



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 7.6.2000
COM(2000) 335 final

2000/0143 (CNS)

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN,
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL
ET AU COMITÉ DES RÉGIONS**

**VERS UNE STRATÉGIE-CADRE COMMUNAUTAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
(2001-2005)**

1. INTRODUCTION

La présente communication expose les idées de la Commission vers une stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les cinq prochaines années. Elle vise à établir un cadre d'action dans lequel toutes les activités communautaires pourront contribuer à atteindre l'objectif de suppression des inégalités et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, tel qu'il est fixé à l'article 3, paragraphe 2, du traité.

Pour préparer la présente communication, la Commission a analysé les aspects essentiels de la politique communautaire menée ces dernières années dans ce domaine:

- l'acquis législatif dans le domaine de l'égalité des chances et la jurisprudence de la Cour de justice européenne en la matière,
- les engagements et le suivi communautaires relatifs à la plate-forme d'action adoptée lors de la quatrième conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Pékin en 1995,
- la mise en œuvre des derniers programmes communautaires sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes et, en particulier, du programme d'action communautaire à moyen terme (1996-2000), qui a renforcé la stratégie d'intégration de la dimension de genre (*mainstreaming*),
- la contribution des fonds structurels à l'égalité des femmes et des hommes au cours des dix dernières années, par des actions spécifiques, en particulier l'initiative NOW, et les nouveaux règlements (2000-2006), ainsi que la contribution appréciable apportée par la stratégie européenne de l'emploi depuis 1997,
- les initiatives dans le domaine des relations extérieures, des politiques de coopération au développement, ainsi que la promotion et la protection des droits humains des femmes,
- le nouvel élan donné par le Parlement européen et le Conseil et
- les dispositions renforcées du traité d'Amsterdam en matière d'égalité entre les femmes et les hommes¹

¹ Les articles 2, 3, 13 et 141 du traité d'Amsterdam modifiant les traités instituant les Communautés européennes, signé à Amsterdam le 2.10.1997.

L'égalité entre les femmes et les hommes aujourd'hui: vers une démocratie favorisant l'insertion

La démocratie est une valeur fondamentale de l'Union européenne, des États membres, des États de l'EEE et des pays candidats. Il s'agit également d'un élément clé de la politique de développement des relations extérieures de l'Union européenne. Pour s'accomplir, la démocratie requiert une participation et une représentation égales des citoyens des deux sexes dans l'économie et la prise de décision, ainsi que dans la vie sociale, culturelle et civile.

L'UE possède une longue tradition de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, consacrée par le traité depuis 1957. Le cadre juridique de la Communauté garantit l'égalité des femmes et des hommes devant la loi. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un élément important des relations extérieures de l'Union européenne et de ses politiques de coopération au développement et, en particulier, la promotion et la protection des droits des femmes sont intégrées dans les politiques de l'UE en matière de droits humains dans les pays tiers. En outre, la législation sur l'égalité de traitement est une partie intégrante et fermement établie de l'acquis communautaire que les pays candidats à l'adhésion à l'UE doivent respecter.

Des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne la situation des femmes dans les États membres, mais l'égalité des femmes et des hommes au quotidien est toujours entravée par le fait que les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Entre autres, la sous-représentation persistante des femmes et la violence dont elles sont victimes montrent qu'il y a encore des inégalités structurelles entre les femmes et les hommes.

Cette situation peut être affrontée efficacement en intégrant l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques qui ont un impact direct ou indirect sur leur vie. Les préoccupations, les besoins et les aspirations des femmes doivent être pris en compte et se voir attribuer la même importance que ceux des hommes dans la conception et la mise en œuvre des politiques. **C'est cette approche d'intégration de la dimension de genre (*mainstreaming*), adoptée par la Commission en 1996,² qu'elle entend rendre effective et consolider au travers de la présente proposition.**

Parallèlement à l'intégration de la dimension de genre, des actions spécifiques en faveur des femmes restent nécessaires pour éliminer les inégalités persistantes. La stratégie-cadre proposée repose sur cette double approche.

² Communication de la Commission du 21.2.1996 "incorporant l'égalité des chances des femmes et des hommes dans toutes les politiques et activités communautaires" COM(96) 67 final

2. LA STRATÉGIE

2.1. Une stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes couvrant toutes les politiques et un programme d'appui de la stratégie-cadre

Les travaux futurs de la Communauté en faveur de l'égalité des femmes et des hommes s'inscriront dans le cadre d'une stratégie globale qui couvrira toutes les politiques communautaires visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, par l'adaptation des politiques (intervention proactive: intégration de la dimension de genre) et/ou par la mise en œuvre d'actions concrètes conçues pour améliorer la situation des femmes dans la société (intervention réactive: actions spécifiques).

Cette approche intégrée marque un changement important par rapport à la précédente action communautaire sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui reposait essentiellement sur des activités et des programmes compartimentés financés par différentes lignes budgétaires spécifiques. La stratégie-cadre sur l'égalité des femmes et des hommes vise à coordonner toutes les initiatives et tous les programmes différents dans un cadre unique comportant des critères d'évaluation clairs, des outils de suivi, la fixation de repères, une vérification et une évaluation de la prise en compte de la dimension de genre.

La nouvelle approche fera ressortir la vaste gamme des activités communautaires existantes en matière de promotion de l'égalité des femmes et des hommes, et assurera leur cohérence globale en identifiant les doubles emplois, de manière à optimiser leur efficacité et à les rendre visibles à l'intérieur et à l'extérieur de la Commission. Une stratégie-cadre globale garantira également un meilleur suivi et une meilleure diffusion des résultats.

En vue de développer les actions horizontales et de coordination (comme les activités de réseaux, les actions de sensibilisation, les outils d'analyse et d'évaluation, le suivi, les rapports et l'évaluation), qui sont requises pour mettre en œuvre avec succès la stratégie-cadre, la Commission propose un programme d'appui, financé par la ligne budgétaire B3-4012. Ce programme, qui sera adopté par une décision du Conseil, est fondé sur l'article 13 du traité instituant la Communauté européenne.³

2.2. Subsidiarité et complémentarité

Alors que les États membres, les États de l'EEE et les pays candidats poursuivent des politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il subsiste des différences importantes dans leur mise en œuvre. Ceci vaut pour la législation, les mécanismes institutionnels, les initiatives spécifiques (par exemple en matière d'action positive) et la sensibilisation du public. Les programmes et les initiatives mis en œuvre dans le passé au

³ La Commission avait déjà annoncé son intention de proposer un nouveau programme en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, doté d'un budget spécifique, dans sa communication sur l'article 13 (COM(1999) 564 final du 25.11.1999).

niveau communautaire ont aidé les États membres et les ONG à mettre en place des politiques plus efficaces en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (valeur ajoutée).

La Communauté, toutefois, ne se propose pas de mener des activités qui, en raison de leur nature et/ou de leurs dimensions, peuvent être mieux réalisées aux niveaux national, régional ou local.

La complémentarité entre les différentes actions communautaires et entre la stratégie-cadre et les activités des États membres doit être assurée afin d'éviter les doubles emplois⁴ et de retirer un bénéfice maximal des résultats obtenus.

3. FIXER LES OBJECTIFS

Pour développer toutes ses potentialités, la stratégie-cadre communautaire sera axée sur les défis posés par le changement structurel indispensable à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. La Commission a identifié, dans la stratégie-cadre, cinq domaines d'intervention interdépendants. Dans chacun de ces domaines, des objectifs opérationnels seront poursuivis afin de suivre l'évolution vers l'égalité des femmes et des hommes au cours des cinq prochaines années. Au sein de la stratégie-cadre, toutes les initiatives communautaires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes seront explicitement rattachées à un ou plusieurs des domaines d'intervention suivants: la vie économique, l'égalité de la participation et de la représentation, les droits sociaux, la vie civile ainsi que les rôles et les stéréotypes masculins et féminins.

