

Extrait du Site de l'Association Adéquations

<http://www.adequations.org/spip.php?article1466>

Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015

- Egalité femmes-hommes - Textes européens -

Date de mise en ligne : samedi 13 novembre 2010

Description :

Beaucoup de citoyens européens ont vu leur vie prendre un tour meilleur grâce aux actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes menées par l'Union européenne, qui a posé ainsi les bases sur lesquelles nous devons maintenant édifier une société vraiment égale.

Site de l'Association Adéquations

Bruxelles, le 21/09/2010
COM(2010) 491 final
SEC(2010) 1079
SEC(2010) 1080

Introduction

Beaucoup de citoyens européens ont vu leur vie prendre un tour meilleur grâce aux actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes menées par l'Union européenne, qui a posé ainsi les bases sur lesquelles nous devons maintenant édifier une société vraiment égale.

En 1975, la défense de Gabrielle Defrenne, une hôtesse de l'air travaillant pour la compagnie aérienne nationale belge, invoquait avec succès le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail, et les droits nés de cette jurisprudence sont devenus un acquis irréfragable des femmes de l'Union européenne. L'affaire Defrenne a entraîné l'adoption des premières directives européennes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Certaines évolutions récentes sont encourageantes. Les femmes sont ainsi toujours plus nombreuses sur le marché du travail et leur niveau d'éducation et de formation professionnelle augmente. Pourtant, des disparités demeurent dans beaucoup de domaines, elles restent surreprésentées dans des emplois moins bien rémunérés et sous-représentées dans les postes à responsabilité. La maternité bride les taux d'emploi féminins et les femmes consacrent toujours plus d'heures aux travaux domestiques, non rémunérés, que les hommes.

Les inégalités entre les femmes et les hommes constituent des violations des droits fondamentaux. Elles représentent qui plus est un lourd fardeau économique et se soldent par un galvaudage de talents. À l'inverse, on peut tirer de l'égalité des sexes des atouts économiques et commerciaux [1]. Pour réaliser les objectifs de la stratégie Europe 2020 [2], à savoir une croissance intelligente, durable et inclusive, il est impératif de faire appel plus largement et plus efficacement au potentiel des femmes et à leur réservoir de talents.

Les rôles attribués aux femmes et aux hommes pèsent encore sur les décisions individuelles importantes concernant l'éducation, la carrière, le temps consacré au travail, la famille et le nombre d'enfants. Ces décisions ont à leur tour des répercussions économiques et sociales. Il est donc dans l'intérêt de tous d'offrir aux femmes aussi bien qu'aux hommes de véritables choix à chaque étape de leur vie.

L'égalité est l'une des cinq valeurs sur lesquelles l'Union européenne est fondée. L'Union est tenue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions [3]. La Charte des droits fondamentaux [4] institue cette égalité et interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

En mars 2010, en commémoration du quinzième anniversaire de l'adoption d'une déclaration et d'une « plate-forme d'action » lors de la conférence mondiale sur les femmes organisée par les Nations unies à Pékin et du trentième anniversaire de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Commission a adopté une Charte des femmes [5], dans laquelle elle a réaffirmé son engagement à éliminer les inégalités entre les sexes et à accentuer la perspective de l'égalité dans toutes ses politiques.

Dans le droit fil de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2006-2010 et du Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes [6], la présente stratégie met en avant des actions

rattachées aux cinq domaines prioritaires de la Charte des femmes et aborde les questions transversales dans une sixième partie. Dans chaque domaine prioritaire, des actions clés visant à stimuler des changements et à engranger des progrès sont décrites ; des propositions plus détaillées figurent dans le document de travail des services de la Commission joint. Les actions proposées suivent la double approche de l'égalité (qui consiste à l'intégrer dans toutes les politiques tout en adoptant des mesures spécifiques). La présente stratégie constitue le programme de travail de la Commission européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La Commission espère en outre qu'elle se répercutera au niveau national et servira de base à la coopération avec les autres institutions européennes et les parties prenantes.

