



**Avis sur
L'avenir de la politique de l'égalité entre les
femmes et les hommes après 2010**

Et sur les priorités d'un futur cadre éventuel pour l'égalité
entre les femmes et les hommes



Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

L'avis du comité consultatif ne reflète pas nécessairement les positions des États membres
et n'engage pas ces derniers.



Table des matières

Mandat du groupe de travail.....	6
Contexte.....	6
Domaines d'action prioritaires.....	7
I. Défis en cours	7
1. Atteindre une indépendance économique égale pour les femmes et pour les hommes	7
1.1 Ségrégation professionnelle.....	7
1.2 Écart de rémunération.....	8
1.3 Discrimination sur le marché du travail	8
1.4 Entrepreneurat féminin.....	8
1.5 Protection sociale	8
1.6 Pauvreté et exclusion sociale	9
2. Améliorer la conciliation du travail, de la vie privée et familiale.....	11
2.1 Nécessité de politiques de conciliation plus efficaces.....	11
2.2 Congés de maternité, de paternité, parental et familial et formes de travail flexibles.....	11
3. Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision	12
4. Éradiquer toute forme de violence liée au sexe et la traite des êtres humains	13
5. Réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'éducation et des qualifications.....	15
6. Promouvoir l'égalité des sexes en dehors de l'UE	17
II. Défis nouveaux.....	19
1. Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans la problématique de l'environnement et de la durabilité	19
2. Prendre en compte l'incidence différente de la crise économique et financière sur les femmes et sur les hommes.....	20
3. Aborder les politiques de dialogue interculturel, d'intégration, d'immigration et d'asile sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	22
4. Promouvoir la santé des femmes et des hommes.....	23
III. Défis transversaux	24
1. Eliminer les stéréotypes liés au genre dans tous les secteurs	24
2. Combattre la discrimination multiple/intersectionnelle	25
IV. La mise en œuvre de la nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes.....	26
Durée.....	26
Grands objectifs	26



Gouvernance	27
Outils	27





Mandat du groupe de travail

Lors de sa réunion du 18 décembre, le comité consultatif a décidé de créer un groupe de travail chargé de préparer un avis sur l'avenir de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes après 2010 et sur les priorités d'un futur cadre éventuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent avis a pour but de recenser les principaux aspects à prendre en compte dans une perspective d'élimination des inégalités entre les femmes et les hommes, de définir les grands objectifs au niveau de l'Union européenne et de proposer des actions clés pour le futur cadre stratégique.

Contexte

L'année 2010 est une étape importante pour l'avenir des politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes car elle marque le terme des actions menées au titre de la «Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes». Or ce moment de préparation de la future stratégie s'inscrit dans une période de crise économique et financière mondiale sans précédent.

Selon plusieurs analystes, l'impact de cette récession sur la dimension d'égalité hommes-femmes revêt des facettes multiples et il convient de les aborder en établissant une distinction entre les différents types de répercussions sociales en jeu.

Depuis quelques dizaines d'années, l'UE a réalisé des avancées considérables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et il est impératif qu'elle poursuive dans cette voie. Il faut veiller à ce que les acquis dans le domaine de la protection et de la promotion des droits des femmes et des hommes ne soient pas compromis par les mesures adoptées en réponse à la crise économique. Cette dernière ne doit en aucun cas servir d'argument pour réduire les ressources publiques allouées aux politiques et actions destinées à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

La réalisation des objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été appuyée par la législation européenne dans ce domaine, par l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques et par des mesures spécifiquement axées sur l'avancement et l'émancipation des femmes, favorisées par l'Union européenne¹ et par des accords internationalement reconnus². La nouvelle stratégie devrait définir des mesures et des actions permettant de garantir à la fois l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et les droits des femmes. L'un des grands défis encore à relever réside dans l'atténuation de la disparité observée sur l'ensemble du territoire communautaire quant aux niveaux de mise en œuvre et de connaissance de ces dispositions européennes et de ces engagements internationaux, y compris en ce qui concerne la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes.

La feuille de route de l'UE pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui fixe les priorités pour la période 2006-2010, conjugue initiatives spécifiques et prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et activités communautaires (*gender mainstreaming*). Elle a non seulement contribué à promouvoir cette égalité, mais elle a requis un degré d'intervention plus marqué de la part des États

¹ Il s'agit de la législation communautaire adoptée depuis 1957 dans le domaine de l'égalité des sexes, de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) et de la stratégie de Lisbonne, de l'agenda social et, enfin, du pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes et des programmes de travail 2007 et 2008 qui s'y rapportent.

² Voir la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979), le programme d'action de Beijing et ses 12 domaines critiques (Nations unies, 1995), les objectifs du millénaire pour le développement (Nations unies, 2000) et les engagements récemment pris par les gouvernements à l'occasion de la 98^e session de la conférence internationale du travail (2009).



membres dans ce domaine. Elle a, de façon plus particulière, offert une nouvelle possibilité de créer un cadre basé sur des objectifs communs pour progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour progresser vers une égalité de fait entre les femmes et les hommes au cours des dix prochaines années, la future stratégie devra, compte tenu du contexte décrit ci-dessus, avoir un caractère exhaustif et porter sur trois types de défis:

- I. **les défis en cours**
- II. **les défis nouveaux**
- III. **les défis transversaux**

La réponse à ces défis et la mise en place d'un cadre davantage opérationnel et plus efficace exigent d'intensifier la mobilisation et la participation active de l'ensemble des **parties prenantes** à tous les niveaux: Commission européenne et autres institutions de l'UE, États membres, parlements nationaux, partenaires sociaux, ONG et société civile.

Outre cette implication de tous les acteurs concernés, la bonne exécution de la future stratégie va requérir des ressources humaines et financières adéquates, de même qu'un accès à l'ensemble des **ressources financières** disponibles et leur utilisation efficace et efficiente, depuis les fonds communautaires (Fonds structurels et programme Progress, entre autres) jusqu'aux budgets nationaux des États membres.

Pour atteindre ses **objectifs**, la future feuille de route devra être dotée d'une structure globale et d'outils tels qu'une meilleure stratégie d'**intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes**, laquelle visera à mettre en corrélation les différents instruments, politiques et actions de l'Europe et à les inscrire dans un schéma cohérent en vue de faire progresser l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. La feuille de route devra également compléter et étayer les douze domaines critiques acceptés au plan international dans le cadre du programme d'action de Beijing.

La double approche adoptée par la feuille de route 2006-2010 reste valable, voire indispensable à la réalisation de la stratégie en matière d'égalité des sexes et la prise en compte de la dimension de genre ne doit en aucune manière entraîner la disparition de mesures spécifiques, destinées aux femmes comme aux hommes, ou de mécanismes institutionnels visant à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Domaines d'action prioritaires

I. Défis en cours

1. Atteindre une indépendance économique égale pour les femmes et pour les hommes

1.1 Ségrégation professionnelle

Le marché du travail reste caractérisé par une ségrégation horizontale et verticale et continue de refléter les principaux domaines d'inégalité entre les hommes et les femmes, à savoir plus particulièrement l'accès à l'emploi, la corrélation entre le niveau de qualification des femmes et la qualité de leurs emplois, l'avancement professionnel, la rémunération et l'expérience de la discrimination et du harcèlement. Ce sont encore toujours les femmes qui assument principalement les tâches non rémunérées dans le cadre familial et la surreprésentation féminine persiste dans plusieurs secteurs (les soins notamment), de même que dans le travail à temps partiel, les emplois peu qualifiés, les



contrats atypiques et/ou temporaires; elles restent sous-représentées, en revanche, dans d'autres domaines tels que la science, l'ingénierie et les technologies.

1.2 Écart de rémunération

Les inégalités observées sur le marché de l'emploi se traduisent notamment par la persistance d'un écart salarial entre les hommes et les femmes. Sur l'ensemble du territoire communautaire, les femmes gagnent, en moyenne, 17,4 %³ de moins que les hommes pour chaque heure travaillée. Cet écart de rémunération tend à augmenter dans certains pays et à diminuer dans d'autres et d'importantes disparités persistent entre le secteur public et le secteur privé – l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes étant, de façon générale, plus marqué dans l'industrie⁴.

1.3 Discrimination sur le marché du travail

La discrimination fondée sur le genre persiste sur le marché du travail. Les femmes continuent en effet d'occuper une proportion plus élevée d'emplois atypiques et précaires, affichent des taux d'emploi inférieurs à ceux des hommes et sont victimes de discrimination en matière de formation et de promotion professionnelles. Il est primordial de renforcer le rôle des mécanismes d'égalité mis en place par les États membres pour éradiquer la discrimination fondée sur le genre et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, en tenant compte de la nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale et du niveau de qualification plus élevé acquis par les femmes depuis quelques années.

1.4 Entrepreneurat féminin

Les femmes ont montré, au cours des dix dernières années, davantage de dynamisme et d'autonomie en tant que travailleuses indépendantes, comme en atteste le nombre encore faible, mais en progression, d'entreprises créées ou dirigées par des femmes. Celles-ci continuent néanmoins de se heurter à de nombreuses difficultés pour bénéficier d'un soutien durant les premières années d'existence de ces nouvelles entreprises.