L'intégration de la dimension de genre dans le processus de l'élargissement de l'Union européenne ainsi que dans les relations extérieures de la Communauté et dans les politiques de coopération au développement sera présente dans tous les domaines d'intervention de la stratégie-cadre.

La section suivante décrit des objectifs opérationnels et des actions cibles à titre d'illustration non exhaustive du potentiel de la stratégie-cadre. Les actions seront mises en œuvre par la Commission, les États membres et les acteurs clef (ONGs et partenaires sociaux), selon le cas.

⁴ Par exemple, le programme communautaire de lutte contre la discrimination (2001 - 2006), les programmes d'initiative communautaire, les fonds structurels, les programmes de développement rural, le cinquième programme-cadre de RDT et les autres programmes de l'Union et de la Communauté, comme SOCRATES, LEONARDO et JEUNESSE.

3.1. PROMOUVOIR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE ECONOMIQUE

Le Conseil européen de Lisbonne⁵ a invité la Commission et les États membres à promouvoir tous les aspects de l'égalité des chances dans les politiques de l'emploi, y compris en réduisant la ségrégation professionnelle et en permettant de concilier plus aisément vie professionnelle et vie familiale, notamment en fixant un nouveau critère d'évaluation des performances pour l'amélioration des structures de garde des enfants. En outre, le Conseil européen de Lisbonne a fixé des objectifs quantitatifs de toute première importance pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, notamment porter le taux d'emploi des femmes de la moyenne actuelle de 51 % à plus de 60 % en 2010. Dans ce contexte, une attention particulière doit être accordée à la pleine intégration des femmes dans la nouvelle économie. Il est également essentiel de favoriser et d'intégrer des moyens qui donnent aux femmes un accès égal à l'économie cognitive et les aident à y participer, étant donné que les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont un effet de plus en plus marqué sur l'emploi dans tous les secteurs.

Les fonds structurels constituent le principal instrument financier communautaire destiné à favoriser la cohésion, à améliorer les perspectives d'emploi et à promouvoir un développement durable. Ils constituent déjà un outil important pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Comme le prévoit déjà le nouveau règlement relatif aux fonds structurels⁶, il convient de donner davantage de poids à l'égalité dans le processus de programmation, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation.

3.1.1. *Objectif opérationnel: Renforcer la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans la stratégie européenne pour l'emploi*

Actions:

En vue d'approfondir le processus de Luxembourg en faveur de l'emploi, la stratégie-cadre doit:

- Encourager le réaménagement des systèmes d'imposition et d'indemnisation afin de réduire leurs effets dissuasifs sur la participation des femmes à l'emploi.
- Encourager l'apprentissage tout au long de la vie et l'accès aux mesures actives du marché du travail pour les femmes.
- Promouvoir l'employabilité des femmes et leur accès aux emplois dans les technologies de l'information, en particulier en renforçant leur participation à l'enseignement et à la formation.

⁵ Conclusions de la présidence (Lisbonne, les 23 et 24.3.2000): <http://ue.eu.int/fr/Info/eurocouncil/index.htm>

⁶ Règlement (CE) n° 1260/1999 du Conseil portant dispositions générales sur les Fonds structurels, JO L 161 du 26.6.1999, pp. 1-42.

- Soutenir, là où c'est nécessaire, le développement et la coordination de systèmes statistiques nationaux permettant un meilleur suivi des questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la stratégie européenne pour l'emploi (programme d'appui).
- Soutenir un groupe d'experts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie, pour assister la Commission dans cette tâche (programme d'appui).

3.1.2. **Objectif opérationnel:** *Améliorer l'utilisation des fonds structurels pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes*

Actions:

- Proposer une communication de la Commission sur l'intégration de la dimension de genre dans les nouveaux documents de programmation, en mettant notamment en évidence les meilleures pratiques.
- Améliorer l'intégration de la dimension de genre dans les fonds structurels et leurs initiatives communautaires (EQUAL, Interreg, Urban, Leader). Renforcer les mécanismes de coopération au sein de la Commission pour assurer le suivi de cette intégration.
- Assurer un soutien communautaire et encourager les États membres à accorder un soutien aux actions d'information et de sensibilisation destinées à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des fonds structurels. Établir des liens entre les actions financées par les fonds structurels et les mesures de développement rural financées par la section garantie du FEOGA: et les autres politiques communautaires promouvant également l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Soutenir la déségrégation du marché du travail, en particulier, par l'initiative communautaire EQUAL dans le domaine des ressources humaines.
- Soutenir la mise en place d'un réseau de personnes responsables, dans les États membres, des questions concernant l'égalité dans les fonds structurels.

3.1.3. **Objectif opérationnel:** *Élaborer des stratégies pour encourager l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques ayant un impact sur la place des femmes dans l'économie (par exemple la politique budgétaire, financière, économique, la politique de l'éducation, des transports, de la recherche et la politique sociale).*

Actions:

- Proposer une communication de la Commission sur les questions sociales dans les marchés publics.

- Intégrer l'analyse selon le genre dans la politique de coopération au développement dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures, en particulier celles qui ont trait aux politiques macro-économiques et à la lutte contre la pauvreté.
- Développer le dialogue avec les dirigeants des entreprises actives en Europe, en coopération notamment avec les partenaires sociaux, sur leur contribution à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique.
- Créer un label européen (prix ou certificat) à attribuer chaque année aux entreprises qui ont élaboré de bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité des femmes et des hommes (programme d'appui).

3.2. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE LA PARTICIPATION ET DE LA REPRÉSENTATION

La sous-représentation persistante des femmes dans tous les domaines de prise de décision constitue un déficit démocratique considérable qui requiert une action au niveau communautaire.

C'est dans ce sens que le Conseil de l'UE a adopté, le 22 octobre 1999, des conclusions⁷ au sujet de la participation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les processus de décision et a pris acte de l'ensemble d'indicateurs destinés à mesurer la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision politique. Le rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision⁸ a conclu que le résultat global des politiques appliquées depuis 1996 était positif. Toutefois, il ne répondait pas aux attentes formulées en 1996, et d'autres actions étaient donc nécessaires.

À la Commission, les premières mesures concrètes établissant des objectifs contraignants datent de février 1999, lors de l'adoption de la communication de la Commission⁹ intitulée "Femmes et sciences - Mobiliser les femmes pour enrichir la recherche européenne", qui a fixé comme objectif un taux d'au moins 40 % de femmes dans les panels, les assemblées consultatives et les programmes attribuant des bourses, dans le contexte du cinquième programme-cadre de recherche et développement. Dans sa décision de mai 2000 sur la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les groupes d'experts et les comités établis par la Commission, celle-ci indique son intention de veiller à ce que ses comités et groupes d'experts comptent au moins 40 % de représentants de chaque sexe. Pour l'aider à atteindre cet objectif, la Commission demande aux États membres de présenter des candidats des deux sexes en vue de la participation à ces organes.

⁷ Conclusions de la 2208^e réunion du Conseil, Luxembourg, 22.10.1999.

⁸ COM(2000) 120 final du 7.3.2000.

⁹ COM(1999) 76 final du 18.2.1999.

Dans ses relations avec les pays tiers, et plus particulièrement ses politiques en matière de droits de l'homme, la Communauté encourage activement une participation égale des hommes et des femmes à la société civile, la vie économique et la politique et stimule la participation de groupes spécifiques, en particulier les femmes, au processus électoral.

3.2.1. Objectif opérationnel: Améliorer l'équilibre dans la participation des femmes et des hommes à la prise de décision politique

Actions:

- Encourager le développement d'un réseau de femmes élues aux niveaux européen, national, régional et local, en encourageant le travail en réseau des commissions parlementaires pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'UE et au Parlement européen (programme d'appui).
- Promouvoir la prise de conscience de la discrimination fondée sur le sexe et la nécessité d'un équilibre entre les sexes dans l'éducation civique.
- Évaluer l'influence des systèmes électoraux, des législations, des quotas, des objectifs et des autres mesures relatives à la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes politiques élus (programme d'appui).
- Soutenir des mécanismes destinés à renforcer les capacités institutionnelles et opérationnelles des pays en voie de développement à intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau national et local et dans la société civile, y compris des actions législatives et administratives sur l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.
- Suivre les progrès réalisés dans la composition équilibrée des comités et des groupes d'experts mis en place par la Commission; promouvoir la mise en œuvre de la recommandation du Conseil 96/694 et en assurer le suivi.
- Mener des actions de sensibilisation à l'intention des citoyens sur la nécessité d'une représentation équilibrées des femmes et des hommes tant dans les organes publics élus qu'au sein des structures des partis politiques, et encourager les femmes à devenir actives sur le plan politique, en vue notamment des élections au Parlement européen de 2004 (programme d'appui).

