

FR

FR

FR



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 18.12.2009
COM(2009)694 final

**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 – 2010

{SEC(2009)1706}

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction.....	3
2.	Principales évolutions	3
2.1.	Disparités entre les femmes et les hommes.....	3
2.2.	Évolution de la législation et mesures adoptées.....	6
3.	Défis et orientations stratégiques	7
3.1.	Renforcer les synergies entre l'égalité des sexes et l'emploi pour stimuler la relance et une croissance durable	8
3.2.	Favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée/familiale tant pour les femmes que pour les hommes	9
3.3.	Promouvoir l'inclusion sociale et l'égalité des sexes	10
3.4.	Prévenir la violence sexiste et lutter contre celle-ci.....	10
3.5.	Traduire l'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en actes et en résultats.....	11
4.	Conclusions	12

1. INTRODUCTION

Chaque année, la Commission européenne adresse au Conseil européen de printemps un rapport sur les avancées dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union, et présente les défis et les priorités pour l'avenir. L'égalité des sexes est un droit fondamental et l'un des principes communs de l'Union européenne. Celle-ci a largement contribué à la promotion de la femme et à l'amélioration de la vie des femmes et des hommes grâce à une législation importante sur l'égalité de traitement et à l'intégration explicite de la dimension hommes-femmes dans ses politiques et ses instruments. Cependant, en dépit de l'évolution positive vers une société et un marché du travail plus égalitaires, des inégalités entre les femmes et les hommes persistent, essentiellement au détriment des premières. La crise économique actuelle fait craindre une mise en péril des réalisations dans ce domaine et une exposition plus marquée des femmes aux effets de la récession. Le ralentissement de l'activité économique pourrait être utilisé pour justifier une limitation ou une réduction des mesures égalitaires, comme le confirme l'analyse des réactions nationales à la crise. Mais cette période de crise constitue aussi une occasion unique d'introduire des changements, l'égalité des sexes étant une condition préalable à une croissance durable, à l'emploi, à la compétitivité et à la cohésion sociale. Les décideurs pourraient saisir cette occasion pour appliquer des politiques destinées à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et dans la société.

Bien que le contexte économique et social ait changé, la crise n'a pas modifié les défis sous-jacents, comme l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail, la durabilité et l'adéquation de la protection sociale et le vieillissement de la société. Les politiques égalitaires font partie de la réponse à ces défis, mais la crise les oblige plus que jamais à faire la preuve de leur bon rapport coût-efficacité.

En 2010, la Commission européenne renouvellera son engagement en faveur de la promotion de l'égalité des sexes en adoptant une stratégie destinée à faire suite à l'actuelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi sera également actualisée, et il importe que l'égalité entre les femmes et les hommes soit consolidée dans la stratégie «UE 2020». Par ailleurs, l'année 2010 est l'Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, ce qui permettra de mettre en évidence la nécessité de mesures efficaces d'inclusion des groupes vulnérables. Elle marque également le quinzième anniversaire de la plateforme d'action de Pékin et verra l'évaluation des projets réalisés dans les différents domaines d'action. Il serait donc possible de renforcer les synergies entre les différentes stratégies qui doivent être revues en 2010.

2. PRINCIPALES EVOLUTIONS

2.1. Disparités entre les femmes et les hommes

La suppression des inégalités tenaces entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société est un travail de longue haleine, car elle suppose des changements structurels et comportementaux et une redéfinition des rôles respectifs

des femmes et des hommes. Les progrès sont lents, et des disparités subsistent pour ce qui est du taux d'emploi, du salaire, du temps de travail, de l'occupation de postes à responsabilités, de la prise en charge des tâches ménagères et des personnes dépendantes et du risque de pauvreté.

La **participation croissante des femmes** au marché du travail est une évolution positive: elle est à l'origine d'un quart de la croissance économique annuelle depuis 1995 et apporte donc une contribution importante à la croissance économique dans l'Union¹. Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 7,1 points de pourcentage au cours des dix dernières années, pour atteindre 59,1 % en 2008 et se rapprocher ainsi très fortement de l'objectif de Lisbonne (60 % en 2010), malgré d'importantes différences entre les États membres (de moins de 40 à plus de 70 %). L'écart moyen entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes est passé de 18,2 points de pourcentage en 1998 à 13,7 points en 2008.