1.5 Protection sociale

L'emploi des femmes est - et restera - un facteur déterminant pour leur autonomie et leur indépendance et pour la prospérité de l'économie. Il s'avère dès lors indispensable de conjuguer les mesures axées sur l'emploi à des mesures visant à renforcer les systèmes nationaux de protection sociale, afin d'offrir aux femmes et aux hommes un soutien qui leur permette d'assumer leur double responsabilité de travailleurs et de parents/responsables de personnes dépendantes.

L'enjeu consiste pour les États membres à mettre en œuvre un système de protection sociale des travailleurs des deux sexes et de leurs familles, qui accorde une attention particulière aux familles monoparentales.

Le défi est d'autant plus grand en cette période de récession économique que de nombreux travailleurs féminins et masculins pourraient voir leur situation se dégrader sur le marché du travail et, partant, être davantage exposés au risque de pauvreté, surtout s'ils appartiennent à des groupes déjà vulnérables.

³ Voir l'avis du comité consultatif de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur l'efficacité du cadre juridique actuel sur l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur en vue de combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, juin 2009.

⁴ Selon les données Eurostat les plus récentes, l'écart de rémunération entre hommes et femmes (non ajusté, en %) dans l'industrie et les services (à l'exclusion de l'administration publique) était de 21,7 % en 2007 dans l'UE-27. Il était, la même année, de 15,3 % dans l'administration publique et la défense; sécurité sociale obligatoire.

Voir: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>



L'écart de rémunération au niveau des pensions, lié à l'écart salarial et à la répartition inégale du travail non rémunéré, devrait également être pris en compte en tant que facteur de pauvreté des femmes.

1.6 Pauvreté et exclusion sociale

Continuant d'assumer principalement la garde et les soins, et les tâches ménagères, les femmes tendent à avoir des carrières plus courtes ou des interruptions de carrière plus nombreuses que leurs homologues masculins – ce qui peut les exposer davantage que les hommes au risque de pauvreté. Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte à cet égard, parmi lesquels l'inégalité de situation des femmes sur le marché du travail, leur statut de dépendance au niveau des systèmes de protection sociale et leurs droits à la pension limités. On utilise de plus en plus souvent le concept de «féminisation de la pauvreté» pour exprimer le caractère sexué de la pauvreté et de l'exclusion sociale. L'ampleur réelle de la pauvreté et de l'exclusion sociale des femmes n'est cependant pas connue – en raison principalement d'une absence de données qui permettraient de mesurer systématiquement la situation des femmes et des hommes. La pauvreté en termes de revenu continue en outre d'être mesurée sur la base du revenu des ménages, plutôt que sur la base du revenu lié à chaque individu. Il existe par ailleurs une interaction entre la pauvreté et d'autres phénomènes propres au genre, étant donné que la pauvreté est l'un des facteurs qui augmentent le risque pour les femmes et les jeunes filles d'être victimes de prostitution et de traite à des fins d'exploitation sexuelle ou professionnelle et de prélèvement d'organes dans le cadre de cette traite; la violence envers les femmes peut contribuer, elle aussi, à faire tomber celles-ci dans la pauvreté.

Recommandations concernant la réalisation d'une indépendance économique égale pour les femmes et pour les hommes

Le comité consultatif souligne la nécessité pour la nouvelle feuille de route de se concentrer, dans ce domaine, sur les défis suivants:

1. La Commission européenne (CE) et les États membres devraient renouveler leur engagement visant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans le cadre de la stratégie renouvelée de Lisbonne pour la croissance et l'emploi⁵, reconnaissant que l'emploi des femmes et les politiques en faveur de l'égalité sont à la fois un facteur déterminant pour l'amélioration de l'emploi et de la compétitivité de l'UE et un élément de réponse aux pénuries de main-d'œuvre et aux besoins de qualifications nouvelles.
2. La CE et les États membres ne devraient pas s'intéresser uniquement au nombre de femmes sur le marché du travail, mais se préoccuper également du fait que les femmes prestent davantage d'heures, de la qualité et de la durabilité de leur emploi et de leur situation sur le marché du travail. Ils devraient également encourager activement la suppression de toutes les formes de ségrégation professionnelle, tant horizontale que verticale, afin de garantir la valorisation optimale de la formation, des compétences et des talents des femmes.
3. Les États membres devraient, parallèlement, veiller à encourager les filles comme les garçons à choisir des filières éducatives et professionnelles qui ne soient pas sexospécifiques.
4. La CE devrait veiller à la comparabilité, entre États membres, des données statistiques relatives à l'écart de rémunération et associer l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes à ce processus.

⁵ Voir COM (2008) 868.



5. La CE devrait encourager les États membres à fixer des objectifs et un calendrier pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
6. La CE devrait en outre promouvoir des instruments de soutien à l'intention des employeurs et des syndicats: méthodes non sexistes d'évaluation des postes et mesures concrètes en matière de transparence salariale, par exemple.
7. 5. La CE devrait encourager les États membres à s'assurer que leurs systèmes nationaux de suivi en matière de contrats de travail et de conditions d'emploi respectent le principe de l'égalité de traitement tant dans le secteur public que dans le secteur privé et couvrent à la fois les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel.
8. 6. Les États membres devraient encourager l'esprit d'entreprise et l'indépendance économique des femmes à l'aide de mesures favorisant un environnement positif qui se concrétiserait notamment par l'offre d'une formation professionnelle ou l'acquisition de nouvelles compétences, par la création de réseaux organisationnels et d'un encadrement, par la promotion de bonnes pratiques, par des incitations financières et par un accès au crédit permettant de consolider les entreprises créées ou dirigées par des femmes.
9. 7. Les États membres devraient améliorer, s'il y a lieu, la protection des travailleuses et des travailleurs en leur assurant une égalité d'accès aux régimes de sécurité sociale, y compris les droits à la pension et les soins de santé, afin de garantir les droits individuels à la protection sociale et aux prestations liées à la maternité, la paternité, la parentalité, la garde et les soins et de lutter ainsi contre la pauvreté et ses répercussions sur les femmes et les hommes.
10. 8. Les États membres devraient réexaminer, s'il y a lieu, l'unité de mesure «ménage» utilisée pour déterminer la pauvreté en termes de revenu et instaurer des indicateurs relatifs aux femmes et à la pauvreté⁶ en vue de suivre l'impact de politiques sociales, économiques et d'emploi plus larges sur les femmes et la pauvreté.
11. 9. La CE devrait inciter les États membres à garantir un revenu minimum ou d'autres formes de soutien universel en tant que moyen décisif d'action visant à réduire la pauvreté liée au revenu.
12. 10. Les États membres devraient consolider les aspects relatifs à la sécurité et à la qualité du travail lors de la mise en œuvre des principes de la flexicurité en veillant notamment à réexaminer ces principes sous l'angle de l'égalité des genres et à mieux promouvoir cette égalité dans le cadre du dialogue social et de la responsabilité sociale des entreprises.
13. 11. Les États membres devraient renforcer, s'il y a lieu, le rôle des mécanismes nationaux de l'égalité entre les hommes et les femmes, en leur attribuant notamment des ressources humaines et financières suffisantes, afin d'assurer davantage de mobilisation et la mise en œuvre intégrale de la législation communautaire déjà adoptée dans le domaine de l'égalité entre les sexes et de libérer ainsi le marché du travail de toute discrimination fondée sur le genre.
14. 12. Les États membres devraient insister sur l'utilité de mécanismes tels que les actions positives et encourager la négociation, au niveau sectoriel et de l'entreprise, de plans en faveur de l'égalité des genres ayant également pour objet de garantir une plus grande flexibilité des conditions de travail et de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

⁶ Conseil de l'Union européenne «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs», «Bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin – Indicateurs concernant les femmes et la pauvreté», Projet de conclusions du Conseil, décembre 2007, 13947/07 ADD 1.



2. Améliorer la conciliation du travail, de la vie privée et familiale

2.1 Nécessité de politiques de conciliation plus efficaces

Les tâches de garde et de soins restent inégalement réparties entre les femmes et les hommes – les premières en assumant la plus grande partie tout en occupant, dans de nombreux cas, un emploi rémunéré.

La double charge que représentent le travail rémunéré et le travail non rémunéré au sein de la famille, conjuguée à une éventuelle pénurie de services d'appui en matière de garde et de soins, est l'une des raisons qui sous-tend la baisse du taux de fécondité en Europe; elle constitue également l'une des principales entraves à la pleine participation des femmes au marché du travail et à la prise de décision à tous les niveaux.

2.2 Congés de maternité, de paternité, parental et familial et formes de travail flexibles

Les congés de maternité, de paternité, parental et familial constituent des mesures efficaces, parmi d'autres, pour encourager la répartition des responsabilités familiales de garde et de soins entre femmes et hommes ou entre partenaires du même sexe. Un certain nombre d'éléments continuent néanmoins à en freiner l'usage. Les femmes exercent davantage que les hommes leur droit au congé parental et plusieurs études montrent que les hommes en sont dissuadés en raison du revenu moins élevé des femmes et de la persistance de stéréotypes sexistes qui peuvent influencer les comportements et les rôles féminins et masculins en matière de responsabilités de garde et de soins⁷.