3.2.2. Objectif opérationnel: Améliorer l'équilibre dans la participation des femmes et des hommes à la prise de décision économique et sociale

Actions:

- Suivre et évaluer la transition de l'éducation et la formation à la vie professionnelle, ainsi que le recrutement et la carrière de cadres supérieurs féminins potentiels.

- Établir et entretenir un ensemble complet de statistiques régulièrement mises à jour sur les femmes présentes à des postes de décision dans l'économie et la société, avec des données sur les directions d'entreprises, les organisations professionnelles, les organisations des partenaires sociaux ainsi que les grandes ONG (programme d'appui).

3.2.3. *Objectif opérationnel: Améliorer l'équilibre dans la participation des femmes et des hommes au sein de la Commission*

Actions:

- Suivre les résultats des efforts consentis par les services de la Commission pour promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de prise de décision, y compris en mettant en place des calendriers, des indicateurs et des critères d'évaluation des performances.
- Élaborer, dans le cadre de la réforme de la Commission, des stratégies visant à améliorer l'utilisation du temps de travail et l'organisation du travail à tous les niveaux, y compris au niveau de la direction.
- Poursuivre et renforcer la formation tenant compte des spécificités des femmes et des hommes, la sensibilisation et l'information dans tous les services de la Commission, en particulier au niveau de la prise de décision et dans les délégations de la Commission, et introduire les questions d'égalité entre les femmes et les hommes en tant qu'élément ordinaire d'autres formations à la gestion.
- Évaluer et améliorer, sur le plan de l'égalité entre les femmes et les hommes, les systèmes actuels de recrutement et de promotion dans les services de la Commission, notamment en veillant à une représentation équilibrée des deux sexes dans les jurys de concours et en examinant le contenu et la méthodologie des concours de recrutement pour y déceler toute distorsion à caractère sexiste.

3.3. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS ET LA PLEINE JOUISSANCE DES DROITS SOCIAUX POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité d'accès des femmes et la pleine jouissance des droits sociaux sont des piliers des sociétés démocratiques. Pourtant, de nombreuses femmes ne bénéficient pas de l'égalité d'accès aux droits sociaux parce que certains droits sont fondés sur le modèle dépassé du soutien de famille masculin ou ne tiennent pas compte du fait que les femmes supportent une part prédominante de la charge que représente la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Cela apparaît à l'évidence dans de nombreux systèmes de protection sociale, ce qui explique également en partie la féminisation de la pauvreté dans l'Union européenne (interruptions de carrière, travail à temps partiel, manque d'instruction et de formation). Dans de nombreux cas, les femmes n'ont simplement pas accès à une information appropriée sur leurs droits sociaux. Certains de certains droits sont déjà inscrits dans la législation européenne. Les actions viseront à améliorer l'application de la législation communautaire, en particulier en matière de protection

sociale et dans les domaines du congé parental, de la protection de la maternité et du temps de travail. En outre, les actions incluront une meilleure diffusion de l'information.

Les femmes des pays en voie de développement sont souvent confrontées à la discrimination dans l'accès à l'alimentation, aux soins de santé, à l'éducation, à la formation, à la prise de décision et aux droits de propriété. Le règlement du Conseil relatif à l'intégration des questions de genre dans la coopération au développement¹⁰ souligne que la correction des inégalités entre hommes et femmes et le renforcement du rôle des femmes sont vitaux pour la justice sociale et le développement.

3.3.1. Objectif opérationnel: Améliorer la connaissance et assurer le suivi de la législation communautaire existante dans la sphère sociale (congé parental, protection de la maternité, temps de travail, travail à temps partiel et travail à durée déterminée).

Actions:

- Proposer une directive fondée sur l'article 13 du traité pour assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans d'autres domaines que l'emploi et le travail.
- Assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre dans les États membres de la législation existante dans le domaine social.
- Sensibiliser les ONG, les partenaires sociaux, les inspections du travail et les professions juridiques à la législation et à la jurisprudence de l'UE dans le domaine social (programme d'appui).
- Soutenir les activités d'information et de diffusion relatives à la législation sociale de l'UE destinée aux citoyens de l'UE (programme d'appui).

3.3.2. Objectif opérationnel: Veiller à inclure une perspective de genre dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et activités communautaires influençant la vie quotidienne des femmes et des hommes, telles que les transports, la santé publique, les relations extérieures, y compris les politiques des droits de l'homme, et le programme communautaire de lutte contre la discrimination, fondé sur l'article 13 du traité.

Actions:

- Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la protection sociale et dans tous les objectifs de protection sociale identifiés par le Conseil.

¹⁰ JO L 354 du 30.12.1998.

- Intégrer une perspective de genre dans toutes les mesures communautaires destinées à prévenir et à combattre l'exclusion sociale, en particulier au vu de la féminisation croissante de la pauvreté.
- Améliorer la connaissance et la compréhension, et, au besoin, proposer de nouvelles législations communautaires dans le domaine social.
- Dans le domaine de la coopération au développement, soutenir des actions et programmes facilitant l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'alimentation, à l'éducation, aux soins de santé, aux droits en matière de procréation, à la propriété et à la justice.
- Soutenir des campagnes nationales de sensibilisation au fait que les tâches de prise en charge des enfants et des personnes dépendantes sont à assurer aussi bien par les hommes que par les femmes (programme d'appui).

3.4. PROMOUVOIR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE CIVILE

L'objectif de la promotion de l'égalité dans la vie civile se rapporte à la question de la pleine jouissance des droits humains et des libertés fondamentales par les femmes et par les hommes, indépendamment de la race ou de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Il vise également à renforcer et à développer les mécanismes d'application de la législation en matière d'égalité de traitement, tout en assurant une sensibilisation accrue et une formation aux droits à l'égalité et aux droits humains des femmes.

Les actions comprendront une formation des professions juridiques à la législation sur l'égalité ainsi que l'information des ONG sur cette législation. En outre, une attention particulière sera accordée aux femmes qui sont sujettes à de multiples discriminations (comme les femmes migrantes, les femmes handicapées, les femmes âgées, les victimes de l'exclusion sociale, etc.) ou confrontées à la violence et/ou à l'exploitation sexuelle.

L'Union européenne a élaboré une politique communautaire pour lutter contre la violence envers les femmes et la traite des femmes. Un instrument essentiel à cet égard est le programme STOP¹¹, créé pour renforcer la coopération contre la traite des femmes et des enfants. Il a été suivi par l'initiative DAPHNE et le nouveau programme DAPHNE (2000-2003), visant tous deux à améliorer l'information et la protection des victimes de la violence. Une campagne de sensibilisation destinée à combattre la violence domestique contre les femmes a été lancée en 1999. Une étude réalisée par la Commission¹² démontre la nécessité de poursuivre l'action dans ce domaine au niveau de l'UE.

¹¹ Action commune du 29.11.1996 adoptée par le Conseil - JO L 322 du 12.12.1996.

¹² Eurobaromètre 51.0 de juin 1999.