La **crise économique**, avec ses graves répercussions sur les taux d'emploi et de chômage, est toutefois venue interrompre cette évolution positive. Entre mai 2008 et septembre 2009, le taux de chômage a augmenté plus rapidement pour les hommes (passant de 6,4 à 9,3 %) que pour les femmes (pour qui il est passé de 7,4 à 9 %) dans l'Union. Les secteurs de l'industrie et de la construction, essentiellement masculins, ont été durement touchés. Cependant, ces derniers mois, les taux de chômage des femmes et des hommes ont crû au même rythme, ce qui reflète probablement une extension de la crise à d'autres secteurs, caractérisés par une plus grande mixité que ceux qui avaient été les premiers à subir les effets de la crise. En outre, dans une bonne dizaine d'États membres, le chômage reste plus élevé parmi les femmes. Enfin, comme le secteur public emploie beaucoup de femmes, un nombre disproportionné d'entre elles pourraient perdre leur emploi à la suite de coupes budgétaires.

L'expérience des crises précédentes montre que le taux d'emploi des hommes se redresse généralement plus rapidement que celui des femmes². En cas de perte d'emploi, **le risque de ne pas retrouver de travail est plus élevé pour les femmes**. Il est important de prêter une attention toute particulière à l'évolution des taux de chômage pendant la récession, mais il ne faut pas perdre de vue d'autres tendances, moins visibles, comme la surreprésentation des femmes parmi les inactifs (les femmes représentent plus de deux tiers des 63 millions de personnes âgées de 25 à 64 ans qui sont inactives dans l'Union européenne) ou parmi les chômeurs à temps partiel (c'est-à-dire les travailleurs à temps partiel qui aimeraient augmenter leur temps de travail), qui ne sont pas nécessairement enregistrés comme chômeurs.

Les femmes sont davantage susceptibles d'être **désavantagées sur le marché du travail**, en raison, par exemple, de la proportion plus élevée de contrats précaires et de temps partiels involontaires ainsi que des disparités salariales tenaces en leur défaveur (17,6 % en moyenne dans l'UE en 2007), ce qui a des répercussions sur les revenus qu'elles perçoivent tout au long de leur vie, sur la protection sociale dont elles bénéficient et sur les pensions qu'elles perçoivent, avec pour conséquence un risque de pauvreté plus élevé, en particulier pendant la retraite. En 2007, le taux de

¹ *Gender and Sustainable Development. Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women*, OCDE, 2008.

² Smith, M., *Analysis Note: Gender Equality and Recession*, EGGE, 2009.

risque de pauvreté des femmes (17 %) était supérieur à celui des hommes (15 %), et l'écart était particulièrement marqué pour les personnes âgées (22 % pour les femmes contre 17 % pour les hommes) et les parents célibataires (34 %). La situation des personnes désavantagées sur plusieurs plans est particulièrement difficile. Enfin, les ménages souffrent davantage d'une perte de revenu (résultant d'une perte d'emploi) dans les pays où le modèle de soutien de famille masculin prédomine encore, ce qui souligne la nécessité de promouvoir davantage le modèle de ménage à double revenu.

Au-delà de la crise économique actuelle et de ses effets sur les femmes et sur les hommes, il est nécessaire d'examiner les **défis à plus long terme** pour l'égalité des sexes sur le marché du travail. Bien que le niveau d'instruction des femmes ait augmenté considérablement ces dernières années et que celles-ci soient désormais plus nombreuses que les hommes parmi les diplômés d'université (59 % des diplômés toutes matières confondues en 2006 dans l'Union), elles restent concentrées dans des secteurs traditionnellement féminins et souvent moins rémunérateurs (les services de santé et de soins, l'enseignement, etc.) et occupent moins de postes à responsabilités dans toutes les sphères de la société. Le manque d'accès à des services de prise en charge des personnes dépendantes (enfants, personnes handicapées, personnes âgées), à des systèmes de congé adéquats et à des régimes de travail flexibles pour les deux parents empêche souvent les femmes de participer au marché du travail ou de travailler à temps plein. En 2008, 31,1 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre 7,9 % des hommes. Si l'on considère les taux d'emploi en équivalents temps plein, l'écart entre les femmes et les hommes ne s'est amoindri que très faiblement depuis 2003 et s'est même élargi dans neuf États membres.