1. Indépendance économique égale

L'indépendance économique est indispensable aux femmes comme aux hommes pour qu'ils mènent leur vie comme ils l'entendent et opèrent de véritables choix. Gagner sa vie est le moyen le plus commun d'y parvenir et la participation des femmes au marché du travail a progressé au cours de la dernière décennie : le taux d'emploi féminin atteint maintenant 62,5 % [7]. Sur les 12,5 millions d'emplois supplémentaires créés entre 2000 et 2009, les femmes en ont occupé 9,8 millions. Cette participation accrue a été un facteur de croissance économique pour l'Union européenne.

Accueillir davantage de femmes sur le marché du travail permet de contrebalancer les effets de l'amenuisement de la population en âge de travailler, d'alléger ainsi la charge pesant sur les finances publiques et les systèmes de protection sociale, d'élargir la base des ressources humaines et d'augmenter la compétitivité. Les mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée peuvent avoir des effets positifs sur la fécondité. Pour atteindre l'objectif de la stratégie Europe 2020, à savoir un taux d'emploi de 75 % pour les femmes et les hommes, une attention particulière doit être apportée à l'emploi des femmes âgées, des mères célibataires, des femmes handicapées, des femmes migrantes et des femmes issues des minorités ethniques. Le taux d'emploi de ces populations est encore relativement faible et il faut réduire les écarts subsistant entre les femmes et les hommes sur un plan à la fois quantitatif et qualitatif [8].

L'influence de la parentalité sur la participation au marché du travail est encore de nos jours très différente pour les femmes et pour les hommes dans l'Union européenne, parce que les femmes continuent à assumer une part disproportionnée des tâches liées au fonctionnement d'une famille. Elles sont encore nombreuses à ressentir qu'elles doivent choisir entre leur carrière et leurs enfants. Les tendances démographiques actuelles montrent aussi qu'il faut de plus en plus s'occuper d'autres personnes à charge que les enfants, sur des périodes indéterminées. Les États membres qui ont mis en place des politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée bénéficient d'une population active plus nombreuse, hommes comme femmes, et de taux de natalité plus proches du renouvellement. L'Union européenne a récemment apporté des avancées en améliorant le cadre global d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale [9]. La Commission s'efforcera d'en obtenir d'autres en la matière en prêtant une attention particulière à la mise en place de services d'accueil de bonne qualité à un coût abordable.

S'élevant à 33 % [10] (30 % dans les nouvelles entreprises), la proportion de femmes parmi les entrepreneurs n'est certes pas optimale et la plupart des femmes ne considèrent toujours pas la création d'entreprise comme une réelle possibilité de carrière. L'application de la directive révisée concernant les femmes exerçant une activité indépendante [11] devrait supprimer un obstacle majeur à la création d'entreprise par les femmes [12]. Les jeunes femmes devraient aussi bénéficier de la place croissante accordée à l'esprit d'entreprise dans l'enseignement général dispensé à tous les élèves, comme le prévoit l'initiative phare « Jeunesse en mouvement » [13].

Le taux d'emploi des femmes migrantes est encore faible [14], particulièrement pendant les trois premières années de leur séjour dans le pays d'accueil. Il est donc indispensable de fournir à ces femmes une aide précoce et de

suivre les résultats d'une telle assistance. Il est crucial de les informer de leurs droits et de faciliter leur intégration et leur accès à l'éducation et aux soins de santé.

Les femmes et les hommes sont toujours inégaux face à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Les femmes connaissent un risque plus élevé de pauvreté, surtout les mères célibataires et les femmes âgées, quand l'écart salarial se transforme en un « écart de pension de retraite ». Les obstacles à l'emploi se reflètent aussi dans des taux d'inactivité et de chômage de longue durée plus élevés. En outre, les inégalités à caractère sexiste sont en général beaucoup plus marquées au sein des populations défavorisées (c'est-à-dire les travailleurs migrants, les personnes handicapées et les personnes âgées) et posent de nombreux problèmes aux femmes. Des politiques de vieillissement actif et des mesures spécifiques concernant les retraites sont nécessaires pour garantir des ressources décentes aux femmes qui prennent leur retraite [15].