3.4.1. **Objectif opérationnel:** *Suivre la législation et la jurisprudence communautaires en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et, au besoin, proposer de nouvelles législations.*

Actions:

- Analyser la directive 75/117 relative à l'égalité des rémunérations, et explorer les possibilités d'amélioration, en particulier examiner le fonctionnement des recours juridictionnels et d'appeler les États membres à renforcer le rôle et les compétences des organismes d'inspection du travail en ce qui concerne la législation sur l'égalité des rémunérations.
- Effectuer des recherches et rassembler des données sur la dimension de genre dans le domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. En fonction des résultats, étudier la nécessité d'adapter la législation.
- Soutenir une information et une formation spécifiques sur la législation en matière d'égalité et les droits humains des femmes, à l'intention des professions juridiques, des inspections du travail et des partenaires sociaux dans l'UE et les pays candidats (programme d'appui).
- Suivre le développement de structures de soutien à la mise en œuvre de l'acquis communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les pays candidats (programme d'appui).
- Soutenir un réseau d'experts juridiques dans les États membres et les pays candidats pour assister la Commission dans la réalisation des tâches liées à cet objectif.
- Soutenir des activités d'information destinées aux ONG pour les sensibiliser à la législation communautaire sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes (programme d'appui).

3.4.2. **Objectif opérationnel:** *Promouvoir les droits humains des femmes*

Actions:

- Soutenir des actions et des campagnes de sensibilisation au sein de l'UE et dans les pays candidats, en vue de renforcer la position des femmes en faisant respecter leurs droits humains, en particulier pour les femmes confrontées à des discriminations multiples fondées sur d'autres motifs (spécialement les femmes migrantes et les femmes issues de minorités ethniques).
- Soutenir le travail en réseau afin de rassembler de façon systématique des données comparables sur les violations des droits humains liées à l'appartenance à un sexe, ainsi que sur les cas de discrimination fondée sur le sexe, dans les États membres et les pays candidats (programme d'appui).

- Renforcer la coopération et les échanges d'information sur les droits humains des femmes avec les ONG et les organisations internationales concernées, au sein de l'Union européenne, dans les pays candidats et dans le contexte de la coopération au développement.
- Soutenir la sensibilisation aux violations des droits humains liées à l'appartenance à un sexe dans les situations de conflit armé.
- Veiller à ce que les besoins spécifiques et/ou les situations particulières des femmes soient pris en compte de façon appropriée, le cas échéant, dans les initiatives en matière de droit d'asile et dans le domaine de l'entrée et du séjour de ressortissants de pays tiers sur le territoire des États membres.

3.4.3. **Objectif opérationnel:** *Lutter contre la violence liée au genre et la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle*

Actions:

- Renforcer et soutenir la lutte et la prévention contre la violence à l'égard des femmes, en particulier par l'intermédiaire des programmes DAPHNE et STOP.
- Soutenir des campagnes d'information dans les pays d'origine, de transit et de destination en dehors de l'UE, en particulier les pays candidats, ainsi qu'au sein de l'UE elle-même, en coopération avec les autorités nationales et les ONG.
- Promouvoir la formation et la sensibilisation de la police et du pouvoir judiciaire; soutenir leur coopération frontalière ainsi que l'échange d'informations et bonnes pratiques dans l'UE et, en particulier, entre l'UE et les pays candidats pour combattre la traite des êtres humains.
- Accorder à court terme des permis de séjour aux victimes de la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, conformément aux principes énoncés dans la communication de la Commission de 1998 sur de nouvelles actions dans le domaine de la lutte contre la traite des femmes.
- Continuer à développer l'action visant à lutter contre la violence domestique à l'encontre des femmes dans l'UE, dans les pays candidats et dans les pays tiers (programme d'appui).
- Soutenir la recherche, la collecte de données et la diffusion d'informations sur la violence contre les femmes, dans l'UE et les pays candidats.

3.5. PROMOUVOIR LE CHANGEMENT DES RÔLES ET DES STÉRÉOTYPES MASCULINS ET FÉMININS

Ce domaine d'intervention vise à répondre au besoin de changement des comportements, des attitudes, des normes et des valeurs qui définissent et influencent les rôles masculins et féminins dans la société par l'éducation, la formation, les médias, les arts, la culture et la science. L'élimination des préjugés culturels existants et des stéréotypes sociétaux est cruciale pour la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les images négatives ou stéréotypées des femmes véhiculées en particulier dans les médias, les informations et divertissements diffusés par voie informatique, la publicité et les supports pédagogiques ne tracent pas un tableau exact ni réaliste des multiples rôles des femmes et des hommes et de leurs contributions dans un monde en évolution. Sans abandonner la moindre parcelle de leur liberté d'expression, les médias et les secteurs d'activité culturels, devraient, en tant que créateurs d'opinion et instruments de façonnement des valeurs, contribuer à changer les stéréotypes sexistes dans la perception du public et à présenter un portrait objectif des femmes et des hommes.

3.5.1. Objectif opérationnel: Sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes

Actions:

- Soutenir les efforts accrus consentis pour éradiquer les discriminations relevant des stéréotypes sexistes dans l'éducation, par exemple dans le matériel éducatif, et pour élaborer de bonnes pratiques dans ce domaine.
- Développer des activités de sensibilisation à la contribution des femmes au projet européen et à la culture européenne ainsi qu'à l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre société démocratique moderne.
- Organiser chaque année, en coopération avec les autorités des États membres, une semaine européenne consacrée à un thème prioritaire de la stratégie-cadre (programme d'appui).

3.5.2. Objectif opérationnel: Éliminer les stéréotypes sexistes dans et par les politiques concernées

Actions:

- Suivre l'intégration d'une perspective d'égalité des femmes et des hommes dans les politiques présentant un intérêt particulier pour l'éradication des stéréotypes sexistes, notamment dans l'éducation, la formation, la culture, la recherche, les médias et les sports, et promouvoir l'égalité par l'intermédiaire de toutes les phases de programmation futures des actuels programmes communautaires, tels que Socrates, Leonardo, Jeunesse, Culture, Recherche et les autres programmes et initiatives en la matière.

- Envisager avec les comités d'éthique nationaux existants l'intégration d'une dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur mandat ainsi que le soutien de réseaux de comités nationaux d'éthique.
- Veiller, au besoin, à ce que tous les services de la Commission prennent en compte, dans leurs politiques de l'information, les besoins et les perspectives spécifiques des femmes, en coopération étroite avec les représentations de la Commission dans les États membres.
- Promouvoir les échanges de vues et de bonnes pratiques dans les médias et créer un groupe de représentants des médias pour aider la Commission à lancer les discussions dans le cadre de cet objectif de la stratégie-cadre (programme d'appui).

4. OUTILS ET MÉCANISMES

L'élaboration des politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes nécessite des méthodes et des outils spécifiques (mise en réseau, collecte de données, formation et évaluation de l'impact selon le genre). Le programme d'appui de la stratégie-cadre communautaire analysera l'efficacité des instruments existants et soutiendra la mise au point de nouveaux instruments et d'instruments plus efficaces. Cette action s'accompagnera de la mise au point d'indicateurs communs et de la fixation de critères d'évaluation des performances permettant un suivi et une évaluation plus efficaces. Des activités et des stratégies pourraient ainsi, si cela s'avère nécessaire, être recentrées, ou de nouvelles stratégies créées, pendant la période couverte par la stratégie-cadre.

4.1. Renforcer la coopération avec les autorités nationales de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la coordination des activités

La stratégie-cadre encouragera activement l'échange de bonnes pratiques entre les États membres de l'UE et de l'EEE et les pays candidats avec la participation des gouvernements, des partenaires sociaux et de la société civile.

Afin de renforcer et d'améliorer la synergie entre les politiques nationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et d'apporter une valeur ajoutée communautaire, le programme d'appui de la stratégie-cadre soutiendra financièrement une série d'initiatives, qui seront mises au point par les autorités des États membres en coopération avec tous les acteurs nationaux concernés, y compris les ONG et les partenaires sociaux, sur des thèmes particuliers présentant un intérêt et une dimension européens.

Une fois par an, la Commission organisera une réunion de haut niveau avec des hauts fonctionnaires des États membres responsables de l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques.