Les femmes qui ont des enfants travaillent moins (taux d'emploi: - 11,5 points de pourcentage) que celles qui n'en ont pas, tandis que les hommes qui sont pères travaillent plus que ceux qui ne le sont pas (+ 6,8 points). Cette influence marquée de la parentalité sur la participation au marché du travail est liée au partage traditionnel des rôles entre les femmes et les hommes et au **manque de structures d'accueil pour les enfants** dans de nombreux États membres. En dépit de l'augmentation de l'offre de services de garde d'enfants au cours des dernières années conformément aux objectifs européens³, les taux de couverture restent inférieurs à ces objectifs dans bon nombre de pays, en particulier pour les enfants de moins de trois ans. La nécessité de **garder d'autres personnes dépendantes** a aussi une influence très nette sur la possibilité qu'ont les femmes et les hommes de rester sur le marché du travail, et ce problème est aggravé par le vieillissement de la population. En 2005, plus de 20 millions d'Européens âgés de 15 à 64 ans (12,8 millions de femmes et 7,6 millions d'hommes) assumaient des responsabilités liées à la prise en charge de personnes dépendantes adultes. Ces responsabilités jouent un rôle dans le faible taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans (36,8 % en 2008, soit 18,2 points de moins que le taux d'emploi des hommes). L'absence de mesures adéquates permettant de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale peut aussi

³ En 2002, le Conseil européen a invité les États membres à «éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail et, compte tenu de la demande et conformément à leurs systèmes nationaux en la matière, s'efforcer de mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans».

inciter les femmes et les hommes à ne pas avoir d'enfants ou à en avoir moins, ce qui pose problème eu égard au vieillissement de la population et à l'offre future de main-d'œuvre, et compromet donc la croissance économique. Dans les pays où les conditions sont favorables s'agissant des services de garde d'enfants, des systèmes de congé parental et des régimes de travail flexibles, le taux d'emploi des femmes et le taux de natalité sont tous les deux plus élevés.

Si le nombre de femmes participant à la **prise de décision** ou nommées à des postes à responsabilités a augmenté dans l'UE au cours des dernières années, les hommes tiennent encore fermement les rênes du pouvoir dans les sphères politique et économique. Dans l'Union, en moyenne, seul un député national ou ministre national de haut rang sur quatre est une femme, mais la situation varie d'un État membre à l'autre. Des progrès ont été observés après les élections européennes de 2009, à la suite desquelles la proportion de femmes au Parlement européen est passée de 31 à 35 %. Dans le secteur économique, les chiffres sont moins positifs: ainsi, les femmes ne représentent que 10 % des membres des conseils d'administration des sociétés européennes de premier ordre et 3 % des dirigeants de ces conseils.

2.2. Évolution de la législation et mesures adoptées

L'année 2009 a été marquée par les effets de la crise économique et financière mondiale sur l'économie réelle et les marchés du travail. L'Union européenne a adopté fin 2008 un plan de relance européen⁴ comprenant des mesures destinées à maintenir les femmes et les hommes au travail. En mai 2009, les incidences de la crise et les mesures à prendre pour y faire face ont été examinées lors d'un sommet sur l'emploi. La Commission a proposé «un engagement commun en faveur de l'emploi»⁵ dans le but de limiter les répercussions sociales de la crise, reconnaissant la nécessité de veiller davantage à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la réponse à apporter à la crise. Une analyse récente des mesures de lutte contre la crise prises à l'échelon national confirme le risque de détérioration du statut des politiques égalitaires ou de réduction des budgets alloués ces politiques⁶. Certaines mesures visant l'égalité des sexes ont été annulées ou reportées, et les coupes futures éventuelles dans les budgets publics pourraient avoir des effets négatifs sur l'emploi des femmes et la promotion de l'égalité. Cependant, de bonnes pratiques ont aussi été observées dans certains États membres, qui ont engagé des programmes en faveur du secteur de la prise en charge des personnes dépendantes⁷.

