 2026.

Migration de la base de données

Après la refonte du site Internet, réalisée en 2024, l'Observatoire a procédé en 2025 à la **refonte** et **relocalisation** de sa base de données centralisée au Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE), pour permettre de disposer à terme d'indicateurs clés publiques dynamiques et pour être en mesure de créer des statistiques diverses et à la demande. Cette base de données bénéficie dorénavant de la qualité de service habituelle du CTIE (sauvegarde régulière, mises-à-jour régulières, etc.). Compte tenu du rôle de l'Observatoire en tant qu'instance centrale de collecte et de diffusion des données sur l'égalité entre les genres, cette étape revêt une importance particulière pour garantir la sécurisation et la préservation durable de ce patrimoine de données.

Travaux du Comité d'accompagnement



De gauche à droite : Madame Aline Muller (Liser) ; Madame Laurence Weber (IGSS) ; Monsieur Paul Reiff (Statec) ; Madame Clarissa Dahmen (Statec) ; Madame Danièle Siebenaler (Observatoire, MEGA) ; Madame Melina Toussaint (Observatoire, MEGA) ; Madame Skerdilajda Zanaj (Université du Luxembourg)

Le Comité d'accompagnement de l'Observatoire a été mis en place par la loi du 7 novembre 2024 portant création d'un Observatoire de l'égalité entre les genres et d'un Conseil supérieur à l'égalité entre les genres. L'article 6 précise que l'Observatoire comprend un Comité d'accompagnement, composé de 5 membres au moins. La composition, les missions et les modalités de fonctionnement du Comité d'accompagnement sont définies par le Règlement grand-ducal du 10 décembre 2024 déterminant la composition, l'organisation et le fonctionnement du Comité d'accompagnement de l'Observatoire de l'égalité entre les genres et du Conseil supérieur à l'égalité entre les genres.

Le Comité d'accompagnement de l'Observatoire se compose ainsi des cinq membres suivants :

1. un·e représentant·e du ministre ayant l'Égalité entre les genres et de la Diversité dans ses attributions ;
2. un·e représentant·e de l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg ;
3. un·e représentant·e de l'Inspection générale de la sécurité sociale ;
4. un·e représentant·e de l'Université du Luxembourg ;
5. un·e représentant·e du Luxembourg Institute of Socio-economic Research (Liser).

Le Comité s'est réuni pour la première fois le 15 mai 2025. Lors de cette première réunion, l'Observatoire a été présenté en détail, notamment son historique, sa mission, son fonctionnement ainsi que les développements futurs planifiés. Le rôle et le fonctionnement du Comité ont ensuite été discutés. Finalement, un projet visant à analyser la situation socio-économique des femmes et des hommes, en lien avec le risque de pauvreté, a été présenté.

Le Comité s'est réuni une deuxième fois le 13 novembre 2025. Cette réunion avait principalement pour objet la présentation d'un document de réflexion portant sur l'intégration de données relatives aux personnes non binaires sur l'Observatoire. À cette fin, deux expertes représentant l'association Laboratoire d'Etudes Queer, sur le Genre et les Féminismes (LEQGF), autrices du document de réflexion, étaient présentes pour présenter le document de réflexion et les principales conclusions. Une discussion enrichissante et stimulante a ensuite eu lieu avec les membres du Comité.

Travaux en lien avec des directives européennes

Directive (UE) 2024/1385 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

L'Observatoire continue à assumer le rôle du point focal pour le Luxembourg dans le contexte de l'Article 44 de la Directive (UE) 2024/1385 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Dans ce cadre, une représentante de l'Observatoire participe aux travaux du groupe de travail mis en place par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes

La Loi du 19 décembre 2025 portant fixation d'un objectif quantitatif en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs de sociétés cotées transpose la Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes. L'article 5 de cette loi précise de nouvelles fonctions attribuées à l'Observatoire principalement en ce qui concerne la publication d'informations sur la représentation des sexes dans les conseils des sociétés cotées.

Données relatives aux personnes non binaires

En 2024, le MEGA avait mandaté le Laboratoire d'Etudes Queer, sur le Genre et les Féminismes (LEQGF) de mener un travail de réflexion sur l'intégration de données relatives aux personnes non-binaires dans la collecte de données de l'Observatoire.

Le travail a porté à la fois sur les définitions, les bonnes pratiques internationales et des recommandations opérationnelles en vue d'une collecte plus inclusive. Il propose un scénario sur ce que la non-binarité implique pour la collecte de données et explore également la possibilité d'introduire l'orientation sexuelle comme critère de ventilation des données.

Selon les autrices, la collecte de données sur les personnes non-binaires peut uniquement s'établir et s'appliquer de manière transversale au sein des institutions publiques, si la non-binarité est officiellement intégrée dans la loi. « Introduire des données non-binaires ne peut uniquement relever de la responsabilité du MEGA, mais devrait idéalement s'inscrire dans un processus qui réunit des acteurs institutionnels variés ».

Dans ce contexte, l'Observatoire et le MEGA promeuvent une politique de collecte de données inclusive, de non-discrimination et de « gender et diversity mainstreaming » auprès des principaux acteurs de collecte de données au Luxembourg.

Les principaux enseignements de ce travail de réflexion soulignent qu'une collecte de données doit respecter plusieurs principes :

- le principe de l'inclusion : la collecte doit prendre en compte la diversité des individus et des groupes, afin de produire des données représentatives et inclusives (« If we're not counted, we don't count » (Source : LGBT Foundation)) ;
- le principe de parcimonie : la collecte doit être limitée aux données strictement nécessaires ;
- le principe de précision : des définitions claires des termes utilisées doivent être fournies ;
- le principe d'auto-détermination : la collecte doit permettre aux personnes interrogées de s'auto-identifier dans la mesure du possible ;
- la préférence d'une « two-step approach » : si nécessaire, une collecte qui pose la question du sexe assigné à la naissance et de l'identité de genre en deux étapes afin d'éviter toute ambiguïté et confusion.

Cette approche en deux étapes est également décrite dans la publication « Quality considerations for EIGE's Gender Statistics Database (2nd edition) ».



Publication
des données
non-binaires

La prise en compte de l'identité de genre implique un changement de culture statistique, dépassant la ventilation binaire. Elle suppose également que la catégorie « autre » soit pensée de manière conceptuellement robuste et respectueuse des personnes. Même si la faible taille de la population non binaire et l'effort de re-conception des outils peuvent être perçus comme un coût élevé pour un « petit » gain statistique, du point de vue des droits humains et de l'égalité, la visibilité de ces groupes est cruciale. Il est par ailleurs important de construire l'acceptabilité sociale et politique de ces collectes, en liant explicitement les statistiques non binaires aux objectifs d'égalité, de lutte contre les discriminations et de suivi des engagements internationaux du Luxembourg. Une traduction opérationnelle s'inscrit nécessairement dans un processus progressif et de long terme, la construction de nouvelles routines statistiques, l'adaptation des outils existants et la montée en compétences des acteurs·rices ne pouvant être instantanées.

À court et moyen terme, des approches d'estimation statistique pourraient jouer un rôle : elles permettraient en effet de disposer des ordres de grandeur, en attendant qu'un système statistique national soit en mesure de déterminer la population non binaire. En 2025, l'Observatoire a analysé la possibilité de déployer une telle méthode pour produire des estimations à court et moyen terme de la proportion de personnes non binaires. Toutefois, même ce type d'approche repose sur la disponibilité préalable de données de base suffisantes, dont la collecte demeure un prérequis indispensable.

Les travaux engagés en faveur d'une collecte de données plus inclusive se poursuivront, avec pour objectif de garantir une meilleure prise en compte de la diversité des publics et des réalités vécues, de réduire les biais existants et de disposer de données plus complètes, comparables et utiles pour l'élaboration, le suivi et l'évaluation des politiques et actions mises en œuvre.

Inégalités dans le domaine de la santé

Après la publication des indicateurs dans le domaine de la santé sur l'Observatoire de l'égalité entre les genres en 2023, le MEGA a mandaté en 2024 le Luxembourg Institute of Health (LIH) de l'étude « **Gender matters in health : describing gender health gaps in Luxembourg** » afin d'approfondir l'analyse des indicateurs du domaine de la santé. L'étude fut publiée en 2025.

Si les inégalités de santé sont souvent vues d'un point de vue du sexe biologique, cette étude, au-delà de cela, analyse les facteurs et contextes socio-économiques qui peuvent également impacter ces inégalités. C'est ce qu'on appelle communément une approche intersectionnelle. De plus, l'étude compare la situation au Luxembourg à celle d'autres pays de l'Europe.



Publication
Gender Matters
in Health



Publication
Impact
Report

Les résultats majeurs de cette étude sont :

- au Luxembourg, les femmes présentent des taux plus élevés de multimorbidité, de douleurs intenses, de symptômes dépressifs et de besoins de soins non satisfaits que les hommes, et l'écart entre les sexes ne cesse de se creuser au fil du temps ;
- entre 2014 et 2019, l'écart entre les sexes en matière de symptômes dépressifs et de besoins de soins non satisfaits s'est creusé au Luxembourg, dépassant la moyenne de l'UE ;
- les inégalités en matière de santé au Luxembourg sont influencées par l'interaction entre le genre, l'âge et des facteurs socio-économiques ;
- en 2019, les femmes âgées de 65 ans et plus bénéficiant d'un faible soutien social ou vivant seules étaient près de deux fois plus susceptibles de souffrir de multimorbidité que les hommes du même groupe d'âge ;
- en 2019, les jeunes femmes (âgées de 15 à 24 ans) ayant un faible niveau d'éducation étaient plus de six fois plus susceptibles de signaler des symptômes dépressifs que les hommes du même groupe d'âge et du même niveau d'éducation. Les femmes nées hors de l'UE dans cette tranche d'âge étaient 4,8 fois plus susceptibles de signaler des symptômes dépressifs que les hommes ;
- en 2019, au Luxembourg, les femmes âgées de 15 à 44 ans ayant un faible niveau d'éducation ou bénéficiant d'un soutien social insuffisant étaient plus susceptibles de se retrouver confrontées à des besoins de santé non satisfaits.