Le comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes continuera d'assister la Commission tout au long de la mise en œuvre de la stratégie-cadre. Il jouera un rôle crucial par l'apport de compétences et d'information sur les politiques des États membres en matière d'égalité des femmes et des hommes, en particulier en ce qui concerne les exercices d'étalonnage des performances, de suivi et d'établissement de rapports dans la stratégie-cadre.

4.2. Renforcer les structures de la Commission

Le groupe des Commissaires pour l'égalité des chances continuera à jouer un rôle important en donnant une impulsion politique à la stratégie et aux actions de la Commission relatives à l'intégration de la dimension de genre et à l'égalité des chances. Il continuera également à assurer une coordination adéquate entre les services concernés et il évaluera les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie-cadre et, si nécessaire, fera des recommandations appropriées.

Le groupe interservice pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission coordonnera les activités des divers services de la Commission en ce qui concerne la mise en œuvre des actions couvertes par la stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs politiques respectives, ainsi que par le programme de travail annuel dans leur domaine de compétence. Dans le cadre du groupe interservice, les services de la Commission élaboreront, mettront en œuvre, suivront et évalueront un ensemble d'indicateurs et de critères d'évaluation des performances en matière d'égalité et feront rapport régulièrement au groupe des Commissaires pour l'égalité des chances sur les progrès réalisés. Le mandat du groupe interservice comprendra également le développement de l'analyse et de l'évaluation des politiques communautaires et la formation des fonctionnaires à l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes.

4.3. Renforcer la coopération entre les institutions communautaires

La Commission encouragera la coopération interinstitutionnelle entre toutes les institutions communautaires pour faciliter et renforcer l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes. La Commission contribuera également à la mise en réseau des instituts de recherche européens en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

4.4. Renforcer le partenariat

L'expérience des mesures et programmes communautaires antérieurs a montré que l'engagement et la participation des acteurs traditionnels ne suffisent pas pour atteindre l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est essentiel de s'assurer le concours des acteurs clés de la vie économique et sociale et de renforcer l'aspect de partenariat.

4.4.1. Coopération avec les partenaires sociaux au niveau européen

Le traité d'Amsterdam a assigné un rôle majeur au dialogue social européen et a donné aux partenaires sociaux des responsabilités et des pouvoirs substantiels. La Commission confirme sa volonté d'encourager les partenaires sociaux à apporter une contribution sans réserve à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en évaluant l'impact de leurs accords-cadres. La Commission, pour sa part, soutiendra un réseau de représentants des partenaires sociaux sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises, ainsi que des mesures d'information et de sensibilisation, en coopération avec les partenaires sociaux, sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

4.4.2. Coopération avec les ONG

Les ONG représentent un élément important de la société civile et sont des acteurs essentiels dans la promotion d'une démocratie respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les formes existantes de coopération et de partenariat entre la Commission et les ONG serviront de base au renforcement du dialogue et à l'amélioration de l'information mutuelle et des échanges de bonnes pratiques concernant les activités et les politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La Commission encouragera en outre les ONG qui ne sont pas spécialisées dans les questions relatives aux femmes à intégrer une perspective de genre dans leurs activités.

4.4.3. Coopération avec d'autres organisations internationales

La coopération avec d'autres organisations internationales comme les Nations Unies (suivi de la plate-forme d'action de Pékin), le Conseil de l'Europe (Comité directeur pour l'égalité des chances) et l'OSCE (nouveau plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes) sera encouragée afin d'exploiter l'expertise de ces organisations et d'éviter les doubles emplois sur le terrain.

4.5. Établir des indicateurs et des critères d'évaluation des performances

L'établissement d'indicateurs et des critères d'évaluation des performances constitue un facteur déterminant pour le succès de la stratégie-cadre, car ils permettent de rendre mesurables et visibles les progrès réalisés, de suivre l'évolution et de traduire des objectifs ultimes idéalistes (les objectifs stratégiques) en étapes ou phases réalistes (les objectifs opérationnels). Les indicateurs et les critères d'évaluation des performances incitent à poursuivre et intensifier les efforts, aident à déterminer la responsabilité de la réalisation des objectifs et, enfin, permettent de récompenser les progrès par une reconnaissance générale.

En ce qui concerne l'objectif stratégique d'égalité dans l'économie, la stratégie-cadre utilisera les indicateurs déjà mis au point dans le cadre du processus européen pour l'emploi et aidera à les compléter et à les utiliser régulièrement. Les objectifs et repères fixés par le Conseil européen de Lisbonne feront l'objet d'un suivi régulier. La mise en œuvre de la stratégie-cadre fera régulièrement l'objet de rapports préparés en utilisant les

indicateurs mis au point par le Conseil dans les domaines de la prise de décision et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Pour suivre les progrès réalisés vers les différents objectifs stratégiques, la production systématique et la disponibilité de données statistiques à la fois au niveau de l'UE et au niveau national sera encouragée. La gamme des statistiques harmonisées et comparables devrait être élargie en sélectionnant soigneusement les statistiques permettant un suivi effectif de la stratégie-cadre. Information, rapports et évaluation

4.6. Garantir l'information, le suivi et l'évaluation

4.6.1. Information

La stratégie-cadre ira de pair avec une stratégie intégrée de l'information, comportant un site Internet fournissant des informations sur les différentes initiatives du programme d'appui et sur les activités des services de la Commission en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

4.6.2. Rapports

La Commission sera responsable de la mise en œuvre de la stratégie-cadre et fera régulièrement rapport à ce sujet. À cette fin, l'approche du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes sera révisée afin d'inclure davantage d'informations sur la mise en œuvre de la stratégie-cadre (*inter alia*, sur sa dotation budgétaire et ses dépenses) et sur l'évolution au niveau national, y compris les progrès réalisés vers les critères d'évaluation des performances fixés, et l'évaluation des résultats obtenus.

Chaque année, la Commission adoptera le programme de travail annuel de la stratégie-cadre, comprenant les actions prioritaires à réaliser au cours de l'année concernée. Un rapport global, couvrant la totalité de la mise en œuvre de la stratégie-cadre, ainsi que les résultats de l'évaluation externe (cf. plus bas), sera adopté par la Commission.

4.6.3. Évaluation

Toutes les actions réalisées en application de la stratégie-cadre sur l'égalité entre les femmes et les hommes feront l'objet d'une évaluation interne continue.

La stratégie-cadre fera l'objet d'une évaluation externe indépendante, qui débutera aussitôt que possible après son adoption. L'équipe d'évaluation externe remettra à la Commission un rapport d'évaluation intermédiaire. Ce rapport sera annexé au rapport d'évaluation intermédiaire de la Commission sur la stratégie-cadre et son programme d'appui qui sera présenté au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des régions pour fin décembre 2003.

Les évaluateurs externes rédigeront un rapport externe final. Il sera annexé au rapport d'évaluation final que la Commission adoptera et transmettra aux autres institutions européennes au plus tard pour fin décembre 2006.