Recommandations concernant les politiques de conciliation

Le comité consultatif recommande, de manière générale, que la nouvelle feuille de route s'attache à consolider les mesures permettant aux femmes et plus particulièrement aux hommes de concilier travail, vie privée et familiale dans une perspective de cycle de vie.

À cet effet, le comité consultatif insiste sur la nécessité pour la nouvelle feuille de route de se concentrer sur les aspects suivants:

1. La CE devrait encourager les États membres à poursuivre le développement d'un modèle familial et social plus égalitaire.
2. La CE devrait encourager les États membres à poursuivre le développement d'un nouveau modèle de relations de travail et d'emplois de qualité, afin de favoriser une approche de la conciliation de la vie privée, familiale et professionnelle qui se fonde sur la coresponsabilité.
3. La CE et les États membres devraient s'attacher à poursuivre et à réaliser, dans les délais prescrits, les objectifs en matière de structures d'accueil pour enfants fixés par le Conseil européen de Barcelone⁸.
4. La CE devrait encourager les États membres à définir des objectifs en vue de la mise en place de services de garde et de soins qui, destinés à d'autres personnes à charge que les jeunes enfants, soient financièrement abordables et de qualité.
5. Les États membres devraient adopter, dans le cadre des mesures destinées à la conciliation, des dispositions législatives en matière de congés rémunérés (y compris les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental et les aménagements d'horaire pour les travailleurs ayant des contraintes familiales) et y inclure des mesures efficaces incitant les hommes à exercer, eux aussi, leurs droits en matière de congé.

⁷ Voir l'avis du comité consultatif de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les nouvelles formes de congé (congé de paternité, congé d'adoption et congé filial), juillet 2008.

⁸ Les objectifs de Barcelone portent sur la création de structures d'accueil pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans et pour au moins 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire.



6. La CE et les États membres devraient mettre au point des instruments destinés aux employeurs, aux syndicats et à d'autres parties prenantes et mettre en commun leurs bonnes pratiques et connaissances, afin de promouvoir des mesures favorables aux familles, des régimes de travail flexibles⁹ accessibles aux salariés masculins et féminins et des mesures adéquates pour faciliter le retour au travail après une période consacrée à des soins dans le cadre familial.
7. Les États membres devraient en outre promouvoir et diffuser les bonnes pratiques favorisant la coresponsabilité entre femmes et hommes.
8. La CE devrait encourager les États membres à faire usage des ressources des Fonds structurels européens pour financer des services de garde et de soins et d'aide aux familles ayant des personnes à charge.
9. La CE et les États membres devraient procéder à des campagnes régulières de sensibilisation et, le cas échéant, d'information s'adressant plus particulièrement aux hommes/pères et aux partenaires sociaux en vue d'encourager une répartition égale des responsabilités familiales.
10. La CE et les États membres devraient convenir d'un système de suivi des actions entreprises dans ce domaine, afin de garantir la disponibilité de données comparatives à la fois au niveau de l'UE et au niveau des États membres.

3. Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision

Le déséquilibre entre représentation féminine et masculine aux postes à responsabilités illustre une autre forme de profonde inégalité. En dépit d'une certaine augmentation du nombre de femmes occupant ce type de fonction, la sous-représentation des femmes en politique reste préoccupante en termes de démocratie et de droits fondamentaux. On observe également une faible proportion de femmes occupant des postes de pouvoir et d'influence dans le domaine politique, dans l'administration publique, dans les entreprises publiques et privées, dans les médias et les universités, dans les organisations patronales et syndicales, etc. Les femmes sont de plus en plus qualifiées, mais des obstacles continuent d'entraver leur accès à la prise de décision et à la représentation politique.

Le pourcentage moyen de femmes siégeant dans les **parlements nationaux** des pays de l'UE est passé de 16 % en 1997 à 24 % en 2008¹⁰, mais on observe d'importantes variations selon les États membres. Dans l'ensemble de l'UE, en moyenne un ministre de haut rang et un député national sur quatre est une femme. De surcroît, 35 % seulement des membres du **Parlement européen** récemment élu sont des femmes¹¹. La faible proportion de femmes occupant des postes d'élus crée un déficit démocratique et constitue l'un des éléments fondamentaux de la crise de crédibilité des institutions; elle met également en évidence la nécessité de réformer et de restructurer la représentation et la participation des femmes dans tous les domaines de la vie.

La proportion de femmes occupant des fonctions dirigeantes (membres de conseil d'administration, cadres supérieurs et gestionnaires de petites entreprises) est restée stable ces dernières années dans l'UE avec une moyenne de 30 %. Un membre sur dix des conseils d'administration et 3 % des directeurs des plus grandes sociétés cotées en bourse de l'Union européenne sont de sexe féminin. Il n'y a pas de femmes parmi les gouverneurs

⁹ Les études montrent que les horaires flexibles ou les postes de travail flexibles sont principalement demandés par des femmes, afin de pouvoir assumer leurs responsabilités à la fois professionnelles et familiales; par conséquent, ces politiques devraient également s'adresser aux hommes, afin de ne pas accroître d'autres écarts liés au genre (rémunération, pension, etc.).

¹⁰ Voir le rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – L'égalité entre les femmes et les hommes 2009, Bruxelles, 27.2.2009, COM (2009) final.

¹¹ Voir la base de données de la Commission sur les femmes et les hommes dans la prise de décision.



des banques centrales de l'Union européenne et celles-ci ne sont que 16 % dans les organes décisionnels les plus élevés de ces institutions¹².

Un bilan global montre que, dans la plupart des pays de l'UE, la sous-représentation des femmes persiste dans les processus et postes décisionnels à tous les niveaux et dans la quasi-totalité des domaines. La CE et les États membres doivent, par conséquent, prendre des mesures concrètes en vue de garantir la représentation égale des femmes et des hommes dans les processus décisionnels, à la fois en ce qui concerne **la prise de décision économique et la prise de décision politique**.

Recommandations concernant la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision

Le comité consultatif souligne la nécessité pour la nouvelle feuille de route de se concentrer sur les aspects suivants:

1. La CE devrait mettre en œuvre des mesures d'action positive en faveur du sexe sous-représenté, dans tous les domaines et à tous les niveaux décisionnels des institutions et agences européennes et les assortir d'objectifs et d'un calendrier d'exécution.
2. La CE devrait développer et soutenir des programmes de mentorat, de même que des formations axées sur le renforcement de la confiance, le leadership et les relations avec les médias à l'intention des femmes de la fonction publique européenne.
3. La CE devrait instituer un programme européen destiné à financer la formation et l'avancement des femmes au sein des partis politiques et des organisations de partenaires sociaux et à impulser la réalisation d'études sur l'incidence des récentes mesures législatives sur l'égalité des genres.
4. La CE devrait continuer de soutenir les actions des États membres, au travers notamment de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, en assurant la collecte, l'analyse et la diffusion de données comparables concernant les écarts persistants, la promotion d'un travail en réseau entre toutes les parties prenantes et un échange d'expériences et de bonnes pratiques au niveau européen.
5. La CE devrait encourager, et les États membres devraient soutenir, une plus grande participation et représentation des femmes dans tous les organes directeurs et toutes les fonctions publiques (y compris le secteur judiciaire), de même que dans les partis politiques, les partenariats économiques et sociaux, la gestion des entreprises, les postes de direction et autres postes à responsabilités (y compris dans les médias) et adopter des actions positives conduisant à la suppression des obstacles à la participation des femmes.
6. La CE devrait réaliser une étude préliminaire sur l'incidence des récentes mesures législatives sur la parité entre les femmes et les hommes, afin de déterminer si ces mesures permettent effectivement de parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes aux postes décisionnels.

4. Éradiquer toute forme de violence liée au sexe et la traite des êtres humains

Dans l'Europe d'aujourd'hui, une femme sur quatre peut être ou avoir été victime de **violence liée au sexe**: violence domestique, harcèlement criminel, viol, exploitation sexuelle, harcèlement sexuel, pornographie, mutilation génitale, prostitution forcée, crimes d'honneur, etc. La violence envers les femmes est la forme la plus intolérable de négation des droits des femmes.

¹² Voir note de bas de page 12.



La violence envers les femmes, qui prend des formes diverses, existe dans tous les pays et toutes les classes sociales. Elle fait obstacle à la réalisation des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes¹³ et requiert, par conséquent, une action énergique de la part de tous les États membres et de la Commission européenne.

La traite des êtres humains, qu'il convient de distinguer de l'immigration clandestine, désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace du recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre personne aux fins d'exploitation¹⁴.