Actions clés

La Commission entend :

" favoriser la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'occasion de la mise en oeuvre de la stratégie **Europe 2020**, dans tous ses aspects et initiatives phares, surtout quand il s'agit de concevoir et d'appliquer des mesures nationales appropriées, au moyen d'une assistance technique et des Fonds structurels ou des principaux instruments de financement comme le 7e programme-cadre de recherche. Dans le contexte des lignes directrices pour l'emploi et de l'évaluation des politiques nationales de l'emploi, la Commission suivra attentivement les politiques nationales adoptées pour estomper les inégalités sur le marché du travail et favoriser l'inclusion sociale des femmes ;

" encourager les femmes à créer leur entreprise ou se mettre à leur compte ;

" évaluer les disparités encore présentes dans les droits aux **congés pour raisons familiales**, notamment les congés de paternité et les congés des personnes aidantes, et les solutions possibles pour les supprimer. Les partenaires sociaux seront consultés sur les mesures à prendre, conformément à l'article 154 TFUE ;

" faire rapport sur les résultats obtenus par les États membres en ce qui concerne les **structures d'accueil des enfants** ;

" promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les initiatives concernant **l'immigration et l'intégration des migrants**.

2. Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur

Le principe d'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de même valeur est inscrit dans les traités européens. Pourtant, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne (la différence moyenne de salaire horaire brut des femmes et des hommes, tous secteurs économiques confondus) demeure de 17,8 %, l'Estonie affichant 30,9 %, la République tchèque 26,2 %, l'Autriche 25,5 % et l'Allemagne 23,2 %, contre 4,9 % pour l'Italie, 8,5 % pour la Slovénie et 9 % pour la Belgique et la Roumanie [16]. C'est là sans conteste une situation à laquelle l'esprit des traités européens nous somme de mettre un terme.

Les causes premières de cet écart se situent bien au-delà de l'application d'une rémunération égale pour un travail égal. La réussite scolaire des femmes contraste avec leurs perspectives de carrière et une attention particulière devrait être prêtée au passage de la formation à l'emploi. L'écart de rémunération provient aussi de la ségrégation sur le marché du travail, car hommes et femmes continuent de travailler dans des secteurs et des emplois différents. D'une part, ils sont souvent inégalement répartis selon les secteurs et les emplois « féminins » (principalement dans l'enseignement, l'administration publique et le secteur de la santé) sont en général moins bien considérés que les « masculins ». D'autre part, au sein d'un même secteur ou d'une même société, les emplois occupés par des femmes ont tendance à être moins bien considérés et moins bien payés.

L'écart de rémunération reflète aussi d'autres inégalités qui touchent principalement les femmes, en particulier leur part disproportionnée des tâches domestiques et leurs difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée. Beaucoup de femmes travaillent à temps partiel ou dans le cadre de contrats atypiques. Même si cela leur permet de rester sur le marché du travail tout en s'occupant de leur famille, cela peut avoir un effet négatif sur leur salaire, leur carrière, leurs perspectives de promotion et leur retraite [17].

Actions clés

La Commission entend :

" explorer avec les partenaires sociaux européens, en respectant l'autonomie du dialogue social, les possibilités d'améliorer la **transparence salariale** et l'effet sur l'égalité de rémunération des aménagements du travail tels que le **travail à temps partiel** et les **contrats à durée déterminée** ;

" soutenir les **initiatives en faveur de l'égalité de rémunération sur le lieu de travail** tel que les labels, les chartes et les prix, ainsi que l'élaboration d'outils pour aider les employeurs à corriger les écarts de rémunération non justifiés ;

" créer une **journée européenne de l'égalité salariale**, organisée tous les ans, qui aurait le mérite de montrer combien de temps les femmes doivent travailler de plus que les hommes pour gagner autant qu'eux ;

" encourager les femmes à embrasser des **professions « non traditionnelles »**, par exemple dans des secteurs « verts » et innovants.

3. Égalité dans la prise de décision

Dans la plupart des États membres, les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus décisionnels et les postes à responsabilité, notamment aux plus hauts niveaux, bien qu'elles représentent près de la moitié des travailleurs et plus de la moitié des diplômés universitaires récents de l'Union européenne.

Malgré quelques progrès vers un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise des décisions politiques, beaucoup reste encore à faire : les femmes n'occupent en moyenne qu'un siège sur quatre dans les parlements et les gouvernements nationaux [18].