Activités de communication

Le renforcement des efforts de communication de l'Observatoire s'avère indispensable afin de libérer pleinement son potentiel et de lui permettre d'accomplir efficacement son mandat. Dans cette optique, l'Observatoire créera, en 2026, ses propres comptes sur les réseaux sociaux afin de renforcer sa visibilité, d'améliorer la diffusion des informations et d'établir une communication directe, réactive et cohérente avec ses publics cibles. Cette présence permettra également de valoriser les projets en cours et de soutenir la transparence institutionnelle, tout en s'adaptant aux usages numériques actuels.

Dans ce contexte, l'Observatoire a également élaboré en 2025 (publié en janvier 2026) son premier « Factsheet » sur la thématique de l'égalité des genres dans le sport. En effet, l'égalité des genres dans le sport et le renforcement de la place des femmes dans le sport est une priorité pour le MEGA ; à cet égard, la campagne « Equality Moves », réalisée conjointement avec le Ministère des Sports en 2024 a rencontré un excellent niveau d'adhésion.

Le factsheet « Genre et sport au Luxembourg : La place des femmes dans le sport au Luxembourg » illustre :

- une participation différenciée selon le genre et le type de pratique ;
- une faible présence des femmes dans les fonctions d'encadrement et de décision ;
- une pratique sportive élevée quel que soit le genre.

Représentation à des réunions

- depuis décembre 2024 : Représentant suppléant au Forum d'Experts de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) ;
- participation à un exercice de collecte de données administratives sur la violence domestique et la violence entre partenaires, initié par EIGE ;
- participation à un exercice de collecte de données sur les mécanismes institutionnels pour l'égalité des genres et le gender mainstreaming, initié par EIGE ;
- participation à la 31^e réunion des Experts de l'EIGE, Vilnius, 11 juin 2025 ;
- participation au Comité de Pilotage Droits de l'enfant, Luxembourg, 11 juin 2025 et 18 novembre 2025 ;
- participation au groupe de travail traitant l'article 44 de la Directive (UE) 2024/1385, Vilnius, 12-13 juin, et en ligne le 9 décembre 2025 ;
- participation au « Meeting of the High level group on Gender mainstreaming », Copenhague, 8-9 septembre 2025 ;
- participation à la réunion du Comité des statistiques publiques du STATEC, 20 novembre 2025, en ligne ;
- participation à la présentation du Gender Equality Index 2025 par EIGE, Bruxelles, 2 décembre 2025.

Gender Equality Index¹

L'indice d'égalité de genre est un outil développé pour mesurer, comparer et suivre les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union européenne.

Il est publié chaque année et constitue une référence majeure en Europe pour les décideurs politiques, les chercheurs, les ONG et le public.

En 2025, le Luxembourg occupe la 9^e place parmi les États membres de l'Union européenne dans le cadre du Gender Equality Index (GEI), avec un score de 63,9 points sur 100. Le Luxembourg affiche une progression continue ces dernières années : +10,1 points depuis 2015, ce qui en fait le 4^e pays ayant enregistré la plus forte progression, et +4,6 points depuis 2020. Le Luxembourg se situe ainsi au-dessus de la moyenne de l'UE, établie à 63,4 points sur 100.

Entre 2020 et 2025, le Luxembourg a enregistré des avancées dans la majorité des domaines, à l'exception de la santé où une légère baisse est observée. Néanmoins, l'analyse sur le long terme, depuis 2015, révèle une tendance positive même dans ce domaine, marquée par une amélioration globale et une réduction des inégalités entre femmes et hommes.

Le secteur de l'emploi mérite une attention particulière. Le Luxembourg connaît une évolution positive de l'emploi féminin. Néanmoins, le pays présente également le taux d'emploi féminin le plus élevé dans les secteurs à bas salaires avec un taux de 38 %.

Les revenus et l'écart de pension entre les sexes apparaissent pour leurs parts particulièrement dignes d'intérêt. Au Luxembourg, les femmes vivant en couple perçoivent en moyenne un salaire annuel correspondant à 80 % de celui de leur partenaire, tandis que les hommes gagnent en moyenne 33 % de plus que leur partenaire. Ces écarts se sont réduits au cours de la dernière décennie. La différence entre les ratios de revenus est particulièrement prononcée chez les couples dont au moins l'un des partenaires est hautement qualifié et chez les couples avec enfants. Quant à l'écart de pension, il est de 33 % au Luxembourg contre 25 % au niveau de l'UE.

Dans le domaine de l'éducation, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'achever des études supérieures (70 % des femmes âgées de 30 à 34 ans contre 62 % des hommes). La proportion de femmes dans les professions liées aux TIC a progressé de 3 % depuis 2015 pour atteindre 17 %. Elle demeure inférieure à la moyenne de l'UE et nécessite des efforts supplémentaires.

Dans le secteur des soins, les femmes continuent d'assumer la majorité des tâches domestiques et des responsabilités liées aux soins, consacrant davantage de temps que les hommes à la garde des enfants et aux travaux ménagers. Ainsi, 24 % des femmes ayant des enfants âgés de 0 à 11 ans y consacrent plus de cinq heures par jour, contre 11 % des hommes. En ce qui concerne les tâches ménagères, (cuisine, ménage, lessive), 38 % d'entre elles déclarent les réaliser, contre 21 % des hommes.

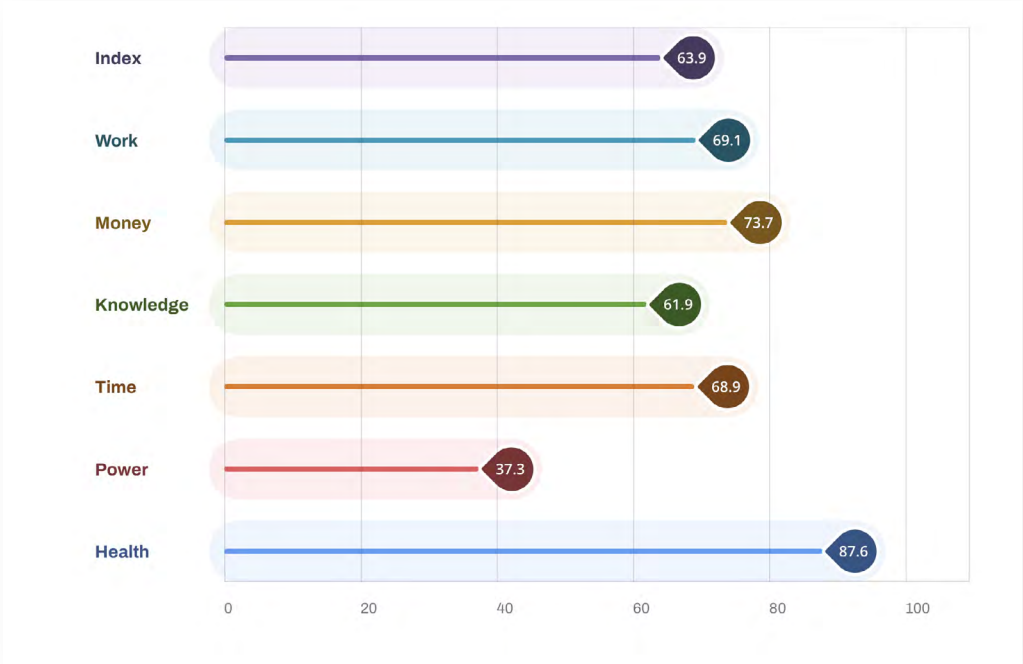
¹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/LU>

Le domaine du pouvoir a progressé de 9,7 points depuis 2020. Cette croissance est principalement due à des améliorations enregistrées dans les sous-domaines du pouvoir économique et du pouvoir social. Malgré ces avancées, les femmes demeurent sous-représentées dans les fonctions politiques.

L'édition 2025 du GEI repose sur une méthodologie révisée, marquant la première mise à jour majeure de l'indice depuis 2013. Compte tenu des questions émergentes dans un contexte en constante évolution, les priorités politiques changent et mettent davantage l'accent sur l'impact de la numérisation sur nos vies et sociétés et l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela inclut des indicateurs actualisés, de nouvelles sources de données et une attention accrue portée aux données individuelles, au-delà des seules données relatives aux ménages.

Afin de garantir la comparabilité dans le temps, EIGE a appliqué la nouvelle méthodologie à l'indice d'égalité de genre des années précédentes, permettant ainsi un suivi homogène des tendances en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'édition 2025 du GEI affiche un score de 63,4 sur 100 pour l'UE en 2025. L'égalité des sexes a progressé de +10,5 points depuis 2010 et de +7,4 points depuis 2015. À ce rythme – une augmentation d'environ 0,7 point par an – il faudrait au moins 50 ans avant que l'égalité des genres soit atteinte dans l'UE.



Source : EIGE <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/LU>

Focus thématique du Gender Equality Index 2025 : les stéréotypes de genre

En 2025, EIGE a consacré son focus thématique sur les stéréotypes de genre (Source : *Special Eurobarometer 545 on Gender Stereotypes* (12 janvier – 4 février 2024, Luxembourg 505 interviews), *EIGE CARE Survey 2024*). EIGE a ainsi présenté des données sur la perception qu'a le public des rôles attribués à chaque sexe dans chaque domaine. Ces données montrent à quel point les normes de genre, profondément ancrées, continuent d'influencer notre vie quotidienne, nos choix et nos opportunités.

Un « countrysheet » pour le Luxembourg avec tous les résultats est disponible sous <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>.