Le comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a adopté un avis sur l'examen de la réponse à la crise économique et financière sous l'angle de l'égalité des sexes⁸, comprenant des recommandations en vue de la prise en compte des spécificités des sexes dans les mesures de relance et la stratégie «UE 2020».

⁴ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/08/st17/st17271-re01.fr08.pdf>.

⁵ COM(2009) 257 final.

⁶ Smith, M., et Villa, P., *Gender Equality, Employment Policies and the Crisis in EU Member States*, EGGE, 2009.

⁷ Idem.

⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en>.

Durant la présidence suédoise, le Conseil a adopté des conclusions⁹ sur la contribution importante que les politiques d'égalité des sexes peuvent apporter à une croissance durable, à l'emploi et à l'inclusion sociale et sur la nécessité d'insister davantage sur la dimension hommes-femmes dans la stratégie «UE 2020». Le Conseil a également adopté des conclusions¹⁰ concernant la mise en œuvre de la plateforme d'action de Pékin sur la base d'un rapport élaboré par la présidence de l'Union.

Le Conseil a trouvé un accord politique sur la proposition de directive portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux européens¹¹. Conformément à cet accord-cadre, le congé parental sera allongé, une partie de celui-ci ne pourra plus être transférée, ce qui devrait encourager les pères à profiter de cette possibilité, et les intéressés pourront demander un assouplissement de leurs conditions de travail pendant une période donnée lors de leur retour au travail. Le Conseil est également parvenu à un accord politique en vue d'une position commune concernant la proposition de révision de la directive sur l'égalité de traitement des travailleurs indépendants et des conjoints aidants¹², un texte commun qui doit encore être approuvé par le Parlement européen et le Conseil, tandis que la proposition de révision de la directive sur le congé de maternité¹³ est actuellement examinée par les législateurs européens. La Commission a adopté un rapport sur l'application de la directive 2002/73/CE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi, de la formation et de la promotion professionnelles, et des conditions de travail¹⁴. L'application de cette directive progresse, mais certains États membres doivent encore accomplir des efforts pour parvenir à une transposition correcte.

La Commission a adopté une proposition de décision-cadre du Conseil concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène, ainsi que la protection des victimes¹⁵. L'année 2009 a aussi été la première année d'application des «lignes directrices de l'UE sur les violences contre les femmes et la lutte contre toutes les formes de discrimination à leur encontre», qui fournissent des orientations sur les stratégies que doivent appliquer les États membres et l'Union dans le cadre de leur action extérieure pour prévenir les violences sur les femmes, protéger les victimes et poursuivre les auteurs.

3. DEFIS ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES

L'égalité des sexes n'est pas seulement une question de diversité et d'équité sociale; elle constitue aussi une condition préalable à la réalisation des objectifs de croissance durable, d'emploi, de compétitivité et de cohésion sociale. Les investissements dans les politiques égalitaires sont payants, car ils débouchent sur une hausse du taux d'emploi des femmes, de leur contribution au PIB et des recettes fiscales ainsi que

⁹ Document 15488/09 du Conseil.

¹⁰ Document 15992/09 du Conseil.

¹¹ COM(2009) 410.

¹² COM(2008) 636.

¹³ COM(2008) 600/4.

¹⁴ COM(2009) 409.

¹⁵ COM(2009) 136 final.

sur un taux de fertilité durable¹⁶. Il importe que l'égalité entre les femmes et les hommes reste au centre de la stratégie «UE 2020», parce qu'elle s'est avérée être une solution durable à des défis anciens et nouveaux. Les politiques égalitaires devraient donc être vues comme des investissements à long terme et non comme des coûts à court terme.

Les réponses politiques apportées à la récession représentent à la fois une chance à saisir et une menace potentielle pour l'emploi des femmes et l'égalité des sexes. La récession actuelle risque de retarder les progrès, voire de les inverser, ce qui aurait des conséquences à long terme sur la durabilité de l'économie et des systèmes de protection sociale, l'inclusion sociale et la démographie.

Il y a lieu de considérer que des politiques efficaces en faveur de l'égalité des sexes font partie intégrante des mesures qui permettront de sortir de la crise, de soutenir la relance et de bâtir une économie plus forte pour l'avenir. Pour garantir une reprise durable et l'assainissement des finances publiques, il faut d'abord adopter des réformes structurelles visant à garantir une participation accrue au marché du travail¹⁷. Les investissements dans l'emploi et l'indépendance économique des femmes ainsi que dans les mesures visant à permettre tant aux femmes qu'aux hommes de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée s'avèrent payants sur le plan du développement économique et social¹⁸.