En ce qui concerne la prise des décisions économiques, la proportion de femmes est plus faible que celle des hommes à tous les postes de direction et à tous les niveaux de décision. Les femmes ne représentent que 10 % des

membres des conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse dans l'Union européenne, et 3 % des dirigeants de ces conseils. Les études démontrent que la variété est un atout en la matière et qu'il existe une corrélation entre la présence de femmes aux postes de direction et de bons résultats économiques.

L'Union européenne a fixé en 2005 un objectif de 25 % de femmes occupant des postes à responsabilité dans le secteur public de la recherche, mais il est loin d'être atteint puisque, dans l'Union, 19 % seulement des professeurs d'université titulaires sont des femmes [19]. Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans la science et la recherche représente toujours un obstacle majeur à l'objectif européen d'une hausse de compétitivité et d'une meilleure exploitation du potentiel d'innovation.

La Commission appliquera en son sein les normes qu'elle préconise à autrui en s'attachant à améliorer son équilibre interne entre les femmes et les hommes, notamment aux postes à responsabilité.

Actions clés

La Commission entend :

" réfléchir à des initiatives ciblées visant à améliorer l'**équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision** ;

" suivre la progression vers l'objectif de **25 % de femmes dans des postes à responsabilité dans le secteur de la recherche** ;

" **suivre la progression vers l'objectif** d'au moins 40 % de représentants de chacun des sexes dans les comités et les groupes d'experts établis par la Commission [20] ;

" soutenir la promotion d'une plus grande participation des femmes aux **élections du Parlement européen**, notamment parmi les candidats.

4. Dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe

Les violences encourues par les femmes du seul fait de leur appartenance à leur sexe sont multiples : violence domestique, harcèlement sexuel, viol, violence sexuelle en temps de conflit, pratiques coutumières ou traditionnelles préjudiciables comme les mutilations génitales féminines, les mariages forcés et les crimes d'honneur. On estime qu'en Europe, 20 à 25 % des femmes ont subi des violences physiques au moins une fois dans leur vie [21] et il y aurait selon certaines estimations jusqu'à un demi-million de femmes vivant en Europe qui ont été soumises à des mutilations génitales [22].

Face à cette situation, le plan d'action mettant en oeuvre le programme de Stockholm [23] met l'accent sur la protection des victimes d'actes criminels, dont les femmes victimes de violence et de mutilation génitale, et annonce une vaste stratégie de l'Union européenne visant à lutter contre la violence à caractère sexiste. En outre, la Charte des femmes prévoit l'installation d'un cadre d'action global et efficace pour lutter contre cette violence, ainsi que des mesures en vue de mettre fin aux mutilations génitales féminines en Europe une fois pour toutes, notamment au moyen du droit pénal, dans les limites des compétences européennes.

On constate l'existence d'autres inégalités à caractère sexiste dans les soins de santé et les soins de longue durée et au niveau des résultats en matière de santé. Les femmes et les hommes font face à des risques sanitaires et à des maladies propres à leur sexe, ce qui doit se refléter dans la recherche médicale et les prestations de soins. Il est nécessaire d'assurer que les services sociaux et les services de santé continuent de s'adapter aux besoins spécifiques des femmes comme des hommes.

Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes revêtent aussi une importance particulière dans le domaine de l'asile. Les propositions faites par la Commission en 2008 et 2009 pour modifier les instruments actuels de gestion de l'asile dans l'Union européenne abordent, entre autres, les principaux secteurs où il convient de renforcer la prise en compte des éléments spécifiques à chaque sexe.

Actions clés

La Commission entend :

" adopter une stratégie à l'échelle de l'Union européenne pour lutter contre la violence subie par les femmes qui visera, par exemple, à éradiquer la mutilation génitale féminine par tous les moyens appropriés, y compris le droit pénal, dans les limites des compétences européennes, en étayant cette action par une campagne de sensibilisation européenne ;

" assurer que la législation européenne en matière d'asile prenne en considération les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ; soutenir les formations et les bonnes pratiques relatives aux spécificités de chaque sexe dans le cadre du Bureau européen d'appui en matière d'asile et du financement au titre du Fonds européen pour les réfugiés ;

" élaborer un rapport sur la santé des hommes, faisant suite au rapport sur la santé des femmes 2010.

5. Egalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures

La politique européenne de promotion de l'égalité au sein même de l'Union est étroitement liée au travail entrepris par l'Union dans les pays tiers. L'Union européenne peut exercer une influence significative et favoriser l'égalité entre les sexes et l'émancipation des femmes dans le reste du monde grâce aux politiques composant son action extérieure.

Les pays candidats doivent pleinement adhérer au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le contrôle de la transposition et de la bonne application de la législation européenne en la matière reste une priorité dans les processus d'élargissement, que l'Union soutient financièrement.

Dans le cadre de la politique européenne de voisinage (PEV), l'Union européenne soutient les mesures prises par les États partenaires pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les plans d'action de la PEV permettent de convenir d'un calendrier de réformes prioritaires et mentionnent quels sont les engagements pris par les pays partenaires concernant l'examen des questions concernées et la réalisation de réformes de leurs lois et dispositifs.

L'Union européenne s'engage à presser la réalisation des **objectifs du millénaire pour le développement** et à oeuvrer à celle des normes fixées par la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des objectifs de la plate-forme d'action de Pékin et du programme d'action du Caire, comme le prévoit son plan d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement (2010-2015) [24]. Les lignes directrices de l'Union européenne sur les violences contre les femmes et les filles et la lutte contre toutes les formes de discrimination à leur encontre donnent des orientations pour conduire le dialogue politique et agir, le cas échéant, dans des affaires de violation des droits de la femme. L'Union européenne continuera à se servir de ses **politiques de développement** pour promouvoir l'égalité entre les sexes et l'émancipation des femmes [25].

En outre, l'Union européenne coopérera activement avec les **organisations internationales** travaillant à l'égalité comme l'OIT, l'OCDE, l'ONU et l'Union africaine, pour produire des synergies et favoriser l'émancipation des femmes, ainsi qu'avec la **nouvelle entité « Genre » des Nations unies**, ONU FEMMES, et soutiendra la participation de la société civile, le renforcement des capacités et la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'émancipation des femmes.

L'Union européenne s'engage aussi à protéger les femmes en situations de **conflit** et d'après-conflit et à assurer leur pleine participation **à la prévention des conflits, à la construction de la paix** et aux processus de reconstruction. Elle applique activement l'approche globale pour la mise en oeuvre par l'Union européenne des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Par ailleurs, il sera tenu davantage compte des questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'**aide humanitaire** [26].

L'Union européenne intègre aussi l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa politique commerciale et l'englobe dans un axe de développement durable. Elle encourage la bonne application des normes fondamentales du travail et de l'agenda pour le travail décent de l'OIT, notamment en ce qui concerne la non-discrimination, dans ses accords commerciaux préférentiels. La question de l'égalité est également abordée dans les évaluations des incidences sur le développement durable qui sont préparées pour donner des repères aux négociateurs des accords de commerce.

Actions clés

La Commission entend :

" surveiller et encourager le respect des critères de Copenhague pour l'adhésion à l'Union dans le domaine de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et aider les pays des Balkans occidentaux et la Turquie à transposer et à faire appliquer l'acquis en la matière ;

" appliquer le plan d'action de l'Union pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement (2010-2015) ;

" continuer à encourager les pays partenaires de la PEV à oeuvrer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, par un dialogue politique régulier et un échange d'expérience, tout en explorant les possibilités d'une aide au titre de l'instrument européen de voisinage et de partenariat ;

" continuer à intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'aide humanitaire de l'Union européenne.

6. Questions transversales

6.1. Rôles attribués aux sexes

La **rigidité des rôles attribués aux femmes et aux hommes** peut entraver leurs choix et restreindre le potentiel de chacun. Favoriser une **redéfinition des rôles non discriminatoire** dans tous les domaines de la vie, comme l'éducation, les choix de carrière, l'emploi ou le sport, est essentiel pour parvenir à l'égalité entre les sexes. Celle-ci nécessite une contribution, une aide et une participation actives des **hommes**, et les différentes politiques devraient aussi viser les inégalités qui touchent avant tout les garçons et les hommes, par exemple en matière d'illettrisme, d'abandon précoce de la scolarité ou de santé au travail.