Les résultats de l'enquête indiquent ce que pensent les gens des rôles des femmes et des hommes dans la société. Plus le pourcentage est élevé, plus le stéréotype est ancré dans la société. Ne sont présentés ici que quelques exemples, la liste n'étant pas exhaustive :

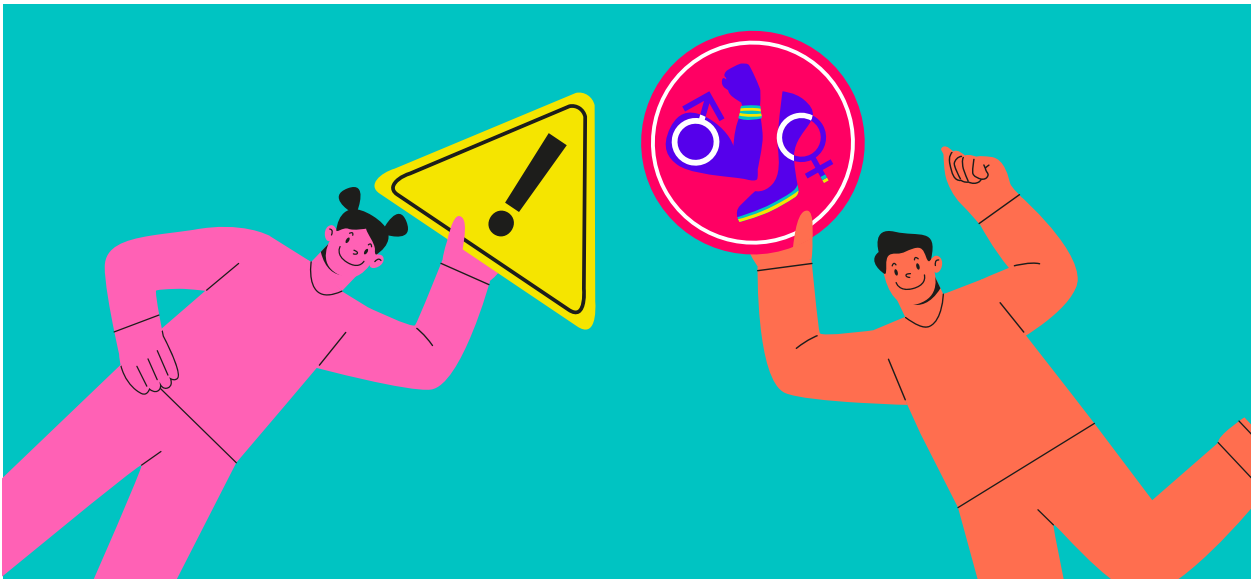
	Femmes	Hommes
 Les hommes gagnent plus que les femmes parce que leurs emplois sont plus exigeants (% 15+, 2024) – Ont tendance à être d'accord ou tout à fait d'accord	24 %	28 %
 Si les services de garde d'enfants ne sont pas disponibles, les mères devraient rester à la maison avec l'enfant et les pères devraient privilégier leur travail (% 16-74, 2024) – D'accord ou tout à fait d'accord	47 %	61 %
 Le rôle le plus important d'un homme est de gagner de l'argent (% 15+, 2024) – Ont tendance à être d'accord ou tout à fait d'accord	20 %	32 %
 Le rôle le plus important d'une femme est de s'occuper du foyer et de sa famille (% 15+, 2024)	19 %	25 %

	Femmes	Hommes
 Les femmes devraient prendre la plupart des décisions concernant la gestion du ménage (% 16-74, 2024) – D'accord ou tout à fait d'accord	48 %	56 %
 Les femmes et les hommes sont traités de la même manière à l'école / à l'université (% 15+, 2024) – D'accord	75 %	77 %
 Le bien-être familial est amélioré lorsque les pères et les mères partagent également le congé parental (% 16-74, 2024) – D'accord ou tout à fait d'accord	65 %	70 %
 Dans l'ensemble, les hommes sont moins compétents que les femmes pour accomplir les tâches ménagères (% 15+, 2024) – Ont tendance à être d'accord ou tout à fait d'accord	30 %	31 %
 Les hommes sont plus ambitieux que les femmes en politique (% 15+, 2024) – Ont tendance à être d'accord ou tout à fait d'accord	43 %	41 %
 Les compétences relationnelles (« soft skills ») souvent attribuées aux femmes sont importantes pour être un bon dirigeant (% 15+, 2024) – Ont tendance à être d'accord ou tout à fait d'accord	74 %	66 %
 Il est acceptable qu'un homme contrôle les finances de sa conjointe (% 18+, 2024) – Acceptable	26 %	46 %

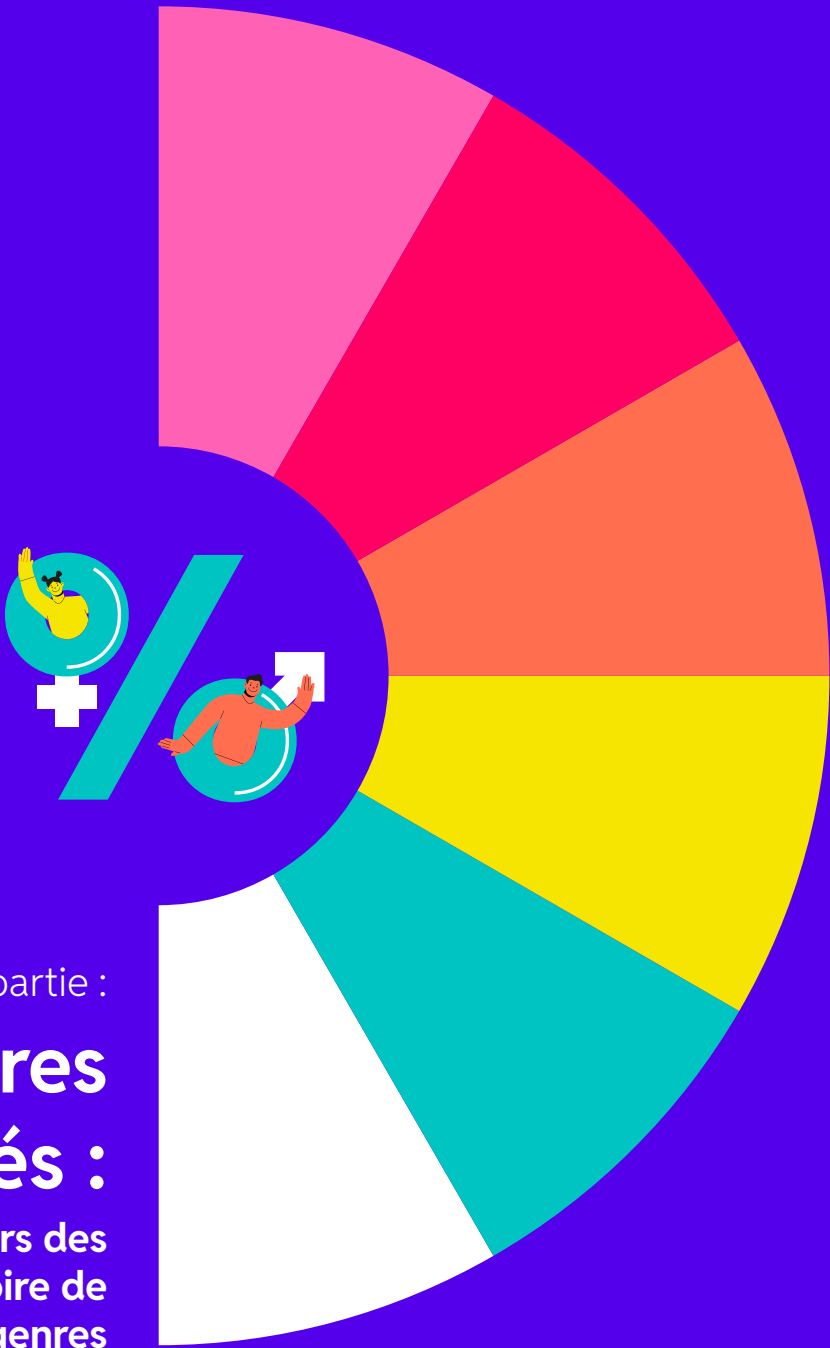
L'analyse de ces données met en évidence les éléments suivants :

- l'affirmation que le rôle principal d'un homme est de gagner de l'argent traduit le rôle traditionnel de l'homme comme pourvoyeur de revenus. 28 % des hommes sont d'accord avec cette affirmation, contre 24 % des femmes ;
- les stéréotypes liés à la famille et à la parentalité persistent, puisque 47 % des femmes et 61 % des hommes pensent que la mère doit rester à la maison, si une garde pour les enfants n'est pas disponible ;
- quant aux stéréotypes politiques, les femmes et les hommes sont d'accord que les hommes sont plus ambitieux que les femmes ;
- le fait que 46 % des hommes pensent qu'il est acceptable que les hommes contrôlent les finances de sa conjointe représente un stéréotype problématique et reflète un pouvoir économique masculin ;
- le soutien au congé parental est présent et élevé dans les deux sexes, avec un soutien des hommes légèrement plus élevé que des femmes.

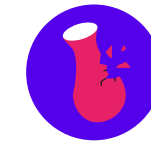
Les données révèlent que malgré une progression vers des valeurs plus égalitaires, de nombreux stéréotypes de genre persistent encore. Les rôles traditionnels restent bien ancrés, notamment en ce qui concerne la répartition du travail, la parentalité et la participation politique. Les femmes sont encore plus associées aux responsabilités domestiques et relationnelles, tandis que les hommes sont davantage liés aux sphères économiques et décisionnelles.



Deuxième partie :
**Repères
chiffrés :**
une sélection d'indicateurs des
domaines de l'Observatoire de
l'égalité entre les genres



Les sept domaines



Violence domestique

En 2025, 1297 **interventions policières** liées à des violences domestiques ont été enregistrées, contre 1178 en 2024, soit une augmentation de 10 %. Cette évolution confirme la persistance des violences au sein de la sphère privée et la nécessité de maintenir une vigilance accrue en matière de prévention et de protection des victimes. Parmi les victimes recensées lors des interventions policières, 58 % étaient des femmes et 42 % des hommes.

Par ailleurs, 334 **expulsions** ont été ordonnées par le Parquet en 2025, contre 287 l'année précédente, traduisant également une hausse des mesures de protection mises en œuvre dans le cadre des violences domestiques.

Les statistiques relatives aux **homicides/féminicides** ont été améliorées et continueront à l'être. En 2025, 5 homicides ont été recensés dans un contexte de violence domestique. 3 victimes étaient des hommes et 2 victimes étaient des femmes. Un homicide a eu lieu dans une relation matrimoniale (époux/épouse) et quatre dans un contexte familial (enfant/parents). Depuis 2025, le Parquet procède de plus au recensement des féminicides sur la base de l'identification des condamnations pour homicide devenues définitives au cours de l'année concernée, complétée par une vérification systématique de la référence à l'article 80 du Code pénal dans les décisions judiciaires correspondantes. Selon cette méthodologie, aucune condamnation définitive pour homicide impliquant une victime de sexe féminin et se basant sur l'article 80 du Code pénal n'a été relevée en 2025.