La traite des êtres humains, y compris la traite à des fins d'exploitation sexuelle, étant très souvent liée à la criminalité organisée, la réponse des États membres doit être forte et viser efficacement à la prévention, aux poursuites à l'encontre des trafiquants et, parallèlement, à la protection et au soutien des victimes¹⁵.

Recommandations concernant l'éradication de toute forme de violence liée au sexe et de la traite des êtres humains

Le comité consultatif recommande, de manière générale, que la nouvelle feuille de route réserve une place plus large à l'identification et à la définition de critères communs en vue de lutter contre la violence liée au sexe et la traite des êtres humains en considérant que ces phénomènes relèvent de la criminalité et du bien-être public.

À cet effet, le comité consultatif recommande que la nouvelle feuille de route se concentre sur les aspects suivants:

1. La CE et les États membres devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour traiter et éradiquer toutes les formes de violence contre les femmes en tant que partie intégrante de leurs stratégies, politiques et actions en matière d'égalité des genres.

La CE devrait plus particulièrement:

- œuvrer par les voies appropriées à la consolidation de la base juridique au sein de la structure communautaire actuelle, afin que toutes les formes de violence contre les femmes soient visées par une définition élargie de ce type de violence;
- étudier la faisabilité d'instruments juridiques adéquats à l'intérieur du cadre communautaire en vue d'instaurer une protection juridique et des normes minimales garantissant une aide exhaustive aux femmes et des sanctions à l'encontre des auteurs de faits de violence;
- examiner la pertinence d'un plan d'action européen concernant la violence envers les femmes qui, doté d'un financement spécifique, concrétiserait une compréhension plus poussée de la violence liée au sexe perpétrée contre des femmes et de ses liens avec les problématiques de l'(in)égalité des genres;
- reconnaître et soutenir le rôle des ONG de femmes travaillant avec les services d'aide aux victimes.

Les États membres devraient plus particulièrement:

- renforcer leurs mécanismes nationaux de prévention de la violence liée au sexe et de protection des victimes, promouvoir des programmes destinés aux auteurs de ce type de violence et des programmes de prévention à l'intention des jeunes et intensifier la coopération avec les ONG, les partenaires sociaux et la société civile;

¹³ Programme d'action de Beijing, point 118.

¹⁴ Article 3 du Protocole de Palerme qui, complétant la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée (2000), vise à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

¹⁵ Selon les estimations des NU, 80 % environ des personnes victimes de traite le sont à des fins d'exploitation sexuelle et la grande majorité de ces personnes sont des femmes.



- veiller à ce que des services nationaux d'assistance de qualité soient mis à la disposition des victimes de violence liée au sexe.
2. La CE devrait veiller à une meilleure conscience et connaissance du phénomène de la violence liée au sexe dans l'UE. Elle devrait assurer un suivi permanent et systématique - en collaboration avec toutes les institutions, organes et agences de l'UE concernés, tels que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne – afin de mesurer les avancées réalisées dans la lutte contre toutes les formes de violence contre les femmes. Le comité consultatif recommande à cet effet la mise en place, au sein d'une institution existante de préférence, d'un cadre de suivi européen et d'un mécanisme permettant d'évaluer les progrès réalisés par rapport aux engagements pris par l'UE en matière de violence à l'égard des femmes et de recenser les lacunes et les nouvelles problématiques apparaissant dans ce domaine. Ce cadre communautaire devrait permettre en outre de produire des informations objectives, fiables et comparables et des données statistiques annuelles ventilées par sexe concernant toutes les formes de violence liée au genre, y compris des indicateurs communs au niveau européen et d'élaborer, dans le cadre des programmes communautaires existants, et du programme Daphné en particulier, une stratégie communautaire et des études spécifiquement consacrées à la violence envers les femmes.

L'UE devrait examiner en outre l'utilité de la désignation d'un Rapporteur régional de l'Union européenne sur la violence contre les femmes et de sa coopération éventuelle avec le Rapporteur spécial des Nations unies et le Rapporteur du Conseil de l'Europe sur la violence contre les femmes.

3. La CE devrait encourager les États membres à prévenir la traite aux fins d'exploitation sexuelle ou professionnelle et le prélèvement d'organes, à en protéger les victimes et à adopter des mesures plus sévères en ce qui concerne les procédures de poursuite des trafiquants.

Ils devraient plus particulièrement:

- mettre en place des mécanismes garantissant l'inclusion de la dimension de genre de la traite des êtres humains dans toutes les politiques destinées à prévenir et à lutter contre ce phénomène;
- veiller à ce que les victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle bénéficient d'une aide adéquate;
- favoriser la mise en réseau des organisations, y compris des ONG et les partenaires sociaux, offrant des services d'aide et de réhabilitation aux victimes de traite;
- renforcer et mettre à disposition des programmes de formation à l'intention de l'ensemble des parties prenantes, des membres des services judiciaires (tout en respectant le principe de l'indépendance judiciaire), des forces de police, du personnel médical, des travailleurs sociaux, des enseignants, des journalistes et du personnel des médias, dans le cadre d'une approche intégrée.

5. Réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'éducation et des qualifications

La stratégie de Lisbonne se fonde sur un modèle économique et social connu sous le nom de «société de l'information». Or des différences liées au sexe persistent non seulement en ce qui concerne le choix des matières et les résultats, mais également en ce qui concerne les aspects qualitatifs de l'expérience éducative.



L'éducation offre de réelles possibilités de réduire les inégalités. L'enseignement primaire et secondaire joue un rôle déterminant à cet égard: il peut en effet contribuer à lutter contre les stéréotypes liés au genre qui influencent le choix de la filière éducative et, partant, contre l'abandon précoce de la scolarité. Il faudrait par ailleurs apprendre aux enseignants et aux formateurs à intégrer l'égalité des genres et la lutte contre les stéréotypes hommes/femmes dans l'éducation¹⁶.

L'enseignement supérieur universitaire joue, lui aussi, un rôle essentiel en tant que rouage clé de la production de capital humain. Ce niveau d'enseignement présente également des inégalités entre les femmes et les hommes: les femmes sont présentes dans tous les domaines d'études et ont obtenu plus de 60 %¹⁷ des diplômes. La représentation des femmes est supérieure à celle des hommes dans la plupart des disciplines, y compris des filières très compétitives et très valorisantes telles que la médecine et le droit. Les femmes sont désormais davantage représentées dans certaines matières scientifiques, telles que la biologie, la médecine et les sciences vétérinaires, mais elles restent devancées par les hommes, en termes de participation, dans les domaines de l'ingénierie et de la physique¹⁸.

On s'attend à ce que l'impulsion donnée à la recherche et à l'innovation engendrent davantage d'investissements et de compétitivité: l'égalité d'accès des femmes à ces secteurs d'emploi doit être favorisée, afin d'assurer leur présence et leur représentation dans les circuits innovateurs et d'éviter ainsi le risque de nouvelles ségrégations sectorielles. C'est toutefois au niveau du passage à la vie professionnelle que les problèmes fondamentaux liés au genre peuvent se manifester et s'intensifier. Les femmes éprouvent encore de la difficulté à trouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification: même lorsqu'elles ont opté pour des filières éducatives «non traditionnelles», elles n'accèdent pas aisément au marché du travail aux mêmes conditions que les hommes et elles reviennent souvent vers des parcours professionnels plus classiques leur permettant de mieux concilier leur travail et leur vie familiale.

Recommandations concernant la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'éducation et des qualifications

Le comité consultatif recommande, de manière générale, que la nouvelle feuille de route étaye l'élaboration et la mise en œuvre d'une éducation non sexiste allant à l'encontre de la «féminisation» de l'enseignement et de la formation, éliminant les stéréotypes classiques liés au genre et luttant contre les préjugés et la discrimination fondée sur le sexe.

À cet effet, le comité consultatif recommande que la nouvelle feuille de route se concentre sur les aspects suivants:

1. La CE devrait promouvoir la mise en œuvre et l'évaluation de la législation communautaire en vigueur dans le domaine de l'égalité des sexes et encourager les États membres à envisager le réexamen et la modification de leurs politiques et cadres juridiques, s'il y a lieu, en vue de supprimer les disparités entre les hommes et les femmes dans les filières éducatives et les systèmes universitaires et de veiller à ce que la discrimination fondée sur le sexe bénéficie au moins du même niveau de protection juridique que la discrimination fondée sur la race¹⁹.

¹⁶ Voir le rapport indépendant présenté à la Commission européenne sous le titre «*Gender and Education (and Employment) Gendered imperatives and their implications for women and men lessons from research for policy makers*» par le réseau d'experts NESSE, juillet 2009.

¹⁷ Voir Eurostat – Enquête sur les forces de travail – Moyenne annuelle 2007 – Niveau d'instruction des jeunes hommes et des jeunes femmes: les femmes âgées de 20 à 24 ans ont un taux moyen de participation de 65,5 %.

¹⁸ Voir le Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – L'égalité entre les femmes et les hommes 2009, Bruxelles, 27.2.2009, COM (2009) final.