6.2. Législation

L'Union européenne dispose depuis longtemps de **textes légaux prohibant la discrimination fondée sur le sexe** au travail et dans d'autres domaines de la vie quotidienne. Pour qu'elle soit en phase avec une société en mutation, cette législation a été rendue plus accessible à la suite d'une simplification et d'une modernisation récentes de grande envergure dont les principales étapes ont été la directive de refonte de 2006 [\[27\]](#) et les directives de 2010 sur le congé parental [\[28\]](#) et les travailleurs indépendants [\[29\]](#).

Pour que ce cadre juridique soit efficace, **il faut en assurer le suivi, le faire appliquer, l'évaluer et le mettre à jour régulièrement** et pour qu'il soit adapté à ses fins, il faut poursuivre le dialogue avec les entreprises, les partenaires sociaux, les organismes de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et les représentants de la société civile. Les organismes nationaux de promotion de l'égalité, qui aident les victimes, font connaître les droits et font avancer la recherche, sont essentiels à une bonne application des droits dans la pratique. Il est aussi primordial de donner des droits aux associations et aux syndicats pour qu'ils défendent les victimes.

Dans ce contexte, la Commission a lancé une vaste étude sur le fonctionnement des organismes chargés de la promotion de l'égalité dans les vingt-sept États membres et une étude plus générale sur l'accès à la justice dans ce domaine. En outre, le prochain rapport de mise en oeuvre de la directive 2004/113/CE résumera les débats du Forum sur la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'assurance et aux services financiers assimilés, créé au titre de la directive, et les résultats de deux études approfondies sur les pratiques des assureurs et sur la discrimination potentielle fondée sur le sexe dans l'enseignement.

Il convient de prendre en considération, dans l'application de la législation interdisant la discrimination fondée sur le sexe et des textes juridiques assurant une protection contre la discrimination fondée sur les autres motifs visés à l'article 19 TFUE, les conséquences démultipliées de la **discrimination fondée sur deux motifs ou plus**, par exemple l'âge et le sexe dans le cas des femmes âgées cherchant du travail. La Commission étudie aussi les cas spécifiques de discrimination fondée sur le sexe faisant intervenir les questions d'identité sexuelle.

6.3. Gouvernance et outils pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Il sera primordial de renforcer la coopération avec les différentes institutions et les divers acteurs de la promotion de

l'égalité entre les femmes et les hommes gouvernements des États membres, Parlement européen, organisations de partenaires sociaux, société civile, organismes chargés de la promotion de l'égalité, organisations internationales, agences de l'Union européenne pour accomplir des progrès.

Sur la base de son rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui est chaque année consacré à un thème différent et relève les bonnes pratiques des États membres, la Commission veillera à instituer un dialogue annuel de haut niveau sur l'égalité entre les femmes et les hommes avec la participation du Parlement européen, des présidences du Conseil et des principaux acteurs concernés comme les partenaires sociaux européens et les représentants de la société civile, pour faire le point sur les progrès accomplis dans la mise en oeuvre de cette stratégie.

La Commission maintiendra une étroite collaboration avec les gouvernements des États membres par l'intermédiaire du groupe à haut niveau sur l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes. Le comité consultatif, composé de représentants des États membres, des partenaires sociaux européens et de la société civile, continuera à conseiller la Commission sur les initiatives législatives et les mesures à prendre. La Commission intensifiera les échanges de bonnes pratiques entre les États membres dans tous les domaines couverts par cette stratégie.

La Commission continuera à travailler étroitement avec les partenaires sociaux européens et les organisations représentant la société civile.

La Commission fera de l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes un rouage à part entière de l'élaboration de ses politiques, en particulier grâce aux analyses d'impact et autres procédures d'évaluation. Elle augmentera la base des connaissances en la matière. La création de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes devrait beaucoup y faire. Dans le cadre de son programme de travail, il aidera la Commission et les États membres à calculer au niveau européen les indicateurs requis par la plate-forme d'action de Pékin dans des domaines particulièrement sensibles et à mettre en place d'autres indicateurs le cas échéant (par exemple, sur les femmes et l'environnement).