Quant au **nombre total de victimes de violence domestique** signalées auprès de la Police et des gestionnaires sociaux conventionnés avec le MEGA qui gèrent des structures d'accueil ainsi que des centres de consultation auxquels peuvent s'adresser les victimes, il s'élève en 2025 à 6098, soit 8,8 victimes par 1000 habitants. Ce chiffre, en hausse par rapport aux années précédentes, peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Il peut refléter une augmentation du phénomène de la violence et/ou une plus grande volonté des victimes à signaler les faits à la Police ou aux gestionnaires sociaux. Par ailleurs, l'amélioration du dispositif statistique permet désormais de mieux identifier les victimes de violence domestique.



Inégalités de genre dans le travail

Malgré des avancées notables, le monde du travail est à ce jour toujours marqué par de nombreuses inégalités. Celles-ci se manifestent à différents niveaux, par exemple en matière de l'accès à l'emploi, de conditions de travail, de rémunération ou encore d'évolution de carrière. Elles touchent les femmes et les hommes de **manière différenciée, parfois cumulative dans un contexte intersectionnel** où le genre interagit avec d'autres facteurs.

Ce chapitre met en lumière certaines de ces inégalités : les décrire sert à identifier les actions nécessaires à mettre en place afin de construire un environnement de travail plus juste, inclusif et durable. Les indicateurs y relatifs sont publiés sous différents domaines de l'Observatoire, notamment le domaine de l'emploi/du travail, de la prise de décision, de l'équilibre vie professionnelle/vie privée, de l'éducation et du revenu. Un indicateur en lien avec le domaine de la santé est par ailleurs présenté.



Équilibre vie professionnelle/vie privée

La vie privée et la vie professionnelle sont deux sphères fortement imbriquées. S'intéresser à l'équilibre entre ces deux sphères est central, puisqu'il est directement lié aux inégalités dans le monde du travail et dans la société. Les principaux enjeux de cette analyse portent sur la remise en question des modèles traditionnels, la répartition des responsabilités familiales, ainsi que leurs effets sur les parcours professionnels et les niveaux de rémunération, sans oublier leurs répercussions sur le bien-être et la santé.

Ci-après sont mis en lumière les inégalités relatives à la garde d'enfants, aux tâches ménagères et activités de soin. Les indicateurs sont issus de l'enquête « [Survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities \(CARE\)](#) » réalisée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes en 2022 et en 2024.

Les femmes et les hommes ont des intensités différentes des activités de :

GARDE D'ENFANTS

Nombre de jours par semaine pendant lesquels le répondant s'occupe de ses propres enfants, selon le type d'activité de garde d'enfants (2024, en %)¹

Sexe / Type d'activité de garde d'enfant	Chaque jour	4 à 6 jours par semaine	1 à 3 jours par semaine	Moins souvent	Jamais
Total / Soins personnels et physiques	30.8	33.6	25.3	5	5.3
Masculin	30.2	32	25.8	5.4	6.7
Féminin	31.6 y	35.5 y	24.7 y	4.5 y	3.7 y
Total / Aide aux devoirs et aux tâches scolaires	29.6	26.6	26.6	10.5	6.7
Masculin	27.9	22	32.1	10.2	7.8
Féminin	31.7 y	32.2 y	20 y	10.8 y	5.2 y
Total / Planification, organisation et gestion des activités et des déplacements des enfants	28.7	29.1	28.7	11	2.5
Masculin	24.7	34.4	27.5	10.8	2.7
Féminin	33.5 y	22.6 y	30.1 y	11.3 y	2.4 y
Total / Activités de loisirs	29.7	30.6	27.1	7.3	5.3
Masculin	26.7	27.1	32.7	7.4	6.2
Féminin	33.3 y	34.8 y	20.5 y	7.1 y	4.4 y
Total / Surveillance et soutien émotionnel	31.3	25.7	30.9	8.8	3.3
Masculin	24.7	26.1	34.4	11.5	3.3
Féminin	39.2 y	25.3 y	26.8 y	5.6 y	3.2 y

Cet ensemble de données montre à quelle fréquence, au cours d'une semaine type, les personnes s'occupent de leurs propres enfants (y compris les beaux-enfants et les enfants adoptés) dans le cadre de différentes activités. Pour chaque type d'activité, les chiffres indiquent le pourcentage (%) de l'ensemble des personnes qui s'occupent de leurs propres enfants âgés de moins de 25 ans ayant sélectionné chaque catégorie de fréquence pour ce type d'activité.

¹ Flag disponible: "y" - Non fiable (faible taille d'échantillon)

Dans l'ensemble, certaines activités font l'objet d'un engagement quotidien important, avec des écarts notables entre les femmes et les hommes. Ainsi, les femmes apparaissent plus impliquées au quotidien, tandis que les hommes interviennent plus souvent de façon ponctuelle, par exemple un à trois jours par semaine.

Les femmes participent plus fréquemment aux soins personnels et physiques, à l'accompagnement scolaire (notamment pour les devoirs), ainsi qu'à l'organisation et à la gestion des activités et des déplacements des enfants, sans oublier les loisirs du quotidien. Une différence notable apparaît également dans la surveillance et le soutien émotionnel : 39,2 % des femmes déclarent s'en charger chaque jour, contre 24,7 % des hommes.

Ces résultats mettent en évidence une présence féminine plus marquée dans les tâches quotidiennes, notamment en matière de soins physiques, de soutien affectif et d'aide scolaire. Les hommes contribuent également à ces différentes activités, mais leur participation apparaît globalement plus ponctuelle.

TÂCHES MÉNAGÈRES

Nombre de jours par semaine consacrés aux tâches ménagères (2024)

Sexe	Jamais	Moins souvent	1 à 3 jours par semaine	4 à 6 jours par semaine	Chaque jour
Total	2.5	10	29.1	33.7	24.7
Masculin	2.3	13.7	36.9	30.4	16.7
Féminin	2.6	6.2	21	37.1	33.1

Cet ensemble de données montre à quelle fréquence, au cours d'une semaine type, les personnes interrogées effectuent des tâches ménagères. Les chiffres indiquent le pourcentage (%) de l'ensemble des personnes interrogées ayant coché chaque catégorie de fréquence.

De façon générale, on observe une forte implication des personnes dans les tâches ménagères. Près de une personne sur quatre s'occupe des tâches ménagères tous les jours. Les hommes sont impliqués régulièrement mais moins tous les jours, tandis que 33 % des femmes effectuent des tâches ménagères chaque jour.

Fréquence des difficultés à concilier travail rémunéré et responsabilités ménagères (2024, en %)

Sexe	Jamais	Moins souvent	1 à 3 jours par semaine	4 à 6 jours par semaine	Chaque jour
Total	7.7	18.9	35.3	30.4	7.8
Masculin	7.1	15.6	39.1	33.5	4.7
Féminin	8.4	23.2	30.1	26.2	12.1

Ces données montrent à quelle fréquence, au cours d'une semaine type, les personnes actives qui participent également aux tâches ménagères ont des difficultés à concilier leur travail rémunéré et leurs responsabilités ménagères. Les chiffres indiquent le pourcentage (%) de l'ensemble des personnes interrogées ayant coché chaque catégorie de fréquence.

Les difficultés à concilier travail rémunéré et responsabilités ménagères sont fréquentes. Les femmes sont plus fortement représentées que les hommes dans la catégorie des personnes déclarant rencontrer des difficultés quotidiennes. Les hommes signalent également des difficultés régulières.

ACTIVITÉS DE SOIN

Fréquence des difficultés à concilier travail rémunéré et responsabilités de soin (2024, en %)¹

Sexe	Jamais	Moins souvent	1 à 3 jours par semaine	4 à 6 jours par semaine	Chaque jour
Total	6.6	25.5	30.8	27.5	9.6
Masculin	6	26.9	31.6	27.8	7.6
Féminin	7.3 y	23.6 y	29.7 y	27.2 y	12.2 y

Cet ensemble de données montre à quelle fréquence, au cours d'une semaine type, les aidants qui exercent une activité professionnelle rencontrent des difficultés à concilier leur travail rémunéré et leurs responsabilités en matière de soins (qu'il s'agisse de soins de longue durée ou de garde d'enfants). Les chiffres indiquent le pourcentage (%) de l'ensemble des personnes interrogées ayant coché chaque catégorie de fréquence.

7,3 % des femmes contre 6 % des hommes déclarent ne jamais rencontrer des difficultés de concilier travail rémunéré et responsabilités de soin. 31,6 % des hommes et 29,7 % des femmes déclarent des difficultés 1 à 3 jours par semaine. Les difficultés journalières sont plus fréquentes chez les femmes.

1 Flag disponible: “y” - Non fiable (faible taille d'échantillon)

BÉNÉVOLAT, ACTIVITÉS CARITATIVES ET POLITIQUES

Nombre de jours par semaine pendant lesquels le répondant participe à des activités bénévoles, caritatives ou politiques en dehors du travail, selon le type d'activité (2024, en %)¹

Sexe / Type d'activité	Chaque jour	4 à 6 jours par semaine	1 à 3 jours par semaine	Moins souvent	Jamais
Total / Bénévolat pour une organisation en dehors du travail rémunéré	25.8	25.1	26.7	18.6	3.8
Masculin	27.6 y	25.8 y	23 y	16.7 y	6.9 y
Féminin	24 y	24.5 y	30.2 y	20.5 y	0.9 y
Total / Participation active à des activités caritatives pour aider d'autres personnes	29.9	22.9	21.9	18.6	6.6
Masculin	29 y	26.2 y	15 y	21.8 y	8 y
Féminin	30.8 y	19.7 y	28.6 y	15.6 y	5.3 y
Total / Participation active à des activités politiques	22.8	21.8	24.4	19.5	11.5
Masculin	24.6 y	23.1 y	23 y	17.6 y	11.7 y
Féminin	21.2 y	20.5 y	25.8 y	21.2 y	11.3 y

Cet ensemble de données montre à quelle fréquence les personnes s'engagent dans des activités bénévoles, caritatives ou politiques en dehors de leur travail rémunéré (en ne prenant en compte que la population qui participe effectivement à de telles activités). Les chiffres présentés indiquent quel pourcentage (%) de l'ensemble des personnes interrogées qui s'engagent dans des activités bénévoles, caritatives ou politiques en dehors de leur travail rémunéré a sélectionné chaque catégorie de fréquence pour chaque type d'activité.