¹⁹ Plusieurs États membres ne soutiennent pas cette recommandation, lui préférant le libellé suivant «*La CE devrait non seulement promouvoir la mise en œuvre et l'évaluation de la législation communautaire en vigueur dans le domaine de l'égalité des sexes, mais également proposer et soutenir son réexamen et sa modification, s'il y a lieu, en vue de supprimer les disparités entre les hommes et les femmes dans les filières éducatives et les*



2. La CE et les États membres devraient consolider et mettre en œuvre des actions spécifiquement destinées à garantir aux femmes la pleine égalité au niveau des filières éducatives et des systèmes universitaires, comme le réaffirme le traité de Lisbonne et à les inciter à choisir des filières d'études non traditionnelles pour qu'elles aient accès à tous les types de travail et de profession exigeant un niveau élevé de qualification.
3. La CE devrait définir des mesures spécifiques telles que des lignes directrices européennes en vue de promouvoir la participation des femmes aux postes à responsabilités dans le secteur public de la recherche scientifique et soutenir des programmes de mentorat à l'intention des femmes dans les milieux scientifiques, de la recherche et universitaires.
4. La CE et les États membres devraient encourager des campagnes d'information et de sensibilisation insistant sur l'importance du rôle des dirigeants institutionnels dans la lutte contre les stéréotypes liés au genre en ce qui concerne les postes à responsabilités dans le secteur public de la recherche et dans les universités.
5. La CE devrait élaborer de bonnes pratiques applicables au matériel pédagogique et au programme d'études, afin d'intégrer la dimension hommes-femmes à tous les niveaux d'enseignement, y compris la formation des enseignants et promouvoir ces bonnes pratiques dans l'ensemble des États membres.
6. La CE devrait inciter les États membres à approcher tous les domaines éducatifs en tenant compte de la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes, au travers notamment d'une sensibilisation particulière à cet égard au niveau de la formation pédagogique initiale et permanente.
7. La CE devrait encourager les États membres à s'assurer que les femmes (y compris celles qui ont perdu leur emploi et celles qui reviennent sur le marché du travail) aient accès aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et à ce que ces possibilités incluent le développement et la reconnaissance d'un large éventail de compétences préalables à toute participation au marché du travail: autonomisation, renforcement des capacités, systèmes d'appui et acquisition d'aptitudes de base (lecture-écriture, apprentissage linguistique et numérique, y compris Internet), par exemple.
8. La CE devrait encourager les États membres à utiliser un langage non sexiste à tous les niveaux, y compris dans le matériel pédagogique, les programmes d'études, les qualifications professionnelles, etc.

6. Promouvoir l'égalité des sexes en dehors de l'UE

La consolidation des droits des femmes est une condition préalable au développement démocratique des sociétés, à la prévention des conflits et au développement durable. Cet objectif peut être réalisé au travers de la création de partenariats de longue haleine conclus entre l'Union européenne et des pays tiers en vue de promouvoir les droits des femmes et l'égalité.

Cet objectif général ne sera atteint que si l'Union européenne continue, dans le cadre d'une stratégie de partenariat en faveur du développement, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes par une approche «participative» et de faire progresser le dialogue sur les questions de genre entre les États membres et d'autres partenaires bilatéraux, multilatéraux et de la société civile.

systèmes universitaires et de veiller à ce que la discrimination fondée sur le sexe bénéficie au moins du même niveau de protection juridique que la discrimination fondée sur la race».



Il convient aussi de renforcer l'engagement de l'Union européenne vis-à-vis de la promotion des droits des femmes et de la perspective de genre dans les relations extérieures, y compris dans:

- la politique européenne de voisinage,
- toutes les formes de coopération (**partenariat Euromed entre pays méditerranéens**, par exemple),
- les stratégies internationales pour l'emploi et
- le cadre des Nations unies et de sa nouvelle entité «Genre» en particulier.

Recommandations concernant l'égalité des sexes en dehors de l'UE

Le comité consultatif recommande de renforcer, dans la nouvelle feuille de route, la mise en œuvre et le suivi de la Stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la coopération au développement en veillant à la concrétisation des conclusions du Conseil de 2007 concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans la coopération au développement.

1. La CE devrait plus particulièrement:

- développer un plan d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans les relations extérieures et la coopération au développement;
- veiller à ce que tous les programmes d'aide extérieure de l'UE comporte une évaluation de l'impact sur la dimension de genre;
- soutenir des actions de formation axées sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes en relation avec la construction et le maintien de la paix et plus spécifiquement sur le rôle des femmes à toutes les étapes des processus de paix et élaborer des mesures visant à mettre fin à la violence sexuelle dans les conflits;
- poursuivre et condamner les crimes de violence commis par des troupes de l'UE en mission de maintien de la paix.

2. La CE devrait encourager les États membres à:

- soutenir les interventions visant à lutter contre la pauvreté et favorisant l'exercice effectif par les femmes de leurs droits économiques, sociaux, culturels et politiques avec une attention particulière à l'égalité d'accès aux ressources et à l'égalité dans la gestion et le contrôle de celles-ci;
- soutenir les interventions destinées à garantir l'accès des femmes aux soins de santé, y compris la santé génésique, durant tout leur cycle de vie;
- soutenir les interventions axées sur la prévention et la lutte contre toutes les formes de violence envers les femmes et en particulier contre des pratiques néfastes telles que la mutilation génitale;
- soutenir la création de la nouvelle entité «Genre» des NU et œuvrer pour qu'elle puisse générer un changement positif et améliorer la vie des femmes et des filles partout dans le monde;
- mettre activement en œuvre les résolutions 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009) et 1889 (2009) du Conseil de sécurité des NU, en particulier pour ce qui concerne les femmes dans le maintien de la paix et dans les conflits armés, au travers d'actions positives prévoyant une plus grande implication des femmes dans ces domaines, y compris au plus haut niveau, une formation dans le cadre des missions européennes de maintien de la paix et des processus de construction de la paix et des plans nationaux d'action.



II. Défis nouveaux

1. Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans la problématique de l'environnement et de la durabilité

Le rétablissement de l'environnement du territoire, l'instauration d'un avenir durable et la promotion de politiques environnementales innovatrices sont autant de domaines d'action dans lesquels la dimension de genre reste insuffisante. Il faut réaffirmer le rôle fondamental des femmes dans les modes de consommation, de production et de gestion des ressources naturelles dans une perspective de développement durable, afin de préserver la qualité de vie et d'éviter l'exode rural pour les générations actuelles et futures. En réalité, comme l'affirme le programme d'action de Beijing, l'établissement d'un rapport harmonieux avec des aspects environnementaux tels que la biodiversité, le développement durable, le changement climatique, la prospérité et la qualité de vie fait partie de la culture de la différence fondée sur le sexe (comme la protection et le renforcement de l'identité et de la diversité). La durabilité devrait en outre prendre en compte les préoccupations relatives à la participation au marché du travail, au régime de pension et à l'éducation.

Il existe peu de mesures ou d'évaluations de la dimension de genre au niveau de l'engagement à l'égard des questions environnementales. Aucune enquête ni étude ne décrit:

- le nombre de femmes participant activement aux processus décisionnels relatifs à l'environnement, ni les modalités de cette participation;
- de quelle manière et dans quelle mesure leurs besoins, préoccupations et avis sont pris en compte dans les politiques et programmes en faveur du développement durable;
- dans quel domaine est évalué l'impact différent des politiques de développement et des politiques environnementales sur les femmes et sur les hommes.

Recommandations concernant la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la problématique de l'environnement et de la durabilité

La future feuille de route devrait veiller à ce que des mesures en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes soient intégrées dans toutes les politiques de développement durable menées à l'échelon local et régional et à ce que l'intégration de la dimension hommes-femmes soit considérée comme un principe et un instrument de bonne gouvernance.

À cet effet, le comité consultatif insiste sur la nécessité pour la feuille de route de se concentrer sur les aspects suivants:

1. La CE et les États membres devraient veiller à faire prendre davantage conscience de la contribution des politiques en matière d'égalité des genres et de leurs liens avec l'environnement et inclure systématiquement une perspective d'égalité de genre dans la définition, la mise en œuvre et le suivi des politiques de développement local/régional, y compris le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER).
2. La CE et les États membres devraient assurer et renforcer une présence et une participation équilibrées des femmes et des hommes au sein des structures décisionnelles des organes et institutions qui, désignés par les pouvoirs publics, définissent et mettent en œuvre les politiques dans le domaine de l'environnement.
3. La CE et les États membres devraient intensifier leurs efforts en faveur de politiques qui développent et promeuvent l'entrepreneuriat féminin en vue de renforcer les structures de production dans une perspective d'innovation et qui investissent dans la



qualité de vie, la formation permanente, la culture, la préservation des terres et l'environnement (y compris les entreprises de femmes dans le secteur agricole), ainsi que dans d'autres secteurs tels que le tourisme et les soins, afin de garantir une valorisation suffisante du rôle des femmes dans ces domaines.