3.1. Renforcer les synergies entre l'égalité des sexes et l'emploi pour stimuler la relance et une croissance durable

La suppression des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes au moyen de politiques égalitaires peut être vue comme un facteur de croissance plutôt que comme un coût pour la société. L'égalité des sexes sur le marché du travail permettra aux États membres d'exploiter pleinement l'offre potentielle de main-d'œuvre, eu égard notamment aux futures pénuries de compétences. Elle contribuera aussi à la réussite des réformes des politiques de l'emploi, y compris des stratégies en matière de flexisécurité.

- Les efforts visant à éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes en matière professionnelle doivent être poursuivis et intensifiés dans le cadre de la nouvelle stratégie pour la croissance et l'emploi qui sera adoptée en 2010, de manière à réduire sensiblement les disparités dans les domaines de l'emploi, des salaires et de l'occupation de postes à responsabilités, ce qui améliorera la qualité de l'offre d'emploi et réduira la ségrégation sur le marché du travail ainsi que le risque de pauvreté.
- La réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la lutte contre ses causes sous-jacentes¹⁹ devraient rester prioritaires. Les mesures prises dans ce domaine devraient faire intervenir toutes les parties concernées et tous les instruments disponibles; elles comprendraient l'application effective de la législation existante, l'évaluation transparente des systèmes de rémunération, la

¹⁶ Smith, M., et Bettio, F., *Analysis Note: The Economic Case for Gender Equality*, EGGE, 2008.

¹⁷ Document 16214/09 du Conseil.

¹⁸ Löfgren, A., 2009.

¹⁹ COM(2007) 424.

sensibilisation aux stéréotypes et la lutte contre ceux-ci ainsi que la révision de la classification des emplois.

- Les systèmes socio-fiscaux devraient inciter financièrement les femmes et les hommes à commencer, continuer et recommencer à travailler. Au besoin, il conviendrait de réformer ces systèmes pour supprimer les éléments financiers qui dissuadent les seconds titulaires de revenus et les personnes assurant la prise en charge principale de personnes dépendantes de travailler et pour garantir la même indépendance économique aux femmes et aux hommes, y compris pour ce qui est de l'acquisition des droits à pension, tout en protégeant les personnes au parcours professionnel atypique.
- Afin de limiter les répercussions négatives de la crise économique sur l'égalité de participation des femmes et des hommes au marché du travail, les décideurs doivent fonder les politiques qu'ils adoptent pour y faire face sur une analyse du marché du travail tenant compte des aspects liés au sexe ainsi que sur des analyses et évaluations systématiques des incidences sur les hommes et sur les femmes. Les investissements dans les infrastructures sociales peuvent constituer un facteur productif et transformer les économies sur la voie de la reprise.

3.2. Favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée/familiale tant pour les femmes que pour les hommes

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée à la fois pour les femmes et pour les hommes présuppose une organisation moderne du travail, la disponibilité de services de prise en charge des personnes dépendantes de qualité à un coût abordable et un partage plus équitable des responsabilités familiales et des tâches ménagères. La possibilité de concilier travail et famille a une incidence directe sur l'emploi des femmes et sur leur position sur le marché du travail ainsi que sur leurs revenus et leur indépendance économique tout au long de leur vie. Un défi majeur à relever consiste à mettre en place des politiques et des incitations pour persuader les hommes et leur permettre d'assumer une plus grande part des tâches familiales et des responsabilités liées à la garde de personnes dépendantes. Les politiques doivent aussi tenir compte du nombre croissant de ménages monoparentaux, à la tête desquels se trouvent le plus souvent des femmes.

- Les efforts visant à mettre en place des services de prise en charge accessibles, abordables et de qualité pour les enfants, conformément aux objectifs européens, ainsi que pour les autres personnes dépendantes devraient être poursuivis et intensifiés. Le potentiel des Fonds structurels et du Feader²⁰ devrait être pleinement utilisé pour financer des services de qualité.
- L'accord des partenaires sociaux européens sur le congé parental²¹ montre que des progrès sont réalisés dans ce domaine. Les hommes devraient être incités à assumer leur parentalité à part égale avec les femmes, et la nécessité d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale tant pour les femmes que pour les hommes doit être mieux reconnue par les employeurs.