En ce qui concerne le bénévolat, les hommes sont plus nombreux à ne jamais participer, mais légèrement plus actifs tous les jours. Les femmes participent plus souvent que les hommes 1 à 3 jours par semaine. Le taux de participation active à des activités caritatives journalière est quasi identique pour les femmes et les hommes.

En ce qui concerne la participation à des activités politiques, 24,6 % des hommes sont engagés tous les jours contre 21,2 % des femmes ; les femmes sont légèrement plus présentes que les hommes dans la catégorie de participation 1 à 3 jours par semaine.

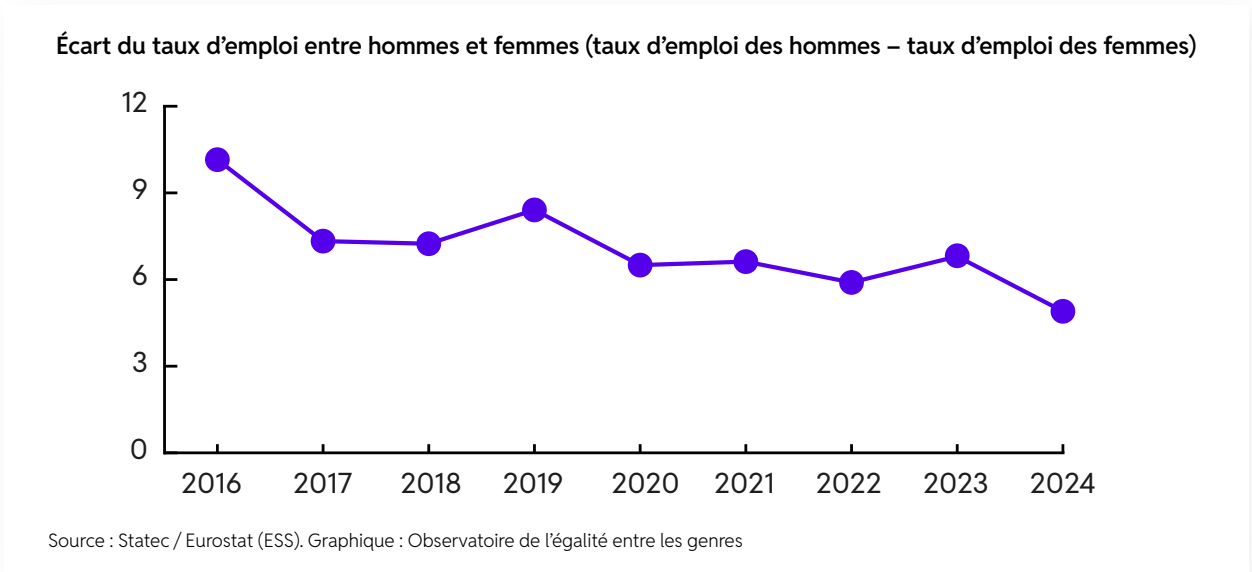
¹ Flag disponible: "y" - Non fiable (faible taille d'échantillon)



Travail

Convergence des taux d'emploi entre les femmes et les hommes

L'écart du **taux d'emploi** des hommes et des femmes a diminué encore en 2024. La différence entre le taux d'emploi des hommes et des femmes âgé·e·s de 15 à 64 ans est de 4,9 en 2024 contre 6,8 en 2023. La diminution de l'écart (–1,9 % en un an) indique un rapprochement des taux d'emploi des femmes et des hommes. Cette évolution témoigne d'une amélioration de l'égalité en matière d'accès à l'emploi et s'inscrit dans une dynamique favorable pour l'emploi féminin, qui ne cesse de croître.



La **répartition entre femmes et hommes de l'emploi salarié par secteur économique** a peu évolué ces dernières années. On observe une forte prédominance des hommes dans certains secteurs (p.ex. industrie manufacturière, construction, transports et entreposage, information et communication), proche de la parité dans d'autres secteurs (p.ex. commerce, réparation d'automobiles et de motocycles, hébergement et restauration, activités financières et d'assurance, activités immobilières, activités spécialisées, scientifiques et techniques, administration publique, enseignement, arts, spectacles et activités récréatives), et une prédominance féminine dans le secteur santé humaine et action sociale et activités de ménages.

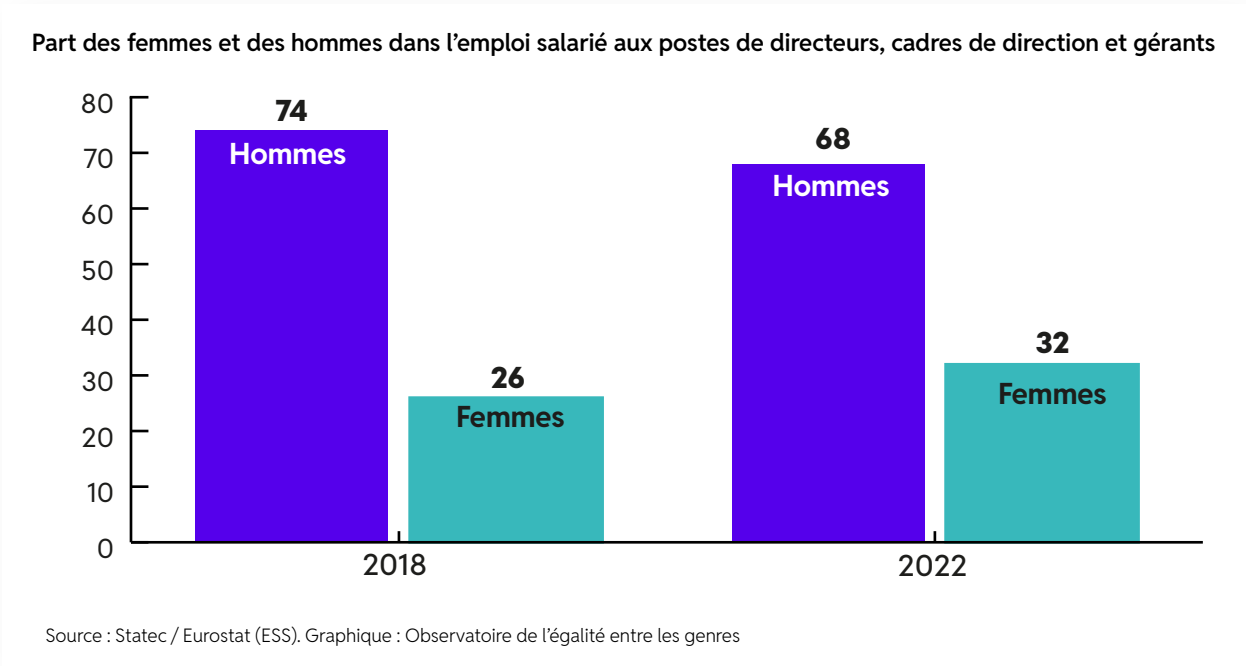
On observe donc des écarts entre secteurs marqués et des rôles professionnels fortement genrés, et ceci avec une certaine stabilité dans le temps.

Des dynamiques divergentes selon les catégories professionnelles

L'analyse de la **part des femmes et des hommes par profession révèle** une légère augmentation de la part des femmes dans les professions « Directeurs, cadres de direction et gérants » (26 % en 2018 et 32 % en 2022), et une réduction dans les professions intermédiaires (49 % en 2018 et 42 % en 2022) et dans les emplois de type administratif (57 % en 2018 et 51 % en 2022).

Cette évolution témoigne d'une progression, certes modérée mais significative, de l'accès des femmes aux postes de responsabilité et de décision. Le renforcement de leur présence dans les fonctions dirigeantes peut être interprété comme le signe d'un affaiblissement progressif du plafond de verre, soutenu possiblement par des politiques d'égalité dans l'emploi, un pool plus grand en femmes qualifiées ou une sensibilisation accrue aux enjeux de diversité dans les entreprises et plus spécifiquement au niveau des instances dirigeantes.

La dynamique en matière d'égalité professionnelle est encourageante, mais les chiffres témoignent de la nécessité de poursuivre les efforts afin de favoriser un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes aux postes à responsabilité (cf aussi [chapitre prise de décision](#)).



Le temps partiel reste majoritairement féminin

En 2025, **près d'une femme sur trois travaille à temps partiel, contre moins d'un homme sur dix**. L'enquête sur les forces de travail, menée par le STATEC, met en effet en évidence une différence marquée dans les modalités d'emploi selon le sexe (catégorie d'âge 15 ans ou plus) : 29,5 % des femmes occupent un emploi à temps partiel, contre seulement 9,3 % des hommes. Ces chiffres reflètent d'une part le recours au temps partiel pour réconcilier vie privée et vie professionnelle, mais aussi des inégalités persistantes en matière d'organisation du travail, de répartition des responsabilités familiales et de parcours professionnels. À titre de comparaison, en 2022, 31,1 % des femmes et 8,0 % des hommes occupaient un temps partiel. Les chiffres suggèrent donc une légère évolution dans l'occupation du temps partiel.

Absence au travail : le poids des responsabilités familiales

L'évolution de la durée moyenne d'absence au travail au Luxembourg entre 2020 et 2024 révèle une tendance générale à la baisse, mais les écarts de genre persistent, surtout dans certains secteurs (santé, enseignement, services administratifs). L'âge joue également un rôle important. Pour les classes d'âge entre 25 et 34 ans, les femmes sont deux fois plus absentes au travail que les hommes, traduisant potentiellement l'impact des maternités et responsabilités familiales. Ces écarts, bien qu'en diminution sur la période observée, s'inscrivent dans une problématique plus large de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, où les femmes demeurent plus exposées aux tensions entre ces deux sphères.