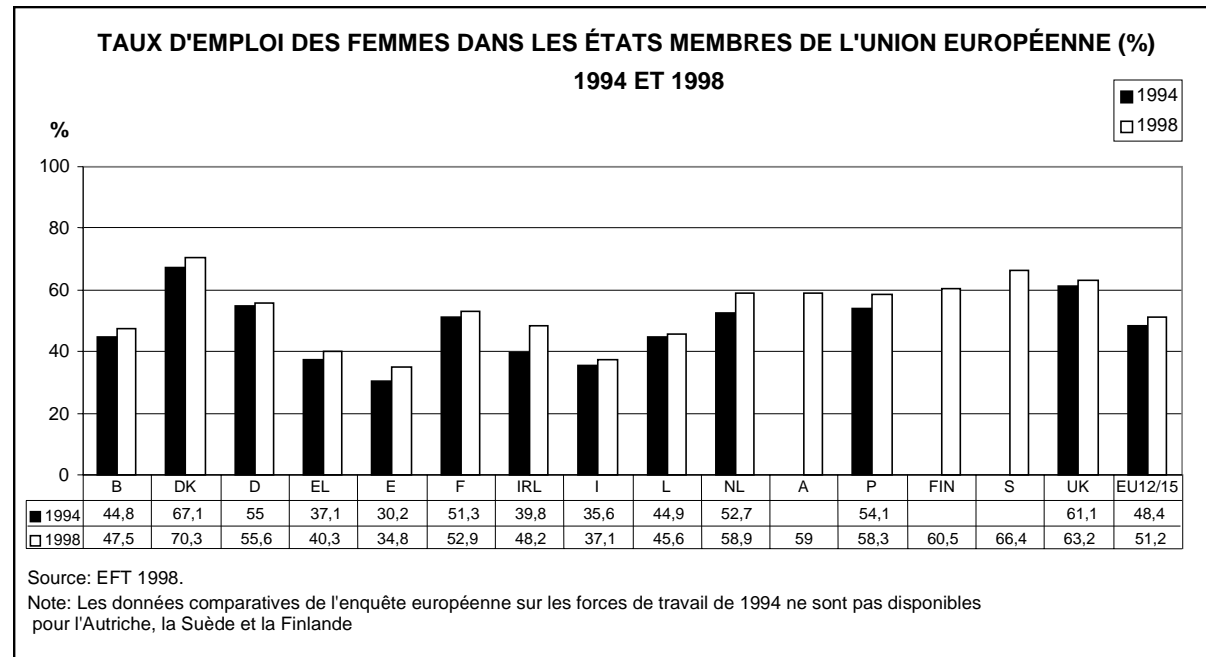
ANNEXE I

LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les femmes ne sont pas aussi bien intégrées que les hommes dans le marché du travail. Elles occupent généralement des emplois moins réguliers et plus précaires et assument une plus grande partie de la charge des enfants et des autres personnes dépendantes, ce qui signifie qu'il subsiste encore de graves problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Bien que la politique d'égalité entre les femmes et les hommes ait été ciblée sur les femmes dans l'économie, on ne relève que très peu de cas où les femmes aient atteint, en moyenne, la parité avec les hommes dans les États membres.

1. Dans presque tous les États membres et une majorité des pays candidats, le taux de chômage reste systématiquement plus élevé pour les femmes que pour les hommes et le chômage de longue durée touche davantage les femmes que les hommes.
2. L'écart entre les femmes et les hommes dans le taux d'emploi représente, en moyenne, 20 points de pourcentage. Le taux d'emploi des femmes reste faible dans de nombreux États membres (figure 1). Il est inférieur à 40 % en Espagne et en Italie. L'écart entre les sexes est le plus élevé en Espagne, en Grèce, en Italie et au Luxembourg, où il dépasse 30 points de pourcentage.

Figure 1



3. Le taux d'emploi des femmes diminue lorsqu'elles ont de jeunes enfants. C'est l'inverse pour les hommes. Les taux d'emploi des hommes âgés de 20 à 44 ans sont plus élevés s'ils appartiennent à un ménage avec un enfant (figure 2).

Figure 2

Tableau 2 ¹	Taux d'emploi des 20- 44 ans en 1998				
	Index comparatif	Sans enfant		Enfant de 0 à 5 ans	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
IRL (97)	1.9	81	81	87	46
DE	1.8	83	83	90	49
LU	1.8	93	84	98	49
UK	1.7	85	87	90	53
ES	1.7	88	67	90	40
EU11	1.7	84	79	91	52
NL	1.6	88	86	95	60
IT	1.6	91	68	92	45
FR	1.5	79	72	91	56
GR	1.5	82	60	96	48
AT	1.3	89	85	94	68
BE	1.2	87	77	92	66
PT	1.2	92	83	96	72

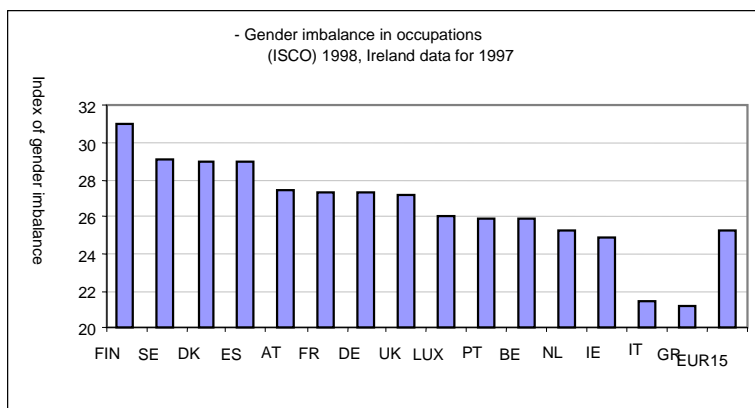
4. La ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail reste très préoccupante au sein de l'UE, y compris dans les pays où les femmes ont atteint des taux d'emploi élevés (figure 3). L'indice de déséquilibre entre les sexes² montre que trois pays (la Finlande, la Suède et le Danemark) où les taux d'emploi des femmes sont relativement élevés présentent également une assez forte ségrégation dans les structures d'emploi.

¹ Indice comparatif: les taux d'emploi des femmes et des hommes sont comparés en l'absence d'enfants et avec un enfant âgé de 0 à 5 ans. Plus la valeur de l'indice est proche de 1, plus l'impact de l'enfant est similaire sur les taux d'emploi des femmes et des hommes. Les valeurs supérieures à 1 indiquent une réduction du taux d'emploi des femmes en comparaison avec l'évolution de celui des hommes après la naissance d'un enfant.

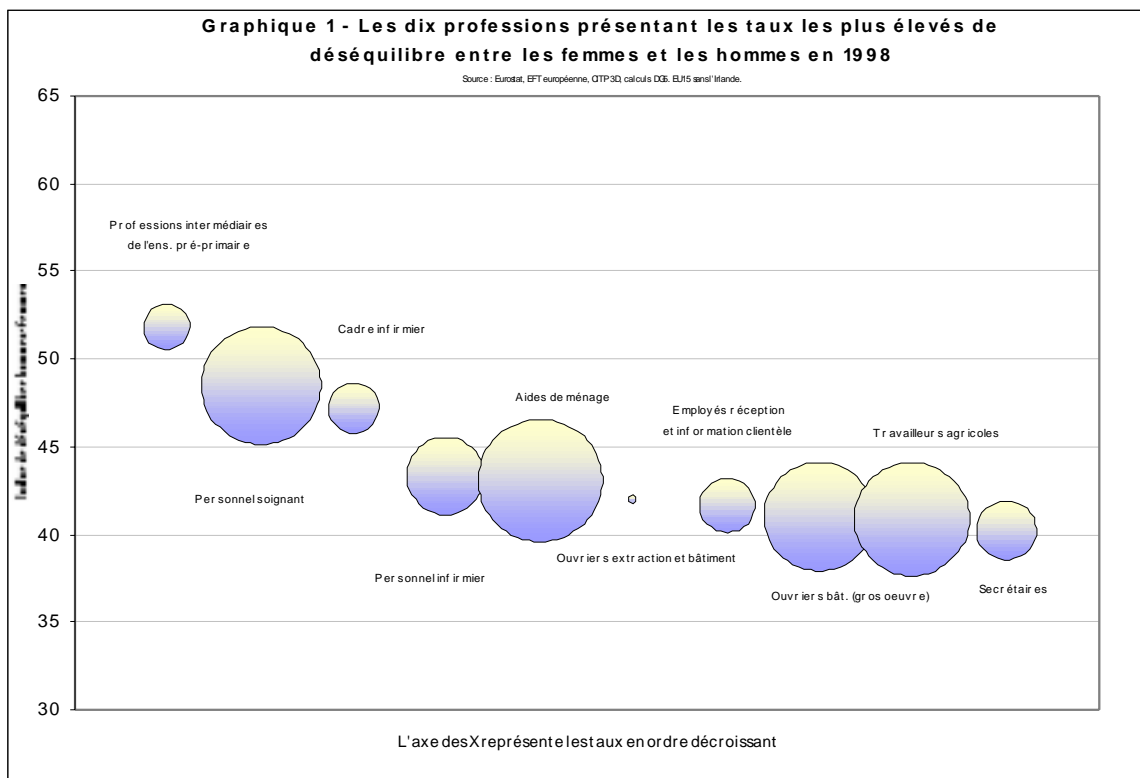
² Indice de ségrégation: on calcule la répartition de l'emploi entre les femmes et les hommes au niveau national et ce taux moyen est ensuite appliqué à chaque profession. Le taux national appliqué représente le nombre de femmes (ou d'hommes) qui travailleraient dans cette profession si le total des travailleurs féminins et masculins était réparti de la même façon dans tous les secteurs; ainsi, si les femmes représentent 40 % de l'emploi total dans un pays donné, la comparaison dans chaque secteur s'effectuera entre le taux qui y est observé et le taux moyen national de 40 %. Si l'on ajoute toutes ces différences (en ignorant les signes positifs ou négatifs) sur l'ensemble de l'économie, on peut alors obtenir la proportion totale de personnes qui occupent un emploi en dehors de la répartition indiquée par les taux moyens nationaux, c'est-à-dire le chiffre total du déséquilibre entre les sexes. Ce déséquilibre est ensuite présenté en proportion de l'emploi total, afin de produire un indicateur du déséquilibre ou de la ségrégation entre les sexes.