²⁰ Fonds européen agricole pour le développement rural.

²¹ COM(2009) 410.

- La récession ne devrait pas servir de prétexte à un ralentissement des avancées en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et à une réduction des budgets alloués aux services de prise en charge des personnes dépendantes et aux systèmes de congé, qui auraient des répercussions sur l'accès des femmes au marché du travail en particulier.
- Les propositions de révision des directives sur le congé de maternité et les droits des travailleuses indépendantes²² doivent être rapidement adoptées par les législateurs européens.

3.3. Promouvoir l'inclusion sociale et l'égalité des sexes

Les femmes sont plus exposées que les hommes au risque de pauvreté, en partie parce qu'elles gagnent moins, parce qu'elles sont plus souvent employées dans des conditions moins intéressantes, voire précaires, et parce qu'elles assument des responsabilités liées à la garde de personnes dépendantes sans recevoir de rémunération en contrepartie. La pauvreté touche surtout les femmes qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité, comme les mères célibataires, les femmes âgées seules, les femmes handicapées ainsi que les femmes issues de l'immigration ou de minorités ethniques. Le risque de marginalisation et d'exclusion est particulièrement important parmi les femmes roms.

- Un emploi de qualité à temps plein est le meilleur garde-fou contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Pour garantir l'existence effective d'un lien stable avec le marché du travail, il est essentiel de concevoir et d'appliquer des politiques, notamment en matière d'accès à des services de soutien, répondant aux besoins respectifs des femmes et des hommes.
- Particulièrement en période de récession, lorsque les personnes pauvres risquent de s'enfoncer encore davantage dans la pauvreté, il conviendrait de veiller spécialement à protéger les groupes désavantagés sur plusieurs plans et à garantir leur inclusion dans la société.
- Dans le contexte de l'Année européenne 2010 consacrée à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, il importe d'aborder les problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des activités prévues.

3.4. Prévenir la violence sexiste et lutter contre celle-ci

Les femmes sont les principales victimes de la violence sexiste. Dans l'Union européenne, on estime qu'au moins deux femmes sur dix ont subi des violences physiques au moins une fois dans leur vie d'adulte et qu'environ une sur dix a été victime de violences sexuelles²³. La majorité de ces actes de violence sont perpétrés par des hommes qui font partie de leur entourage immédiat, le plus souvent leur partenaire ou ex-partenaire. Abstraction faite de la souffrance humaine, cette violence a aussi des conséquences sociales et financières graves, avec des coûts élevés pour le secteur de la santé, les services sociaux, policiers et judiciaires et le marché du travail.

²² COM(2008) 636 et COM(2008) 637.

²³ *Combattre la violence à l'égard des femmes*, Conseil de l'Europe, 2006.

- Les efforts visant à mettre au point des méthodes de prévention de la violence sexiste, y compris la traite des êtres humains aux fins de leur exploitation sexuelle ou professionnelle, devraient être intensifiés²⁴. La prévention de cette violence sous toutes ses formes est essentielle et nécessite des mesures d'éducation, de formation et de sensibilisation, ainsi qu'une coopération entre les services sociaux, les professionnels de la santé, la police et la justice.
- Des mesures ciblées, notamment législatives, sont nécessaires pour éliminer les attitudes et les pratiques coutumières ou traditionnelles qui sont préjudiciables, comme les mutilations génitales féminines, les mariages précoces et forcés et les crimes d'honneur.
- Bien que les données disponibles à ce sujet soient limitées, il apparaît que la violence sexiste augmente en période de crise économique, le stress et les pertes d'emploi étant les principaux facteurs déclencheurs²⁵. La lutte contre la violence et les investissements en faveur des femmes doivent être considérés comme des mesures prioritaires afin que la crise n'ait pas pour conséquence cachée un accroissement de la violence.