Chez les jeunes de 20 à 24 ans, les écarts sont également significatifs mais tendent à se réduire, entre 2020 et 2024. Les 40 à 44 ans montrent une amélioration continue, avec un ratio se rapprochant de l'égalité en 2024. Les tranches d'âge de 45 à 54 ans présentent des écarts faibles et relativement stables, proches de l'égalité. À partir de 55 ans, la tendance s'inverse : les hommes sont en moyenne plus absents que les femmes, notamment chez les 55 à 59 ans et les 60 ans et plus. Ces écarts inversés sont constants sur la période et pourraient s'expliquer par des problématiques de santé en fin de carrière plus marquées chez les hommes.

Les observations suivantes portent sur la durée moyenne d'absence au travail pour différentes catégories de raisons d'absence (Source: IGSS) :



Accident au cours de l'année

En 2024, les femmes ont en moyenne des absences pour accident 18 % plus courtes que les hommes (24,8 jours contre 30,2).



Maladie au cours de l'année

En 2024, les femmes ont été absentes en moyenne 4 % plus longtemps que les hommes (26,2 jours contre 25,3), confirmant une légère surreprésentation féminine dans la durée des absences pour raison de santé.



Congé pour raisons familiales au cours de l'année

En 2024, les femmes ont été absentes en moyenne 13 % plus longtemps que les hommes (3,5 jours contre 3,1), confirmant une implication féminine plus forte dans les responsabilités familiales.



Congé d'accueil au cours de l'année

En 2024, les femmes ont été absentes en moyenne 6 % moins longtemps que les hommes (62,4 jours contre 66,3), indiquant une légère prédominance masculine dans la durée de ce type de congé.



Congé d'accompagnement au cours de l'année

En 2024, les femmes ont été absentes en moyenne 3 % plus longtemps que les hommes (3,9 jours contre 3,8), indiquant une quasi-parité.

Les écarts de durée d'absence au travail varient donc fortement selon les motifs. Ils traduisent des différences d'exposition aux risques professionnels (accidents), des différences réelles de santé et des différences dans la manière d'utiliser les arrêts de travail, ainsi que des inégalités dans la répartition des rôles familiaux.

Genre et entrepreneuriat : les autorisations d'établissement

Afin d'offrir une vue supplémentaire sur le dynamisme entrepreneurial au Luxembourg, de nouveaux indicateurs relatifs aux autorisations d'établissement ont été rajoutés à l'inventaire des indicateurs de l'Observatoire. L'autorisation d'établissement est une autorisation délivrée par le ministère compétent, qui confère à une personne physique ou morale le droit d'exercer une activité professionnelle indépendante (artisanale, commerciale, industrielle ou certaines professions libérales) sur le territoire luxembourgeois. Les données utilisées pour cet indicateur sont collectées directement auprès de la Direction générale PME, simplification administrative, artisanat et commerce du ministère de l'Économie, autorité compétente pour la délivrance des autorisations d'établissement au Luxembourg.

En 2024, 52,3 % des **autorisations d'établissement émises aux entrepreneurs en nom propre** étaient délivrées à des hommes, contre 47,7 % à des femmes, tous secteurs confondus (Source MECO). Par secteur d'activité, la part des autorisations attribuées à des hommes atteint 54,4 % dans le commerce, qui concentre par ailleurs la majorité des autorisations d'établissement, 30 % dans les métiers de l'alimentation, 89,4 % dans les métiers de la mécanique, ainsi que 75,4 % dans les métiers de la construction et de l'habitat et 12 % dans les métiers de la mode, de la santé et de l'hygiène.

S'agissant des **autorisations d'établissement émises en faveur des dirigeants de personnes morales**, 78,5 % ont été délivrées à des hommes en 2024, contre 21,5 % à des femmes, tous secteurs confondus. Une ventilation sectorielle montre que 76,2 % des autorisations ont été attribuées à des hommes dans le commerce, 32 % dans le secteur de la mode, 93 % dans le secteur de la mécanique, 91 % dans celui de la construction et de l'habitat, ainsi que 85 % dans le secteur de la communication, du multimédia et du spectacle.



Globalement, la répartition des autorisations d'établissement pour les entrepreneure-s en nom propre est relativement équilibrée. L'accès à l'entrepreneuriat individuel est donc relativement ouvert aux femmes, mais reste fortement conditionné par le secteur d'activité. Les données confirment l'existence d'une **ségrégation horizontale**, avec une forte concentration des femmes dans des secteurs traditionnellement féminisés et une domination masculine dans les secteurs techniques et industriels.

Pour les dirigeants des personnes morales, l'écart est plus marqué que pour l'entrepreneuriat en nom propre, plus de 8 autorisations d'établissement sur 10 étant délivrées à des hommes. On pourrait en conclure que les femmes accèdent moins souvent aux structures entrepreneuriales plus complexes, reflétant un **plafond de verre entrepreneurial**, qui limite l'accès des femmes aux positions de direction et de décision économique aux positions de direction et de décision économique, ce qui est aussi observé dans le prochain chapitre sur la prise de décision. La ségrégation par secteur existe également, plus de secteurs sont masculinisés.



8/10
autorisations
d'établissement
délivrées à des
hommes
pour les
dirigeants
de personnes
morales



Prise de décision

Une représentation féminine limitée
dans les organes de décision

L'indicateur sur les postes de cadres occupés par des femmes fait partie de l'ensemble d'indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable (ODD) de l'UE. Il sert à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de l'ODD 5 sur l'égalité entre les hommes et les femmes, qui s'inscrit dans le cadre des priorités de la Commission européenne sous le thème « Soutenir les citoyens, renforcer nos sociétés et notre modèle social ». L'ODD 5 vise à instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en garantissant la participation pleine et effective des femmes et en leur offrant des chances égales d'accéder à tous les niveaux de prise de décision, et ce dans la vie politique, économique et publique.

En ce qui concerne les **postes de cadres occupés par les femmes dans les plus grandes sociétés cotées** (n = 10, source EIGE), l'indicateur en question ne montre pas d'évolution quant aux membres des conseils d'administration : le taux féminin se situe à 23,5 %. Les présidents de ces conseils d'administration sont exclusivement masculins. L'évolution récente de ce taux indique une stagnation des avancées en matière de gouvernance dans les plus grandes sociétés cotées.

Par la transposition de la Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, le nombre de sociétés devant assurer la communication des données correspondantes sera plus grand, ce qui améliorera la robustesse de cet indicateur.

L'Observatoire de l'égalité entre les genres publie tous les ans l'évolution de la **représentation des femmes dans les entreprises avec participation de l'État**. Début 2026, la part totale des femmes dans les conseils d'administration des établissements publics était de 40,22 % par rapport à 38,64 % en juin 2024.

En 2025,
23,5 %
de
femmes
au sein des
**conseils
d'administration**
dans les
**plus grandes
sociétés cotées**

Début 2026,
40,22 %
vs.
38,64 %
de
en juin 2024
femmes
dans les
**conseils
d'administration**
des
**établissements
publics**

Lors du premier recensement en 2015, cette même part était de 27,41 %.

La part des femmes représentant l'État dans ces conseils était de 45,57 % par rapport à 43,61 % au 30 juin 2024. Lors du premier recensement en 2015, cette part était de 30,34 %.

Au niveau des entreprises de droit privé, la part des femmes représentant l'État était de 33,56 % par rapport à 35,23 % au 30 juin 2024 et 24,69 % en 2015, marquant une légère diminution depuis juin 2024.



Revenu

Rémunérations : des écarts différenciés à l'heure et à l'année

Gender pay gap

L'écart de rémunération non ajusté entre femmes et hommes mesure la différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées. Il est exprimé en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes. Cet indicateur ne tient pas compte des différences de profession, de secteur, de temps de travail ou de niveau de responsabilité. Il reflète donc l'écart salarial global observé sur le marché du travail. **Au Luxembourg, cet écart de rémunération est de -0,8 (en 2024), indiquant que, en moyenne, les femmes gagnent plus par heure que les hommes.**

Écart de rémunération entre hommes et femmes¹	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Industrie, construction et services (sauf l'administration publique, la défense et la sécurité sociale obligatoire)	5.4	4.7	3.9	2.6	1.4	0.9	0.3	-0.2	-0.7	-0.9 p	-0.8 p

Source : Statec / Eurostat

Cet écart de rémunération varie cependant beaucoup selon les secteurs d'activité. Il est élevé dans le commerce et dans les activités financières et d'assurance ; il est négatif, c.à.d. en faveur des femmes dans l'administration publique et dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale.

On observe un **fort effet générationnel** dans les écarts de rémunération. Chez les jeunes actifs luxembourgeois, l'écart est en faveur des femmes (les femmes <25 ans gagnent en moyenne 12 % plus que les hommes en 2022), mais il s'inverse au fil de la vie pour atteindre + 4 % en faveur des hommes chez les 45 à 54 ans, et +29 % en faveur des hommes chez les 65+ ans. Cette divergence tient en grande partie aux interruptions de carrière, au passage au temps partiel et au ralentissement des progressions salariales chez les femmes après la maternité.

Afin de donner une image complète, il importe de considérer **aussi le salaire annuel, y inclus les primes.** Ainsi, en 2022, le **salaire annuel moyen** (uniquement salaire brut) des femmes était de 95 % de celui des hommes ; quant aux primes annuelles, les femmes bénéficient de 74 % des primes des hommes (Source : Statec / Eurostat). Comme pour le salaire horaire, les écarts en salaires et primes annuels varient fortement en fonction du secteur.

¹ Flag disponible : « p » - provisoire

En 2022, le **salaire annuel médian** des femmes luxembourgeoises dépasse celui des hommes. Toutefois, cette situation au milieu de l'échelle s'accompagne d'écarts persistants aux deux extrémités de la distribution salariale.

Au premier décile, les femmes ne gagnent encore qu'environ 91 % du salaire des hommes tandis qu'au neuvième décile environ 96 % de celui-ci. Cette dernière valeur pourrait refléter un « plafond de verre » persistant, limitant l'accès des femmes aux fonctions les plus lucratives ou aux postes à forte responsabilité. À l'autre extrémité de la distribution, la persistance d'un écart au détriment des femmes dans le premier décile pourrait s'expliquer par une surreprésentation féminine dans des emplois faiblement qualifiés, à temps partiel ou dans des secteurs historiquement sous-rémunérés (par exemple, les services à la personne ou le commerce de détail), mais aussi par une moindre progression salariale au fil du temps. Les inégalités de genre ne se manifestent donc pas uniquement au sommet de la hiérarchie salariale, mais concernent aussi les catégories de salarié-e-s les moins rémunérées.