La Commission continuera à faire connaître et à publier les retombées positives des politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, elle perfectionnera le portail web qu'elle lui consacre en y ajoutant des liens et des mises à jour sur les progrès enregistrés.

Le prochain cadre pluriannuel de financement de l'Union européenne sera présenté au cours du premier semestre 2011. Il fournira les moyens d'appliquer les actions envisagées dans cette stratégie après 2013. Il n'en faut pas moins approfondir la prise en compte des questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'application des programmes actuels (2007-2013) et dans la préparation de leur bilan pour créer les bases de leur intégration dans la conception de la prochaine génération de programmes, de façon à faire reposer ces programmes sur une évaluation fiable de la situation des femmes et des hommes.

Actions clés

La Commission entend :

" s'intéresser au **rôle des hommes** dans l'instauration de l'égalité entre les sexes ; diffuser les bonnes pratiques en matière de redéfinition des rôles attribués aux sexes dans les domaines de la jeunesse, de l'enseignement, de la culture et du sport ;

" contrôler la correcte application de la **législation européenne sur l'égalité de traitement** en mettant surtout l'accent sur les directives 2004/113/CE et 2006/54/CE ; surveiller dans quelle mesure les questions d'égalité entre les femmes et les hommes sont prises en considération dans l'application des directives antidiscrimination ;

" favoriser la bonne application de la **plate-forme d'action de Pékin**, notamment en concevant ou en mettant à jour des indicateurs avec l'aide de l'**Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes** ;

" présenter un **rapport annuel** sur les progrès enregistrés, notamment dans les domaines couverts par cette stratégie, avant d'engager un **dialogue annuel de haut niveau sur l'égalité entre les femmes et les hommes** associant le Parlement européen, la Commission, les États membres et les principales parties prenantes.

[1] Conclusions du Conseil sur l'égalité des sexes pour renforcer la croissance et l'emploi, 2980e Conseil EPSCO du 30.11.2009.

[2] COM(2010) 2020.

[3] Articles 2 et 3 TUE, article 8 TFUE.

[4] JO C 303 du 14.12.2007, p. 1, article 23.

[5] COM(2010) 78.

[6] Conclusions du Conseil européen de mars 2006, réf. 7775/1/06.

[7] Il est passé de 57,3 % à 62,5 % entre 2000 et 2009 (pour la tranche d'âge des 20 à 64 ans).

[8] Voir en particulier la ligne directrice pour l'emploi n° 7, document 10907/10 du Conseil du 9 juin 2010.

[9] COM(2008) 635 ; directive 2010/18/UE portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, JO L 68 du 18.3.2010, p. 13 ; directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010).

[10] Enquête sur les forces de travail, 2008.

[11] Voir la note de bas de page no 9.

[12] Voir aussi la ligne directrice pour l'emploi n° 8.

[13] COM(2010) 477.

[14] Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres sur l'intégration en tant qu'élément moteur du développement et de la cohésion sociale, document 10307/10 du 3.6.2010.

[15] Voir aussi la ligne directrice pour l'emploi n° 10.

[16] Chiffres de 2008 sauf pour l'Estonie (2007).

[17] Voir aussi la ligne directrice pour l'emploi n° 7.

[18] Voir [ici](#).

[19] Personnel universitaire de grade A (professeurs) (She Figures 2009).

[20] Décision 2000/407/CE de la Commission du 19 juin 2000.

[21] « Combattre la violence à l'égard des femmes : étude du bilan des mesures et actions prises pour combattre la violence à l'égard des femmes dans les États membres du Conseil de l'Europe », Conseil de l'Europe, 2006.

[22] Résolution du Parlement européen du 24 mars 2009 sur le combat de la mutilation génitale féminine dans l'Union européenne.

[23] COM(2010) 171.

[24] Annexe des conclusions du Conseil sur les objectifs du millénaire pour le développement en vue de la réunion plénière des Nations unies à New York et au-delà.

[25] Voir référence supra.

[26] Notamment dans le contexte de l'application du consensus européen sur l'aide humanitaire, JO C 25 du 30.1.2008, p. 1.

[27] 2006/54/CE.

[28] 2010/18/CE.

[29] Voir la note de bas de page no 9.