3.5. Traduire l'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en actes et en résultats

La concrétisation de l'égalité des sexes nécessite un engagement fort et clair au plus haut niveau politique, que ce soit des institutions européennes, des gouvernements ou des partenaires sociaux. Mais pour réaliser des progrès, il faut aussi traduire cet engagement en actes, à l'aide de mécanismes et de structures de mise en œuvre efficaces. Il est important que l'égalité entre les femmes et les hommes occupe désormais une place centrale et bien visible dans les politiques et la planification et que les spécificités des sexes soient prises en compte plus efficacement dans le contexte de l'élaboration des politiques dans tous les domaines.

- Il y a lieu de maintenir, au niveau européen comme au niveau national, un engagement fort en faveur de la progression vers l'égalité des sexes, au moyen d'une stratégie destinée à faire suite à la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne²⁶, au pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes adopté par le Conseil européen²⁷ et au cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes arrêté par les partenaires sociaux européens²⁸.
- Il est nécessaire d'améliorer la formation et de renforcer les capacités pour convaincre les acteurs de l'élaboration des politiques et leur permettre de tenir compte des spécificités des sexes dans leurs domaines de compétence respectifs et

²⁴ La Commission a présenté une proposition de décision-cadre du Conseil concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène, ainsi que la protection des victimes [COM(2009) 136].

²⁵ Lubrani, O., *The World Economic and Financial Crisis: What Will it Mean for Gender Equality*, UNIFEM, 2009.

²⁶ COM(2006) 92.

²⁷ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/06/st07/st07775-re01.fr06.pdf>.

²⁸ <http://www.etuc.org/r/704>.

d'évaluer les incidences particulières des politiques sur les femmes et sur les hommes. Une telle évolution requiert aussi le développement de statistiques, d'indicateurs, d'outils et de guides sexospécifiques, ainsi que l'échange des bonnes pratiques.

- Tant les femmes que les hommes doivent avoir le sentiment d'être parties prenantes et être convaincus de l'intérêt de politiques égalitaires efficaces pour la société dans son ensemble. Pour réaliser de nouvelles avancées, il importe également de renforcer les synergies entre les politiques et les instruments.

4. CONCLUSIONS

Compte tenu de la contribution que l'égalité des sexes peut apporter à une croissance durable, à l'emploi, à la compétitivité et à la cohésion sociale, la Commission estime que la dimension hommes-femmes devrait être renforcée dans toutes les parties de la stratégie post-Lisbonne.

La Commission invite le Conseil européen à demander aux États membres de réagir sans délai aux défis évoqués dans le présent rapport, et notamment:

- de renforcer la dimension hommes-femmes dans toutes les parties de la stratégie «UE 2020», notamment par une prise en compte plus efficace des spécificités des sexes dans tous les domaines, et de développer les actions et les objectifs chiffrés spécifiquement axés sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la stratégie européenne pour l'emploi;
- de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes au moyen de stratégies spécifiques faisant appel à tous les instruments disponibles, y compris des objectifs chiffrés lorsque cela se justifie;
- de veiller, par la diversité au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en Bourse, à favoriser un environnement décisionnel équilibré et axé sur le long terme, et de faire en sorte d'inciter les femmes à relever le défi d'être membres des conseils d'administration de ces sociétés;
- d'améliorer les mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée à la fois pour les hommes et pour les femmes, y compris les congés pour raisons familiales, les services de prise en charge des personnes dépendantes et les régimes de travail flexibles, et d'encourager un partage égal des responsabilités privées et familiales entre les hommes et les femmes pour faciliter l'exercice d'un emploi à temps plein tant par les premiers que par les secondes;
- de redoubler d'efforts pour prévenir la violence sexiste et lutter contre celle-ci;
- de veiller à ce que les politiques tiennent compte des femmes qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité particulière, comme les femmes qui ont un emploi précaire, les travailleuses âgées, les mères célibataires, les femmes handicapées, les femmes issues de l'immigration ou de minorités ethniques et les femmes roms;
- de faire en sorte que les spécificités des sexes, et notamment les effets différents de la crise sur les femmes et sur les hommes, soient prises en compte dans le cadre

des mesures adoptées pour faire face à la récession aux niveaux européen et national;

- de renouveler l'engagement qu'ils ont pris dans le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et de renforcer les partenariats et les synergies entre les institutions européennes, les partenaires sociaux et la société civile.