Des données récentes sur la ségrégation horizontale sont présentées dans le graphique 1. Elles indiquent, au niveau européen, les dix professions présentant le taux le plus élevé de déséquilibre entre les sexes; la taille des “bulles” représente le nombre de personnes concernées. Le graphique montre la surreprésentation des femmes dans les professions du secteur social et des hommes dans le bâtiment et l'agriculture.

Figure 3

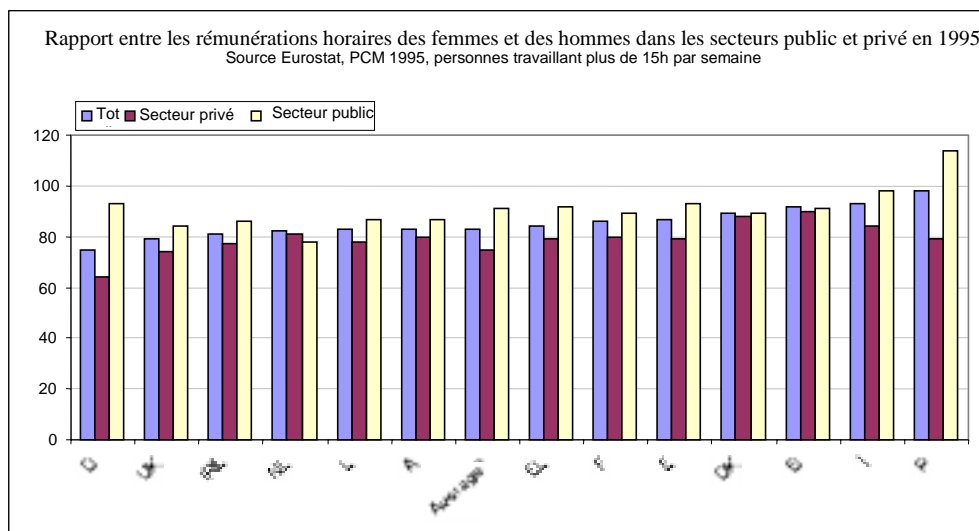


Graphique 1



5. Les femmes sont moins bien payées que les hommes pour le même travail ou pour un travail de même valeur. L'écart de rémunération est plus important dans le secteur privé (25 %) que dans le secteur public (9 %). Les effets structurels comme l'âge, la profession et le secteur d'activité ne suffisent pas à expliquer cet écart entre les femmes et les hommes. Il reste une différence de 15 % dans les rémunérations moyennes (tableau 4)³.

Figure 4



³ Statistiques en bref, 6/1999, EUROSTAT, «Dans l'UE les femmes gagnent en moyenne 28% de moins que les hommes»

ANNEXE II

LES FEMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION POLITIQUE

En dépit d'une progression constante de la représentation des femmes dans les organes de prise de décision des institutions de l'UE, le rapport annuel de 1999 sur l'égalité des chances dans l'UE montre que les femmes sont toujours sous-représentées dans la prise de décision politique au niveau de l'UE et des États membres. Cette constatation fait ressortir l'importance de l'objectif stratégique 2 "Égalité de participation et de représentation".

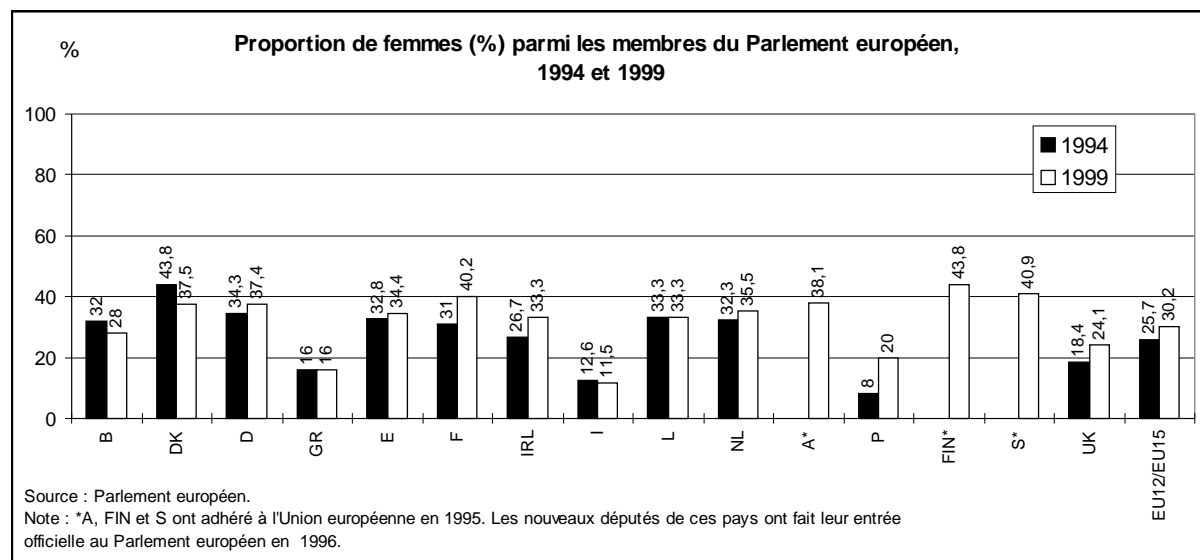
La représentation des femmes à la Commission européenne, à la Cour de justice et à la Cour des comptes (à la fin de 1999)

Depuis 1999, 25 % des membres de la Commission européenne sont des femmes. Parmi les directeurs généraux de la Commission, 2,8 % sont des femmes. Jusqu'à 1999, il n'y avait jamais eu de juge féminin à la Cour européenne de justice. Avec la nomination d'une femme à ce poste en 1999, la proportion de femmes est actuellement de 6,6 %. En 1999, une deuxième femme a été nommée membre de la Cour des comptes européenne, ce qui porte le pourcentage de femmes à 13,3 %.

Les femmes au Parlement européen - élections de 1999

La représentation des femmes au Parlement européen a augmenté constamment à chaque élection depuis 1984. Cependant, avec 30,2 %, les femmes continuent à être sous-représentées au Parlement européen pour la période 1999-2004.