Gender pension gap

Les pensions sont une composante majeure du revenu vu sur le cycle de vie. Pour les personnes âgées, la pension est souvent la principale, voire l'unique, source de revenu. Puisque les inégalités de revenus observées à l'âge actif se transforment et s'amplifient à la retraite, le rajout dans la base de données de l'Observatoire de l'indicateur du « gender pension gap » permet de visualiser les inégalités cumulées sur toute la trajectoire professionnelle.

Le **gender pension gap** révèle des inégalités structurelles et pas seulement salariales. Il intègre la durée totale de cotisation et les interruptions de carrières. Afin de donner une image complète de la situation, aussi bien l'écart moyen de pension que l'écart médian de pension sont représentés. L'écart moyen de pension entre les femmes et les hommes est défini comme la différence entre le montant moyen (brut) de pension des femmes et celui des hommes, exprimée en pourcentage. L'écart médian de pension entre les femmes et les hommes est défini comme la différence entre le montant médian (brut) de pension des femmes et celui des hommes, exprimée en pourcentage. La pension comprend les prestations de vieillesse, les pensions de survie ainsi que les retraites issues de régimes privés individuels perçues régulièrement.

En 2025, l'écart moyen de pension entre les femmes et les hommes était de 31,2 %, tandis que **l'écart médian de pension** entre les femmes et les hommes était de 37,5 % (Source Statec / Eurostat). Cela confirme l'existence d'une inégalité substantielle et durable, reflétant des inégalités accumulées tout au long de la vie professionnelle (salaires, durée et interruptions de carrière, temps partiel, etc.). L'égalité de revenus n'est donc pas atteinte au moment de la retraite, même si certains écarts se sont réduits sur le marché du travail et qu'au Luxembourg on observe un gender pay gap négatif. Si on observe l'écart médian, pour au moins la moitié des femmes, l'écart de pension avec les hommes est encore plus important que ce que suggère la moyenne. Le gender pension gap est un enjeu de précarité, en particulier pour les femmes âgées seules.

En 2025, le Luxembourg se situe en troisième position à partir de la fin du classement, tant en ce qui concerne l'écart moyen que l'écart médian des pensions.



Éducation

Équilibrage progressif entre les femmes et les hommes au niveau de l'enseignement supérieur

Répartition des diplômé-e-s par niveau d'études (en %)

Sexe / Classification Internationale Type de l'Education (CITE 2011)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total / Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	100	100	100	100	100	100	100	100
Masculin	48	46	47	49	49	48	49	49
Féminin	52	54	53	51	51	52	51	51
Total / Enseignement supérieur (niveaux 5-8)	100	100	100	100	100	100	100	100
Masculin	48	47	47	47	45	46	48	48
Féminin	52	53	53	53	55	54	52	52
Total / Niveau licence ou équivalent				100	100	100	100	100
Masculin				44	41	45	43	41
Féminin				56	59	55	57	59
Total / Niveau master ou équivalent	100	100	100	100	100	100	100	100
Masculin	50	51	49	49	49	48	50	53
Féminin	50	49	51	51	51	52	50	47
Total / Niveau doctorat ou équivalent	100	100	100	100	100	100	100	100
Masculin	60	53	64	59	64	58	58	56
Féminin	40	47	36	41	36	42	42	44

Source : Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse / Eurostat

Les données absolues montrent une hausse globale du niveau de qualification au fil du temps, particulièrement marquée dans l'enseignement supérieur (niveaux 5-8), le master et le doctorat.

L'enseignement supérieur connaît un équilibre progressif entre les sexes, avec une représentation des femmes supérieure à celle des hommes pour l'enseignement supérieur (5-8). Les femmes sont majoritaires au niveau des licences et minoritaires au niveau du master.

Le doctorat de son côté montre une montée en puissance forte, avec une féminisation progressive au cours des dernières années, mais encore incomplète. Si l'égalité progresse clairement dans l'enseignement supérieur, **le doctorat demeure un espace stratégique où les déséquilibres se réduisent mais persistent**. Les résultats observés confirment l'impact positif des programmes de soutien aux carrières scientifiques des femmes, mais justifiant et nécessitant leur poursuite et leur renforcement.

L'analyse des **évolutions des diplômé-e-s, niveau master, par domaine d'étude** montre que les hommes sont majoritaires dans les domaines comptabilité et fiscalité, commerce et administration, TIC (technologies de l'information et de la communication), ingénierie, industries et construction, sciences physiques et mathématiques. D'autres domaines sont nettement féminisés : droit, sciences de l'éducation, sciences sociales, santé, langues et linguistique, sciences vétérinaires.

Les stéréotypes de genre, niveau master, par domaine d'étude semblent assez stables dans le temps. La présence des femmes reste faible dans certains domaines stratégiques pour l'innovation et la transition numérique. Les femmes sont en revanche bien représentées dans les domaines éducatifs, sociaux et de santé.

La **ségrégation horizontale** des domaines persiste donc, comme cela est confirmé aussi par l'Indice d'égalité des genres 2025 (EIGE).

Répartition des diplômé-e-s, niveau master, par domaine d'étude (en %)

Sexe / Domaines d'études et de formation de la CITE (CITE-F 2013)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Masculin	49.6	51	48.6	49.2	48.6	48.4	50.2	52.9
Féminin	50.4	49	51.4	50.8	51.4	51.6	49.8	47.1
Total / Éducation	7.6	3.8	5.3	6.8	14.9	7.3	12.2	7.3
Masculin	2.3	0.7	1	1.4	3.1	2.6	3.5	2.3
Féminin	5.3	3	4.4	5.4	11.7	4.6	8.7	5
Total / Arts	0	0	0	0.3	0.2	0.2	0.4	0.2
Masculin	0	0	0	0.1	0.1	0	0.1	0
Féminin	0	0	0	0.1	0.1	0.2	0.3	0.2
Total / Langues	2	2	5.1	1.3	0.5	0.4	0.2	0.1
Masculin	0.6	0	1.4	0	0.4	0.1	0	0
Féminin	1.4	2	3.7	1.3	0.1	0.3	0.2	0.1
Total / Économie	0	0	0	0	0.5	0.9	1	0.8
Masculin	0	0	0	0	0.1	0.4	0.5	0.6
Féminin	0	0	0	0	0.4	0.5	0.4	0.2
Total / Psychologie	4.8	4.8	3.8	3.8	5.6	3	3.3	2.5
Masculin	0.5	1.3	0.7	0.1	1	0.2	0.6	0.3
Féminin	4.4	3.5	3.1	3.6	4.6	2.8	2.7	2.2
Total / Commerce, administration et droit	64.9	68.7	62.7	65.7	56.4	67.3	58.7	61.5
Masculin	34.3	37.1	30.5	33.5	30.7	33.8	31.9	33.7
Féminin	30.6	31.6	32.1	32.2	25.7	33.6	26.8	27.8
Total / Comptabilité et fiscalité	32.7	35.1	25.6	30.7	31.3	42.1	36.2	38.2
Masculin	18.9	21.7	13.4	19.9	18.7	24.6	21.5	24.3
Féminin	13.8	13.3	12.2	10.8	12.6	17.5	14.7	13.9
Total / Finance, banque et assurances	15.7	16.5	19.3	17.6	9.9	9.3	10.2	10
Masculin	8.2	9.1	10.8	7.9	5.7	4.5	5	5
Féminin	7.6	7.4	8.5	9.7	4.1	4.7	5.1	5
Total / Droit	16.3	14.3	15.2	14.7	12.2	14.1	10.3	9.8
Masculin	7.3	4.5	5.3	4.6	4.7	4	4.3	3.1
Féminin	9.1	9.9	9.8	10.1	7.5	10.1	6	6.7

Sexe / Domaines d'études et de formation de la CITE (CITE-F 2013)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total / Sciences naturelles, mathématiques et statistiques	5.7	3.2	3.6	3.1	5.2	4	3.5	7.2
Masculin	3.2	1.9	1.5	1.7	2.1	1.5	1.3	3.7
Féminin	2.6	1.3	2.1	1.4	3.1	2.5	2.3	3.5
Total / Biologie	2.1	1	1.8	1	2.9	1.6	1.9	2.5
Masculin	1.1	0.7	0.3	0.3	0.9	0.4	0.5	0.7
Féminin	1.1	0.3	1.5	0.7	2	1.2	1.4	1.8
Total / Sciences physiques	1.8	0.3	0.5	1	1.2	1.7	0.4	1.5
Masculin	1.7	0.3	0.5	0.7	0.6	0.7	0.1	1
Féminin	0.2	0	0	0.3	0.6	1	0.3	0.5
Total / Mathématiques et statistiques	1.8	1.9	1.2	1.1	1.1	0.4	0.5	0.9
Masculin	0.5	0.9	0.7	0.7	0.6	0.4	0.2	0.8
Féminin	1.4	1	0.5	0.4	0.5	0	0.3	0.1
Total / Technologies de l'information et de la communication (TIC)	5.4	2.8	4.9	4.3	4.2	3.5	4.1	4.4
Masculin	4.4	2.3	4.1	3.1	3.5	1.8	2.4	2.8
Féminin	1.1	0.4	0.8	1.3	0.7	1.7	1.7	1.6
Total / Architecture et bâtiment	0.3	1	1.9	3.2	2.5	2.8	2.7	3.3
Masculin	0.3	0.4	1.8	2.5	1.1	2	1.6	2
Féminin	0	0.6	0.1	0.7	1.4	0.8	1.1	1.3
Total / Construction et génie civil	0.3	1	1.9	2.1	1.4	1.7	1.3	2
Masculin	0.3	0.4	1.8	1.8	0.5	1.5	1.1	1.5
Féminin	0	0.6	0.1	0.3	0.9	0.2	0.2	0.5
Total / Sciences vétérinaires	0.6	0.3	0.5	0.8	0.5	0.6	0.1	1.2
Masculin	0.3	0.1	0	0.3	0.1	0.3	0.1	0.2
Féminin	0.3	0.1	0.5	0.6	0.4	0.3	0	1
Total / Santé et protection sociales	2.4	3.8	2.3	0.4	1.9	1.1	2.6	1.8
Masculin	0.6	0.7	0.7	0.1	0.7	0.2	1.1	0.6
Féminin	1.8	3	1.6	0.3	1.1	0.9	1.5	1.2
Total / Médecine	2	2.2	1.8	0.4	1.9	1.1	2.6	1.8
Masculin	0.6	0.4	0.5	0.1	0.7	0.2	1.1	0.6
Féminin	1.4	1.7	1.2	0.3	1.1	0.9	1.5	1.2

Source : Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse / Eurostat



Pour conclure

L'analyse de cette sélection d'indicateurs met en évidence l'existence et la persistance des inégalités de genre dans l'organisation du travail et de la vie quotidienne. Les femmes demeurent surreprésentées dans le travail de care et assument une part plus importante des responsabilités familiales, ce qui se traduit par des contraintes sur leur disponibilité et leur trajectoire professionnelle, et également leur accès au temps de loisir, généralement plus limité.