4. La CE et les États membres devraient encourager la participation des femmes à la formation et à l'emploi en rapport avec l'environnement (*emplois verts*), de même que leur implication dans des techniques écologiques prometteuses, y compris dans les secteurs où elles sont traditionnellement moins représentées.
5. Les États membres devraient remédier à la sous-représentation actuelle des femmes au sein des administrations et organes régionaux et locaux dans les domaines de l'environnement et de la durabilité et mettre en place des compétences axées sur l'intégration de la dimension de genre à ces niveaux.

2. Prendre en compte l'incidence différente de la crise économique et financière sur les femmes et sur les hommes

La crise économique et financière aura vraisemblablement des répercussions différentes sur les hommes et sur les femmes, étant donné la disparité de leurs situations respectives dans les sphères économique et sociale. Il semble qu'elle sera également ressentie de manière différente entre divers groupes de femmes et entre divers groupes d'hommes. Il importe donc de veiller, lorsque les femmes sont affectées différemment des hommes, à ce que cette différence soit prise en compte dans les actions entreprises tant au plan national qu'au plan européen.

Deux niveaux d'intervention principaux doivent être pris en considération dans le cadre des actions envisagées: d'une part, l'impact éventuellement différent sur les femmes et sur les hommes au niveau du marché du travail et, d'autre part, l'impact de la crise économique et financière sur les politiques favorisant directement ou indirectement l'égalité des sexes, y compris en termes de dépenses publiques²⁰.

Comme indiqué dans l'avis du comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur l'examen de la réponse à la crise économique et financière sous l'angle de l'égalité des sexes, il est probable que le rôle et les conséquences pour les femmes de l'actuelle récession différeront considérablement des récessions précédentes parce que les femmes occupent aujourd'hui une place beaucoup plus importante sur le marché du travail et parce qu'elles contribuent davantage au revenu du ménage. Un grand nombre d'entre elles sont le principal, voire l'unique, soutien de famille et d'autres contribuent de manière déterminante à l'économie familiale. Les incidences d'une perte d'emploi, qu'il s'agisse de celui de l'homme ou de la femme, sont susceptibles d'être lourdes globalement et les inégalités du marché du travail seront ainsi ressenties par le ménage tout entier.

Il convient de faire remarquer en outre que le taux de chômage est un paramètre qui ne saisit pas nécessairement toute l'incidence de l'évolution de la conjoncture économique sur les femmes et sur les hommes: c'est donc l'éventail complet des indicateurs pertinents qu'il convient de prendre en compte.

En ce qui concerne les dépenses publiques, la récession commence à donner lieu à une diminution des recettes fiscales, ce qui pourrait avoir un impact sur le budget de plusieurs États membres et entraîner une réduction des dépenses publiques, en particulier au niveau de services publics tels que l'éducation, la formation, la santé et l'aide sociale.

²⁰ Voir l'avis du comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur l'examen de la réponse à la crise économique et financière sous l'angle de l'égalité des sexes, juin 2009.



Les femmes et les hommes, concentrés dans des secteurs économiques différents, ne seront probablement pas affectés de la même manière à long terme. Il convient, par conséquent, de collecter des données basées sur les effectifs masculins et féminins par secteur, afin de calculer l'impact éventuel sur les hommes et sur les femmes dans chaque secteur d'activité.

La crise économique a entraîné un taux élevé de perte d'emplois et d'emplois à temps partiel en particulier; or une large proportion de ceux-ci sont occupés par des femmes. Certaines modifications des dispositions en matière de régime de retraite – se traduisant par des restrictions au niveau des «crédits de soins et de garde» - risquent par ailleurs d'accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

La crise pourrait être l'occasion de donner une nouvelle impulsion aux politiques en faveur de l'égalité des genres au travers du renouvellement de l'engagement à l'égard de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, de l'accès des femmes aux niveaux décisionnels et du développement adéquat de services de garde et de soins, par exemple²¹.

Il est également important de rassembler des informations à propos des réussites entrepreneuriales des femmes durant la crise financière, y compris les stratégies et mesures innovatrices appliquées à l'activité économique.

Recommandations concernant l'incidence différente de la crise économique et financière sur les femmes et sur les hommes

Le comité consultatif recommande les actions suivantes ²²:

1. La CE devrait concevoir son cadre stratégique de l'égalité hommes-femmes pour la période post-2010 en donnant clairement la priorité à des mesures visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans la réponse à la crise économique et financière actuelle. La nouvelle feuille de route contribuerait ainsi à la mise en place d'un modèle de développement économique durable correspondant à un modèle social basé sur l'égalité des sexes et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
2. La CE devrait prendre en compte les différentes conséquences de la crise sur les femmes et sur les hommes lors de la prochaine révision de la stratégie de Lisbonne après 2010, y compris la stratégie européenne pour l'emploi.
3. La CE devrait procéder à l'évaluation de l'impact sur la dimension de genre des mesures actuellement adoptées dans le cadre du plan européen pour la relance économique, du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, etc.
4. La CE et les États membres devraient intégrer la dimension hommes-femmes dans toutes les actions de lutte contre la crise et soumettre régulièrement ces actions à une évaluation de l'incidence selon le sexe dans un souci de bonne gouvernance.
5. La CE et les États membres devraient adopter des mesures pertinentes afin de garantir, durant et après la période de crise économique et financière, le maintien et le développement des avancées déjà acquises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

²¹ Voir le Projet de conclusions du Conseil – L'égalité des sexes pour renforcer la croissance et l'emploi – contribution à la stratégie de Lisbonne pour l'après-2010.

²² Recommandations basées sur celles formulées dans l'avis du comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur l'examen de la réponse à la crise économique et financière sous l'angle de l'égalité des sexes, juin 2009.



3. Aborder les politiques de dialogue interculturel, d'intégration, d'immigration et d'asile sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes

Bien qu'une disposition du traité CE l'exige, plusieurs États membres de l'UE n'intègrent pas réellement la dimension de genre dans leurs politiques en matière de dialogue interculturel, d'immigration, d'intégration et d'asile. De récents documents de politique publiés dans ce domaine au niveau de l'UE²³ attestent néanmoins d'une prise de conscience quant à la nécessité d'intégrer cette dimension, mais sa concrétisation sera incontestablement l'un des grands défis pour l'avenir. Il convient de remédier sans délai au sexisme des politiques actuelles.

Il convient de conférer une dimension de genre au dialogue interculturel, afin de lutter contre les stéréotypes culturels portant sur les rôles respectifs des femmes et des hommes.

Certaines politiques d'immigration semblent encore appliquer une approche neutre en termes de genre qui peut avoir un effet discriminatoire indirect sur les femmes (travailleurs migrants hautement qualifiés²⁴ et systèmes de sélection favorisant les hommes, par exemple).

Les politiques d'intégration semblent accorder beaucoup plus d'attention aux femmes migrantes, mais principalement dans la perspective d'améliorer leur insertion sur le marché du travail: une vision complète de l'intégration au-delà de l'emploi leur fait défaut. Il existe, entre les États membres de l'UE, d'importantes disparités en termes de reconnaissance de la persécution fondée sur le genre et cette situation s'avère extrêmement problématique dans le cadre du système actuel de Dublin, qui oblige les demandeurs d'asile à introduire leur demande dans le pays par lequel ils sont entrés dans l'Union.

Recommandations concernant l'approche des politiques d'intégration, d'immigration et d'asile sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes

1. La CE et les États membres devraient promouvoir, conformément à leurs compétences respectives, des politiques en matière d'égalité des genres spécifiquement axées sur les minorités culturelles et les migrants et intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le dialogue interculturel.
2. La CE devrait encourager à l'intention des migrants des politiques du travail plus sensibles à la dimension de genre²⁵ et soutenir davantage les politiques et mesures d'inclusion sociale qui visent à lutter contre la discrimination directe et indirecte envers les minorités ethniques en général, les immigrés et les réfugiés et qui soient axées sur leur autonomisation et sur leur indépendance économique, sociale et culturelle²⁶.
3. Les États membres devraient envisager de promouvoir une évaluation des besoins du marché du travail qui tienne compte des besoins de prestations de tâches ménagères et de services de garde et de soins privés.
4. La CE et les États membres devraient promouvoir une évaluation de l'incidence sur la dimension de genre des conventions de travail bilatérales et de toutes les politiques de migration, y compris le regroupement familial, afin de s'assurer qu'elles ne sont pas directement ou indirectement discriminatoires à l'égard des femmes migrantes.

²³ Voir par exemple: la communication de la Commission européenne «Programme commun pour l'intégration», COM (2005) 389, le rapport Kratsa sur l'immigration des femmes dans l'UE, Parlement européen (2005), la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006), la recommandation 1732 et la résolution 1478 (2006) du Conseil de l'Europe, le plan d'action en matière d'asile de la Commission européenne, COM (2008) 360 et la déclaration ministérielle de Vichy sur l'intégration (2008).

²⁴ Voir le programme d'action relatif à l'immigration illégale (2007-2009) présenté par la CE en octobre 2007.

²⁵ Comme l'a souligné l'OSCE (2009).

²⁶ Voir l'avis du comité consultatif de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la dimension de genre de l'inclusion des minorités ethniques, novembre 2007.