Figure 1

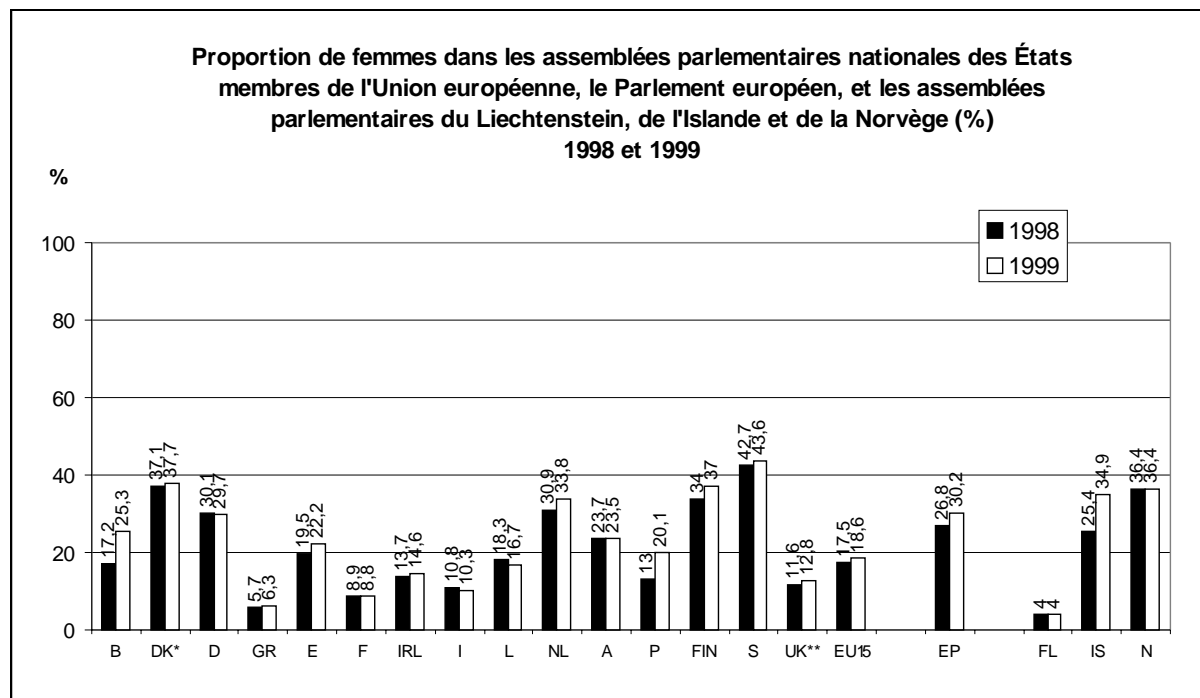


Le président du Parlement européen pour la période 1999-2001 est une femme. Il y a 7 % de femmes parmi les vice-présidents et 29 % des présidents des commissions permanentes du Parlement européen sont des femmes.

Équilibre entre les sexes dans les parlements de l'Union européenne

La proportion moyenne de femmes dans les parlements nationaux au sein de l'Union européenne était de 18,6% en 1999. En utilisant des méthodes comparables de collecte des données, on constate un taux d'évolution annuelle faible, mais uniforme. L'augmentation a été de 0,6 en 1997-1998 et d'un peu plus d'un point de pourcentage en 1998-1999.

Figure 2



Source: FrauenComputerZentrum Berlin et Deuce. Données pour 1998 mises à jour en juin 1998; données pour D et S mises à jour en septembre 1998.

Données 1999 mises à jour en juin. Données pour E, F, IRL, P, A et UK mises à jour en novembre.

Note: DK: les données concernant la Chambre basse excluent 4 membres élus au Groenland aux îles Féroé. UK (données 1999). Un siège vacant.

Présence des femmes dans les gouvernements nationaux

L'augmentation du nombre de femmes détenant des postes dans les gouvernements nationaux est un peu plus importante et illustre l'impact de la nouvelle approche politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La proportion des femmes membres de gouvernements (ministres et secrétaires d'État) est passée de 21,9 à 24,1 % (1998-1999). En Belgique, en Finlande et en Islande, l'accroissement de la proportion des femmes dans les parlements est allé de pair avec une augmentation considérable du nombre de femmes au gouvernement. Au Portugal, la proportion de femmes au gouvernement a légèrement baissé. En Suède, les femmes étaient en majorité (52,6 %) dans le gouvernement national. L'impact combiné des groupements inter-partis, des quotas et de l'alternance hommes/femmes, sur les listes électorales explique dans une certaine mesure cette présence équilibrée des femmes au gouvernement suédois.

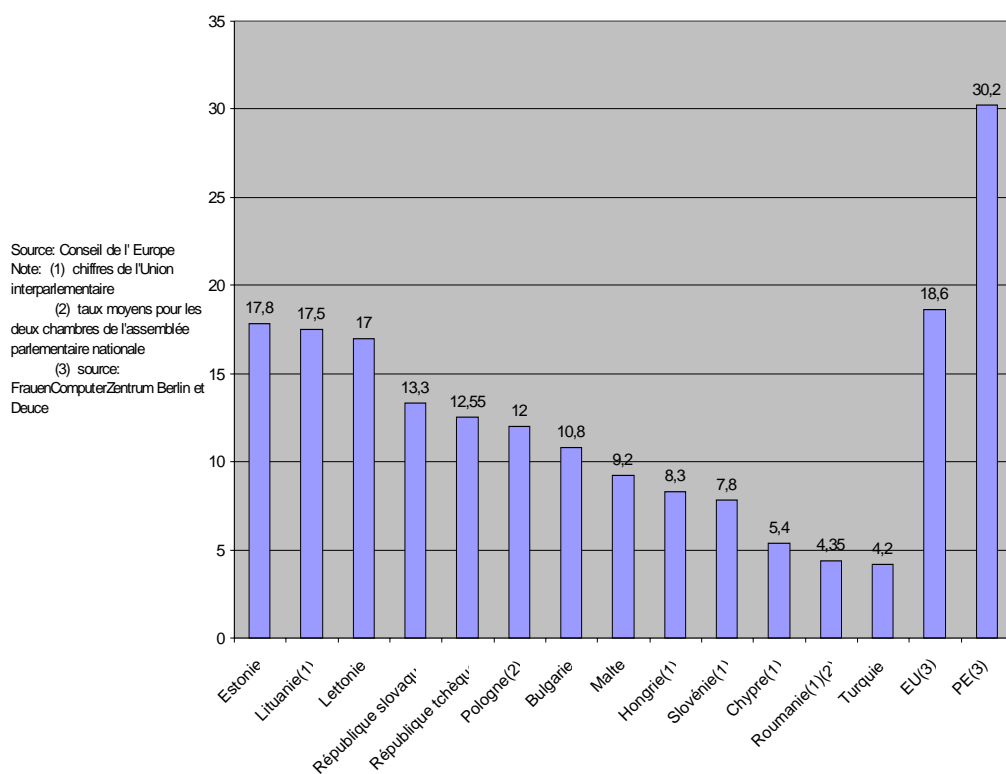
Au niveau régional de la prise de décision politique, les progrès rapides réalisés au cours de la dernière décennie semblent avoir été consolidés, bien qu'en général les taux de croissance tendent à être plus faibles. La proportion des femmes dans les parlements régionaux a augmenté de 1,1 point, passant de 27,8 à 28,9% (1998-1999) et est restée identique (24,5 %) dans les gouvernements régionaux. Une approche plus détaillée révèle de grandes différences entre États membres, avec des diminutions (Länder allemands) et des augmentations (régions belges).

Les femmes dans les parlements des pays candidats

Les dernières données complètes disponibles sur la représentation des femmes dans les parlements nationaux des 13 pays candidats ont été rassemblées et publiées par le Conseil de l'Europe en décembre 1999¹; elles indiquent de larges différences entre les pays. La moyenne est de 10,5 % de femmes dans les assemblées parlementaires nationales. Elle est inférieure à la moyenne de 18,6 % au sein de l'UE, qui n'est dépassée que par la Lituanie et l'Estonie. Il est particulièrement regrettable que, par exemple, la proportion de femmes à l'assemblée nationale hongroise soit tombée de 30 % en 1980 à 8 % seulement aujourd'hui. Des tendances similaires ont été observées dans d'autres pays candidats.

Figure 3

Proportion de femmes dans les assemblées parlementaires nationales des pays candidats (%), 1999



¹ Document d'information "Les femmes en politique dans les États membres du Conseil de l'Europe", Conseil de l'Europe, doc. EG(99)5rev. de décembre 1999.