Sur le marché du travail, ces inégalités se manifestent par des écarts de taux d'emploi, même s'ils se réduisent, des interruptions de carrière plus fréquentes pour les femmes et des absences souvent liées aux obligations familiales. Les inégalités s'articulent également autour d'un plafond de verre relatif aux postes à responsabilité et entrepreneurial, qui limite l'accès des femmes aux positions de direction et de décision économique. Or, dans les organisations, la diversité des genres est souvent liée à plus de créativité, une meilleure compréhension des intérêts, expériences et besoins du personnel et d'autres parties prenantes résultant ainsi en de meilleures performances économiques. De plus, la diversité inspire les jeunes, et aide à déconstruire les stéréotypes.

L'enseignement supérieur connaît un équilibrage progressif entre les sexes. Cependant, la ségrégation des filières d'études reproduit les disparités, les femmes étant surreprésentées dans des domaines parfois moins valorisés économiquement.

Les dynamiques se traduisent aussi par un écart de rémunération en faveur des femmes au niveau du salaire horaire, et en faveur des hommes vu sur le salaire annuel, reflétant le temps de travail, la progression de carrière et les secteurs d'activité.

Dans l'ensemble, ces éléments révèlent des mécanismes interdépendants qui entretiennent les inégalités de genre tout au long du cycle de vie et qui s'accroissent souvent de manière intersectionnelle. Si les évolutions observées à l'échelle des dernières années mettent en lumière des avancées, il convient de souligner que ces progrès restent fragiles et que rien n'est acquis. Les inégalités peuvent se maintenir, voire se reconfigurer, sous l'effet de facteurs économiques comme des crises, des facteurs sociaux ou institutionnels. C'est pourquoi les efforts engagés doivent être poursuivis, afin de continuer à réduire les inégalités de genre aussi bien pour les femmes que pour les hommes, et de progresser vers une égalité réelle et durable entre les femmes et les hommes.

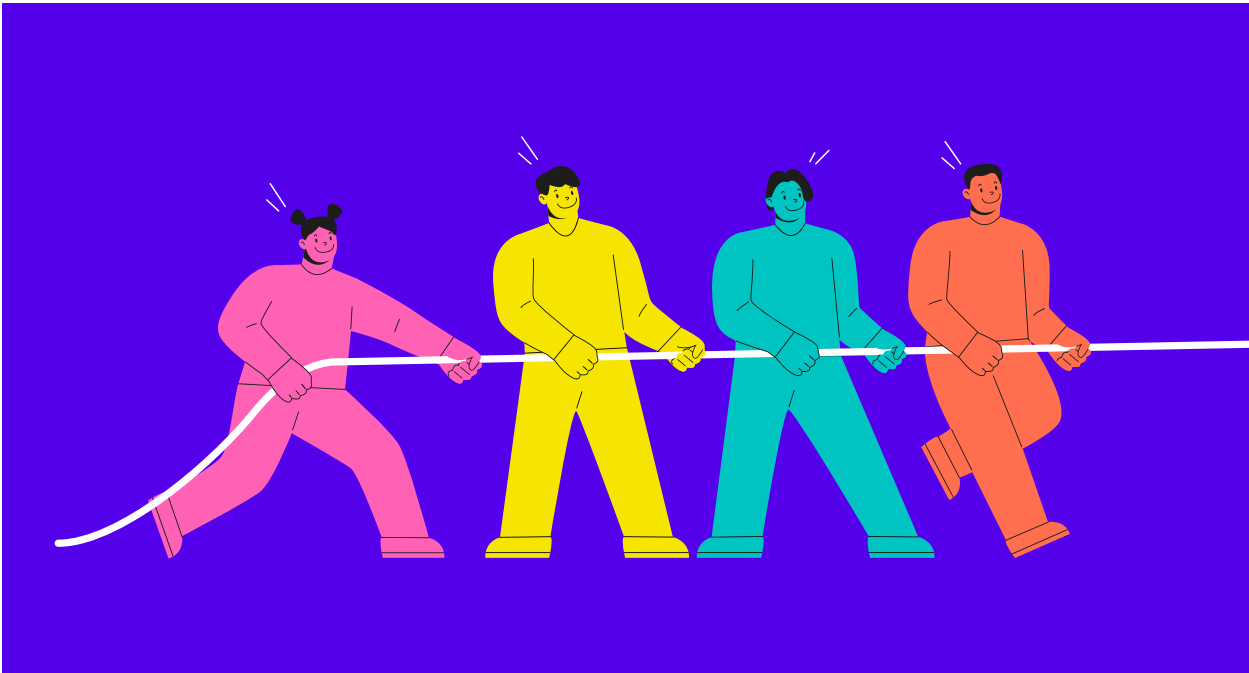
Pour en savoir plus:

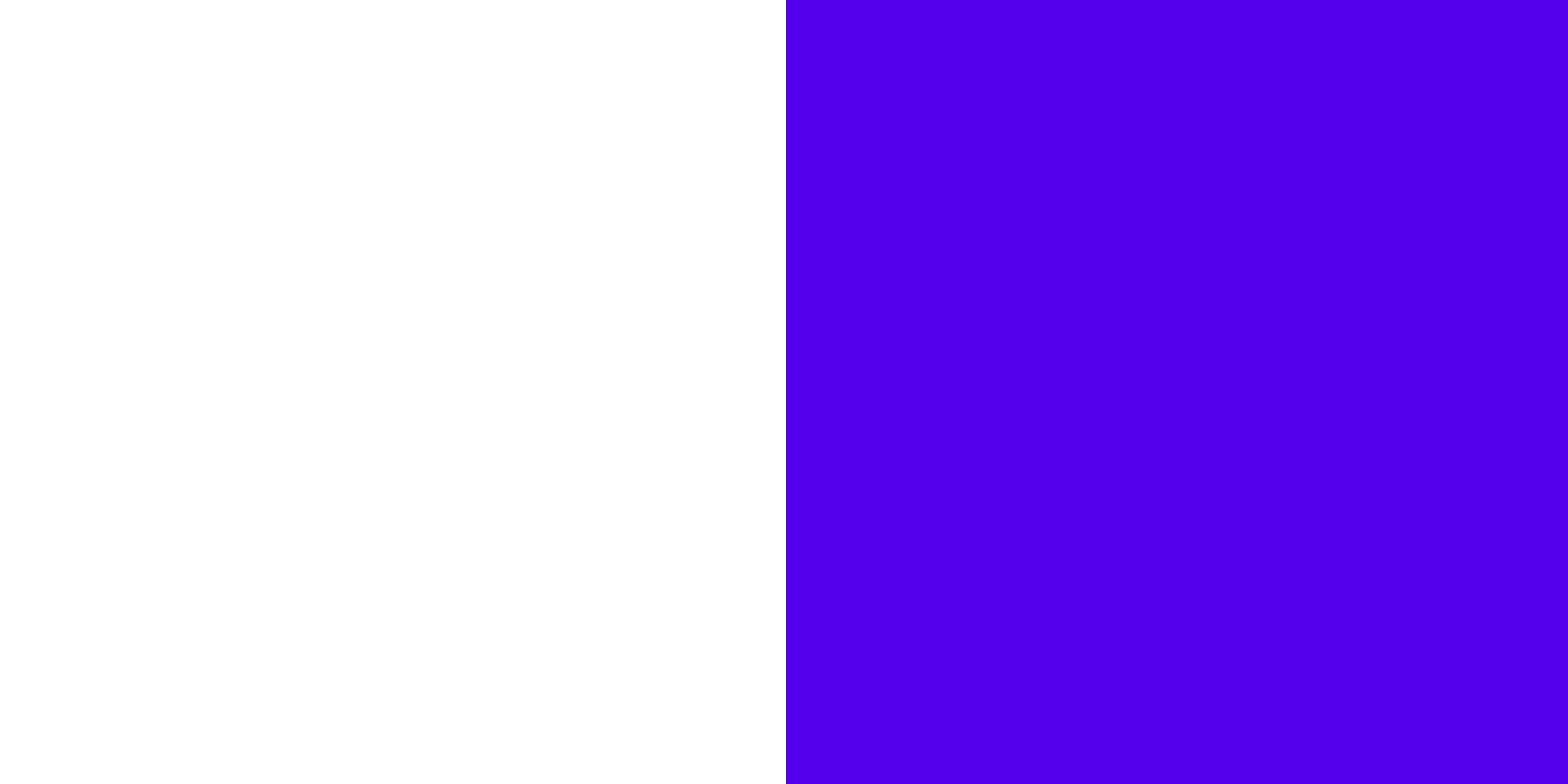
Cukrowska-Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. Social Science Research, 88, 102416. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0049089X20300144>

LGBT Foundation, 2015. Ethical research: good practice guide to researching LGBT communities and issues. <https://lgbt.foundation/conducting-and-supporting-research/>

Vacas-Soriano, C., Hurley, J., & Bisello, M. (2021). Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play? Employment and Labour Markets. <https://doi.org/10.2806/939946>

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2024. Quality considerations for EIGE's Gender Statistics Database (2nd edition): Evolving trends in producing gender equality data and intersectional perspectives. Publications Office of the European Union.







LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des genres
et de la Diversité