5. La CE, conformément aux conclusions du conseil européen de Tampere et aux dispositions contenues dans le nouveau traité de Lisbonne en vue de l'harmonisation des dispositions des États membres en matière d'asile, devrait favoriser²⁷ des systèmes d'asile communs dans le but d'aider les autorités chargées des décisions en la matière à interpréter les demandes d'asile spécifiquement liées au genre.
6. La CE devrait doter le Bureau européen d'appui en matière d'asile d'un savoir-faire dans le domaine de l'égalité des genres – cette compétence lui étant indispensable en tant que cadre institutionnel chargé de coordonner les questions spécifiquement liées au genre à l'intérieur du système plus large d'appui en matière d'asile.
7. La CE et les États membres devraient encourager la collecte d'études et de données ventilées par sexe, étant donné la possibilité d'octroyer une protection pour cause de persécution liée au genre et les différentes formes que cette protection peut prendre.

4. Promouvoir la santé des femmes et des hommes

Plusieurs documents importants adoptés au niveau de l'UE, y compris des conclusions du Conseil et des programmes de la Commission européenne, font de l'égalité des genres un élément majeur des politiques de santé publique.

La feuille de route 2006-2010 contenait une section succincte concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et la santé, mais aucune action concrète n'a été entreprise²⁸. Il conviendrait donc que l'agenda relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes impulsé au niveau de l'UE soit plus cohérent et qu'il introduise et recommande des mesures spécifiquement axées sur la santé et plus spécifiquement encore sur la santé des femmes.

Recommandations concernant la santé des femmes et des hommes

1. La CE devrait, conformément à sa compétence, aborder dans les politiques européennes de santé publique les questions de santé qui touchent directement les femmes et intégrer la dimension de genre dans les activités des services responsables au sein de la Commission.
2. La CE devrait favoriser une coopération plus étroite entre les organes de la Commission chargés de l'égalité entre les hommes et les femmes et les services de la Commission chargés des questions de santé, afin qu'ils soutiennent et suivent leurs activités respectives dans ce domaine et développent conjointement certains programmes.
3. La CE devrait encourager les États membres à poursuivre la collecte d'informations statistiques concernant les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de santé et à développer ou à échanger des mesures et pratiques efficaces.
4. La CE devrait assurer un suivi, une évaluation et des rapports réguliers à propos de l'état de santé des femmes au sein de l'UE et dans les États membres en y incluant plusieurs autres facteurs tels que l'invalidité, l'âge, l'éducation, la qualification professionnelle, l'emploi, l'état civil, l'ethnicité, la race, le lieu de vie (rural-urbain), le stress, le harcèlement sexuel et l'orientation sexuelle.
5. La CE et les États membres devraient, conformément à leurs compétences respectives, continuer de soutenir les programmes de recherche qui, dans le domaine de la santé, se concentrent sur des aspects spécifiquement liés à la santé des femmes ou sur des maladies touchant davantage les femmes que les hommes ou qui comportent une dimension d'égalité entre les hommes et les femmes.

²⁷ Dans le cadre d'une coopération pratique via un groupe d'experts ad hoc de l'UE.

²⁸ Au 16 octobre 2009.



III. Défis transversaux

1. Eliminer les stéréotypes liés au genre dans tous les secteurs

Diverses formes de discrimination envers les femmes découlent de la persistance de stéréotypes sexistes au sein de notre société. S'ils ne sont pas éliminés, ces stéréotypes risquent d'accroître les inégalités actuelles entre les femmes et les hommes. Les stéréotypes liés au genre font obstacle à tout processus de transformation dans la mesure où ils empêchent d'utiliser pleinement les ressources humaines.

Les stéréotypes existent sous de nombreuses formes et à tous les niveaux de participation des femmes et des hommes aux systèmes sociaux, économiques et de production et peuvent donner lieu à divers types de ségrégation dans le cadre des systèmes de formation et de travail, voire à l'intérieur des ménages, car ils entravent le plein accès et la pleine participation à ces systèmes, de même qu'une citoyenneté active. Les stéréotypes relatifs aux hommes peuvent se traduire par leur exclusion de la vie familiale, de leur rôle parental et de la prise en charge de personnes dépendantes; ils peuvent également dissuader les hommes de s'orienter vers certains segments du marché du travail tels que l'enseignement à de jeunes enfants ou les professions du secteur social. Une situation analogue existe du côté des femmes en raison de stéréotypes sexistes opposés qui tendent à limiter leur accès à de larges segments du marché du travail et à des postes à responsabilités, par exemple.

L'existence de stéréotypes sexistes freine le développement d'interventions spécifiquement axées sur deux domaines fondamentaux de diffusion des valeurs et des cultures, à savoir les systèmes d'enseignement et de formation et le monde des médias/de la communication.

Ces interventions devraient porter notamment sur le **rôle central des garçons/hommes et des pères** et des **médias** dans la lutte contre les stéréotypes traditionnellement liés au genre.

Recommandations concernant l'élimination des stéréotypes liés au genre dans tous les secteurs

Le comité consultatif recommande, de manière générale, que la nouvelle feuille de route se concentre davantage sur la lutte contre les stéréotypes sexistes au niveau du rôle rempli par **le système d'enseignement et de formation et le monde de la communication**.

Le comité consultatif recommande les actions suivantes:

1. La CE et les États membres devraient élaborer des politiques et des programmes visant à éliminer les stéréotypes sexistes et à promouvoir l'égalité des genres dans les pratiques et programmes d'enseignement dès la prime enfance et soutenir la mise au point d'outils et de méthodes spécifiquement destinés aux filles/femmes et garçons/hommes en vue de faire échec dès les structures d'accueil/centres éducatifs pour jeunes enfants²⁹ (et même antérieurement) aux stéréotypes et préjugés sexistes susceptibles de se répercuter le processus d'apprentissage tout au long de la vie.
2. La CE devrait promouvoir, à l'intention du monde de l'enseignement, des lignes directrices européennes couvrant à la fois la formation initiale des enseignants et des formateurs et leur formation en cours d'emploi, ainsi que la rédaction de manuels scolaires, une orientation professionnelle et d'autres outils pédagogiques qui, à tous les niveaux d'éducation, soient sensibles à la dimension de genre.

²⁹ Comme affirmé lors de la première session de la «Conférence ministérielle sur les nouvelles méthodes permettant de dépasser les stéréotypes sur les sexes» organisée à Prague le 27 mai 2009.



3. La CE et les États membres devraient soutenir activement la mobilisation de toutes les formes de communication, médias et TIC en vue de campagnes de sensibilisation contre les stéréotypes sexistes traditionnels à mener dans le cadre de l'éducation des enfants et dans l'ensemble de la société.
4. La CE devrait favoriser les études et la collecte de données comparables récentes à propos des femmes et des médias.
5. La CE et les États membres devraient encourager des programmes de formation sur le thème des stéréotypes sexistes et de la lutte contre la discrimination, à l'intention des professionnels des médias et des rédacteurs en chef et journalistes en particulier.
6. La CE devrait élaborer des lignes directrices dissuadant l'utilisation d'images dégradantes des femmes dans tous les médias et encourager les institutions existantes, tant publiques que privées, à étudier les pistes d'un partenariat de travail qui permettrait de lutter contre les attitudes stéréotypées et d'attirer l'attention sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes, y compris au travers d'associations de médias.
7. Les États membres devraient utiliser leurs pouvoirs légaux pour poursuivre et sanctionner tous ceux qui publient des images dégradantes de femmes et d'hommes, de filles et de garçons.

2. Combattre la discrimination multiple/intersectionnelle³⁰

La question de la discrimination fait l'objet depuis quelques années de nombreuses études qui, étant réalisées dans une perspective juridique et adoptant une approche fondée sur un motif unique, risquent de ne pas prendre en compte l'impact du phénomène sur les victimes de discrimination multiple.

Même si la législation européenne en matière d'égalité de traitement et de lutte contre la discrimination fondée sur la race/l'origine ethnique, ou sur d'autres motifs, ne contient pas de disposition explicite concernant la discrimination multiple, il conviendrait que ce concept soit clairement abordé et traité³¹ dans la nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le genre est un ensemble de caractéristiques qui, découlant des rôles sociaux qui leur sont attribués sur la base de leur sexe, détermine le comportement des femmes et des hommes en société et les rapports de force entre eux et contribue ainsi à affirmer la construction de leur identité conjointement à d'autres rapports de force inégaux pour des motifs liés à l'origine ethnique, à la religion, au handicap, à l'orientation sexuelle et à l'âge. Ainsi par exemple, des groupes particuliers de femmes et d'hommes sont-ils davantage exposés que d'autres à une discrimination multiple (lesbiennes et gays, personnes bisexuelles et transsexuelles, femmes et hommes handicapés, etc.).

La plupart des théoriciens du droit s'accordent à dire que la législation anti-discrimination actuelle de la plupart des États membres ne répond pas aux besoins des victimes de discrimination multiple parce qu'elle se focalise sur des catégories abstraites et des généralisations, plutôt que sur des effets et impacts précis³².

³⁰ La notion de discrimination intersectionnelle ou d'intersectionnalité désigne une situation dans laquelle plusieurs motifs de discrimination coexistent et interagissent simultanément et indissociablement.

³¹ Voir la décision n° 771/2006 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative à l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007).

³² Voir le rapport «Lutte contre la discrimination multiple: pratiques, politiques et lois», Commission européenne, 2007.



Recommandations concernant la discrimination multiple

Le comité consultatif recommande que la nouvelle feuille de route se concentre sur les actions suivantes:

1. La CE devrait veiller à ce que la dimension de l'égalité des genres soit pleinement prise en compte dans les politiques et dispositions législatives européennes anti-discrimination, afin de soutenir et de promouvoir le droit de chaque individu de réaliser tout son potentiel, de renforcer la participation de tous, indépendamment du sexe, de la nationalité, la race ou l'origine ethnique, de la culture, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle³³ et d'améliorer et de développer une stratégie globale et une action commune.
2. La CE et les États membres devraient assurer à toutes les parties prenantes concernées une formation portant sur chacun des motifs de discrimination et sur les risques et caractéristiques d'une discrimination multiple, afin qu'elles soient en mesure d'aider les victimes de discrimination ou de les orienter vers le service le mieux placé pour leur fournir une assistance.
3. La CE et les États membres devraient encourager l'analyse, et les États membres devraient introduire des politiques et envisager des mesures légales, si elles font défaut, en vue de lutter contre la discrimination multiple et d'en protéger les victimes.
4. La CE et les États membres devraient instaurer une coopération étroite et exhaustive entre la politique et la gouvernance au niveau local, régional, national et européen et y associer les partenaires sociaux et les associations locales exerçant une activité en rapport avec les facteurs de risque d'une discrimination multiple.
5. La CE et les États membres devraient encourager la collecte et la compilation de données statistiques qui soient ventilées non seulement selon le sexe, mais également selon chacun des autres motifs de discrimination.

IV. La mise en œuvre de la nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Durée

Étant donné que le contexte social actuel au niveau européen est largement déterminé par la crise économique et financière, le comité consultatif considère que la future feuille de route doit avoir une durée de 5 ans pour permettre à la fois un examen approfondi à moyen terme et la prise en compte éventuelle des mutations extrêmement rapides propres à nos sociétés complexes.

Grands objectifs

La feuille de route doit devenir l'instrument capable d'assurer la transition entre l'égalité de droit et l'égalité de fait entre les sexes, un processus qui requiert la consolidation et une dotation en ressources plus généreuse, des stratégies et des mécanismes institutionnels favorisant l'autonomisation sur un pied d'égalité des femmes et des hommes. Ces mesures sont une condition préalable à la bonne gouvernance, tant au niveau national qu'au niveau de l'UE.

³³ En vertu de l'article 13 du traité d'Amsterdam qui permet au Conseil de prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.



Gouvernance

Il faudra, en vue d'améliorer la réalisation des objectifs de la feuille de route et l'effectivité du futur cadre, s'appuyer sur les acquis de la feuille de route 2006-2010 et intensifier la mobilisation et la participation active de l'ensemble des **parties prenantes** à tous les niveaux: Commission européenne et autres institutions de l'UE, États membres, parlements, partenaires sociaux, associations, ONG et société civile.

Par ailleurs, la mise en œuvre efficace de la future stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes va exiger, outre l'implication de toutes les parties prenantes, un usage efficient et efficace de toutes les **ressources financières** disponibles depuis les fonds communautaires (Fonds structurels et programmes communautaires de type Progress notamment) jusqu'aux budgets nationaux des États membres.

Outils

La nouvelle feuille de route devrait instaurer un système de suivi/d'évaluation des mesures mises en œuvre, y compris celles qui visent à limiter les effets de la crise économique actuelle sur les femmes et les hommes. Des plans pour l'égalité entre femmes et hommes sont nécessaires non seulement dans les États membres, au niveau de leurs institutions publiques comme de leurs institutions privées, y compris les entreprises et les partenaires sociaux, mais également dans l'ensemble des institutions et agences communautaires.

Il conviendrait d'envisager en outre l'introduction d'une **dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire** en tant que moyen supplémentaire d'intégrer la perspective hommes-femmes dans la constitution et l'évaluation des ressources allouées au niveau national et européen.

Recommandations concernant la mise en œuvre de la nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Le comité consultatif invite, de manière générale, la CE à mieux promouvoir le rôle important que peuvent jouer les États membres face à ces défis en s'engageant à instaurer une égalité de droit, de chances et d'acquis entre les femmes et les hommes de manière à ce que leurs comportements, besoins et attentes respectifs soient **valorisés et favorisés sur pied d'égalité**. Dans le droit fil de cet objectif, la feuille de route devrait promouvoir la stratégie actuelle (mesures spécifiques et prise en compte de la dimension de genre dans toutes les politiques) et conférer davantage d'efficacité et un caractère plus systématique au principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de passer d'une égalité de droit à une égalité de fait.

Le comité consultatif recommande que la CE renforce, dans la nouvelle feuille de route, les mécanismes institutionnels de promotion des femmes, de même que la mise en œuvre de stratégies axées sur la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes en tant que **préalable à la bonne gouvernance**, tant au niveau national qu'europpéen.

Pour réaliser ces objectifs, le comité consultatif recommande que la nouvelle feuille de route se concentre sur les actions suivantes:

1. La CE et les États membres devraient intensifier la **mise en œuvre** des politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en renforçant les mécanismes institutionnels de promotion des droits des femmes et de l'égalité des genres et en leur allouant des ressources humaines et financières suffisantes – conformément à l'obligation de prise en compte de la **dimension hommes-femmes** dans toutes les actions de la Communauté visée à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE et dans la perspective de l'application du traité de Lisbonne, qui renforce l'obligation d'une **approche intégrée de la dimension de genre (gender mainstreaming)**.



2. La CE et les États membres devraient instaurer un **lien institutionnel** étroit entre les engagements pris au niveau européen et au niveau national, en faisant, par exemple, approuver la nouvelle stratégie pour l'égalité des genres par le Conseil.
3. Afin de promouvoir la prise en compte de cette dimension par chacune des directions de la Commission européenne, la CE devrait créer des postes permanents de conseillers en égalité des genres et en intégration de la dimension de genre qui soient attachés aux directeurs et veiller à l'intégration systématique de la dimension hommes-femmes par la **formation** des décideurs et des fonctionnaires et l'implication de points focaux et/ou d'équipes spécialisées.
4. La CE devrait instituer une formation obligatoire couvrant l'intégration de la dimension de genre et la sensibilisation au genre à l'intention des **Commissaires** et des fonctionnaires de haut niveau, incorporer ce thème dans toutes les formations à la gestion dispensées aux fonctionnaires européens et veiller à rendre publiquement disponibles les informations concernant ce type de **formation**.
5. La CE devrait renforcer l'actuel **groupe interservices de la Commission sur l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes** en vue de rendre son action plus visible et plus efficace, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de la Commission, par l'attribution de ressources financières et humaines supplémentaires, de même que par le savoir-faire de ses membres et leur engagement à suivre des formations spécialisées.
6. La CE devrait inclure dans son **rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes** une section émanant de chacune des directions générales de la Commission concernant l'intégration de la dimension de genre.
7. La CE et les États membres devraient procéder au rassemblement plus systématique de **données ventilées par sexe** et à l'utilisation effective d'**indicateurs basés sur le genre**.
8. La CE et les États membres devraient encourager un **système de suivi** plus performant et une application systématique de l'**évaluation de l'incidence selon le sexe**, y compris pour toute nouvelle législation.
9. La CE devrait instituer une procédure d'**évaluation permanente de l'incidence selon le sexe** pour les **Fonds structurels européens, le Fonds de cohésion et les fonds liés à la politique européenne de voisinage** en accordant une attention particulière aux domaines autres que l'emploi.
10. La CE et les États membres devraient envisager l'introduction d'une dimension de genre dans le processus budgétaire, tant au niveau européen que national, afin de conférer davantage de **cohérence à la prise en compte de la dimension hommes-femmes**.

La CE devrait plus particulièrement:

- définir des lignes directrices pour l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire à l'échelon européen et instituer un groupe de travail chargé de cette problématique au sein de la direction générale «Budget» pour appuyer le travail du groupe interservices;
 - procéder chaque année à une analyse distincte, dans une perspective de genre, du budget de l'UE et introduire dans le budget de chacune des unités de la Commission une rubrique consacrée aux activités en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
11. La CE et les États membres devraient favoriser l'implication de l'ensemble des parties prenantes à tous niveaux et plus particulièrement des partenaires sociaux, des



associations, des ONG et de l'ensemble de la société civile, à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique d'intégration de la dimension de genre.

12. La CE et les États membres devraient appuyer l'**Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes** dans sa mission de promotion de l'égalité des genres dans toutes les politiques communautaires et les politiques nationales qui en découlent et dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe.