

FR

FR

FR



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 27.2.2009
COM(2009) 77 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 – 2009

{SEC(2009) 165}

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	3
2.	Principales évolutions	4
2.1.	Disparités entre les femmes et les hommes.....	4
2.2.	Évolution de la réglementation et mesures adoptées	6
3.	Défis et orientations stratégiques	8
3.1.	Favoriser un partage équitable des responsabilités privées et familiales entre les femmes et les hommes	8
3.2.	Lutter contre les stéréotypes pour permettre aux femmes et aux hommes de réaliser pleinement leur potentiel.....	9
3.3.	Promouvoir une participation égale des femmes et des hommes aux postes à responsabilité.....	10
3.4.	Susciter une conscience plus aiguë et une meilleure compréhension de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	11
4.	Conclusions	11

1. INTRODUCTION

À la demande du Conseil européen, la Commission européenne fait chaque année un rapport sur les avancées de l'égalité entre les femmes et les hommes, et présente les défis et les priorités pour l'avenir. L'année 2008 marquait l'arrivée à mi-parcours de la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui confirme l'engagement de la Commission en faveur de l'égalité. Les États membres ont repris cet engagement dans le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces efforts conjugués ont produit des résultats positifs, concernant en particulier l'emploi des femmes, mais les progrès demeurent trop lents dans beaucoup de domaines et l'égalité des sexes est loin d'être acquise. Plus de femmes ont intégré le marché du travail, ce qui nous met à portée des objectifs de Lisbonne, mais l'avancée quantitative («plus» d'emplois) n'a pas été doublée d'une avancée qualitative (des emplois «meilleurs»). Les femmes travaillent encore à temps partiel plus souvent que les hommes. Elles sont majoritaires dans les secteurs et les emplois les moins valorisés. Elles sont en moyenne moins payées que les hommes et occupent moins de postes à responsabilité.

Le présent rapport est adopté dans un contexte de ralentissement économique général¹, lié à la crise financière, qui a des répercussions négatives sur la croissance et l'emploi dans l'Union européenne. Pour faire face à cette conjoncture défavorable, il sera plus important que jamais d'investir dans le capital humain et les infrastructures sociales et de permettre aux femmes et aux hommes de réaliser pleinement leur potentiel. Dans l'agenda social renouvelé², la Commission a réitéré son engagement de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans le cadre de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi. L'égalité entre les femmes et les hommes est primordiale pour la réussite de cette stratégie, et nécessaire pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et aux besoins en nouvelles compétences³. Aujourd'hui, les femmes obtiennent près de 60 % des diplômes des universités de l'Union européenne, mais le pourcentage des diplômées dans le secteur des sciences et des technologies reste faible. D'autre part, il existe encore des obstacles qui empêchent les femmes de réaliser pleinement leur potentiel et d'accéder aux emplois et aux postes pour lesquels elles sont qualifiées. La difficulté de concilier le travail et la vie de famille est l'un des obstacles principaux à l'emploi et à la carrière des femmes. Des stéréotypes sexistes tenaces limitent les femmes et les hommes dans le choix de leurs études et de leur carrière, ce qui entraîne une ségrégation du marché du travail selon le sexe. En outre, les femmes sont plus exposées que les hommes aux conséquences du ralentissement économique, car elles occupent plus souvent des emplois précaires.

Le présent rapport aborde les enjeux liés à la suppression des obstacles à la pleine participation des femmes et des hommes au marché du travail, et les actions qu'ils appellent. Il montre aussi qu'il est important de corriger le déséquilibre entre les sexes dans la prise de décision, d'autant que l'année 2009 apportera des changements majeurs dans la composition des structures décisionnelles de l'Union européenne, au

¹ COM(2008) 800.

² COM(2008) 412.

³ COM(2008) 868.

Parlement européen et à la Commission notamment. Bien que le ralentissement économique ait changé la donne, il faut continuer à renforcer les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Les efforts conjugués des dernières décennies ont non seulement amélioré la situation et les droits des femmes, mais aussi contribué au développement économique et social de nos sociétés.

2. PRINCIPALES EVOLUTIONS

2.1. Disparités entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un but en soi: elle conditionne la réalisation des objectifs généraux de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'Union européenne. Une activité accrue des femmes sur le marché du travail offre à la fois une garantie de leur indépendance économique et une contribution substantielle au développement économique et à la pérennité des systèmes de protection sociale. Les femmes sont plus exposées à la contraction conjoncturelle du marché du travail, car elles sont surreprésentées dans les emplois précaires basés sur des contrats de courte durée. Il est donc crucial de poursuivre l'intégration de l'égalité des sexes dans les actions pour l'emploi et les politiques sociales, y compris dans le domaine de la flexisécurité, tout en s'efforçant de supprimer les obstacles à la pleine participation des femmes et des hommes au marché du travail.

Passé de 51,1 % en 1997 à 58,3 % en 2007, **le taux d'emploi des femmes** dans l'Union européenne avoisine maintenant l'objectif de Lisbonne, à savoir 60 % en 2010. Il existe toutefois de grandes disparités entre les États membres, les taux variant entre 36,9 % et 73,2 %. L'écart moyen entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes se réduit: 17,1 points de pourcentage en 2000, 14,2 points en 2007. Cependant, cet écart double presque si on compare les **taux d'emploi des femmes et des hommes qui ont la charge d'enfants de moins de 12 ans**. De plus, le taux d'emploi des femmes chute de 12,4 points quand elles ont des enfants, alors que celui des hommes dans la même situation augmente de 7,3 points, ce qui reflète le partage inégal des responsabilités parentales et l'insuffisance des infrastructures d'accueil des enfants et des actions de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

En 2007, 31,2 % des salariées travaillaient à **temps partiel**, soit un pourcentage quatre fois plus élevé que chez les hommes. **Le partage inégal des responsabilités domestiques et familiales** incite plus les femmes que les hommes à opter pour de semblables aménagements, même si ces derniers peuvent refléter des choix personnels. Dans l'Union européenne, plus de six millions de femmes de la tranche d'âge 25-49 ans affirment qu'elles sont contraintes de ne pas travailler, ou de travailler à temps partiel, en raison de leurs responsabilités familiales⁴.

Une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, des femmes comme des hommes, est essentielle non seulement pour parvenir à l'égalité entre les sexes, mais aussi pour atteindre les objectifs de Lisbonne. La mise en place

⁴

Eurostat, enquête sur les forces de travail 2006.

d'infrastructures d'accueil des enfants abordables et de bonne qualité est vitale pour permettre aux deux parents de concilier leur travail et leur vie de famille. Il reste encore beaucoup à faire pour obtenir un niveau satisfaisant d'accueil des enfants, surtout pour les enfants de moins de trois ans, et atteindre ainsi les objectifs dits de Barcelone⁵ établis par les États membres en la matière. D'autre part, les politiques de conciliation sont importantes pour relever les défis démographiques. Les États membres où la fécondité est la plus élevée sont ceux qui ont fait le plus pour concilier la vie professionnelle et la vie privée des parents, et qui enregistrent un taux d'emploi des femmes élevé.

La situation des femmes a aussi progressé dans le secteur de **l'éducation**: en 2006, elles ont obtenu 58,9 % des diplômes des universités de l'Union européenne (56,7 % en 2004). Des disparités subsistent cependant dans certains domaines, tels que les études d'ingénieur (18 % de diplômées) et d'informatique (20 %), les femmes dominant dans les études de commerce, de gestion et de droit (60 %). Elles sont toujours devancées par les hommes dans l'usage des nouvelles technologies et ont des difficultés à accéder à des emplois plus qualifiés liés aux TIC (technologies de l'information et de la communication).

Le haut niveau d'éducation des femmes ne se reflète pas directement dans les postes qu'elles occupent sur le marché du travail. Les femmes travaillent principalement dans des secteurs et des professions «féminisées» et demeurent dans des catégories d'emplois subalternes, avec un accès limité aux postes d'encadrement. Dans la plupart des États membres, **la ségrégation professionnelle et sectorielle** est restée inchangée ces dernières années, ce qui signifie que la hausse du taux d'emploi féminin s'est réalisée dans des secteurs où les femmes étaient déjà majoritaires. Un partage plus égal des domaines d'études et des professions entre les sexes permettrait de répondre à la demande de nouvelles compétences et de satisfaire aux besoins du marché du travail.

L'une des conséquences de la ségrégation des sexes sur le marché du travail est un **écart de rémunération** persistant (17,4 % en moyenne dans l'Union européenne⁶), dû partiellement au fait que les femmes sont cantonnées dans des emplois et des postes moins valorisés. Plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel et d'interrompre leur carrière pour des raisons familiales, elles sont exposées aux conséquences négatives de ces choix en matière de rémunération, d'évolution de carrière et de droits à la retraite. Les femmes sont par conséquent plus menacées par la pauvreté; c'est surtout le cas des parents isolés (en général des femmes), dont le taux de risque de pauvreté est de 32 %, ou des femmes de plus de 65 ans, dont le taux de risque de pauvreté (21 %) est supérieur de cinq points à celui des hommes. Les femmes sont aussi plus vulnérables en période de hausse du chômage puisqu'elles ont plus souvent que les hommes des contrats à durée déterminée (15 % contre 13,9 %).

⁵ En mars 2002, le Conseil européen réuni à Barcelone 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».

⁶ Eurostat, 2007 (pourcentage calculé à partir de nouvelles données harmonisées de l'UE) – cf. annexe statistique dans SEC(2009) XXX.

Bien qu'elles soient hautement qualifiées et toujours plus nombreuses sur le marché du travail, les femmes sont encore minoritaires dans les postes à responsabilité des entreprises et des organes politiques, notamment au plus haut niveau. Ces dernières années, la proportion de **femmes assumant des fonctions dirigeantes**⁷ est restée stable dans l'Union européenne, soit 30 % en moyenne et moins encore dans une majorité d'États membres. 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 des banques centrales de l'Union européenne et celles-ci ne sont que 16 % dans les organes décisionnels les plus élevés de ces institutions. La situation est paradoxale, puisque les étudiantes en commerce, en gestion et en droit sont plus nombreuses que leurs pairs masculins.

Dans le monde politique, la plupart des pays de l'Union européenne ont connu des avancées ces dix dernières années, mais les progrès sont lents et les chiffres restent faibles. La proportion moyenne de femmes parmi les **députés des parlements nationaux** est passée de 16 % en 1997 à 24 % en 2008, mais varie de 9 % à 46 % selon les pays. Dans onze États membres seulement, ce pourcentage est supérieur à 30 %, seuil jugé critique pour l'exercice par les femmes d'une réelle influence en politique. Dans les gouvernements nationaux, un **ministre de haut rang** sur quatre est une femme, mais la proportion des femmes ministres varie de 0 à 60 %. Les **institutions européennes** ont enregistré des progrès, mais les femmes restent sous-représentées au plus haut niveau. Au Parlement européen, seuls trois députés sur dix sont des femmes.

2.2. Évolution de la réglementation et mesures adoptées

L'une des principales initiatives de l'année 2008 pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes a été l'adoption par la Commission européenne de plusieurs mesures de **conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle**⁸. L'une des propositions concerne la modification de la directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité⁹, et porte notamment sur l'allongement de 14 à 18 semaines du congé minimal de maternité, en principe sans perte de revenus. La Commission propose aussi de renforcer les dispositions de la directive 86/613/CEE¹⁰ en faveur des travailleurs indépendants et des «conjoints aidants» dans les entreprises familiales. Un rapport de la Commission¹¹ a suivi l'évolution des infrastructures d'accueil des enfants dans les États membres et conclu que la plupart des États membres n'atteindraient pas les objectifs de Barcelone en 2010.

Après une consultation en deux étapes menée par la Commission, **les partenaires sociaux ont débuté des négociations sur les congés pour raisons familiales** autres que les congés de maternité. La coopération entre les États membres continue au sein de l'**Alliance européenne pour les familles**, qui constitue une plate-forme européenne de discussion sur la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et les politiques familiales des États membres. Beaucoup d'entre eux ont reconnu l'importance des actions de conciliation face aux défis économiques et

⁷ Directeurs et P.D.G., dirigeants et gérants de petites entreprises.

⁸ COM(2008) 635.

⁹ COM(2008) 637.

¹⁰ COM(2008) 636.

¹¹ COM(2008) 638.

démographiques. Certaines mesures ont été prises, par exemple la multiplication des services d'accueil des enfants (Allemagne, Royaume-Uni, Pays-Bas), des modalités de congé plus avantageuses, surtout pour les pères (Suède, Allemagne, Grèce, Lituanie et Espagne), et des actions de sensibilisation au rôle du père (Slovénie).

La Commission a continué de collecter des données comparables au niveau européen sur les femmes et les hommes dans la prise de décision. Un récent rapport a confirmé que, malgré des avancées, les femmes restent fortement sous-représentées¹². Plusieurs États membres ont pris des mesures pour favoriser une présence équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction (notamment l'Espagne, la Finlande, la France, le Portugal, l'Autriche, le Danemark, la Pologne et Chypre). Un **réseau communautaire promouvant la présence des femmes aux postes à responsabilité dans l'économie et la politique** a été créé en 2008 pour servir de tribune d'échange de bonnes pratiques entre les réseaux existant au niveau de l'Union européenne.

La participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision politique était un thème prioritaire de la présidence slovène, dans le cadre du suivi de la plateforme d'action de Pékin. En juin 2008, le Conseil des ministres a adopté des conclusions sur les femmes dans la prise de décision politique et sur l'élimination des **stéréotypes sexistes** dans la société, thème prioritaire du programme du trio présidentiel (Allemagne, Portugal et Slovénie). Fin 2007, la Commission a lancé une initiative de formation et de sensibilisation visant à informer les sociétés, surtout les petites et moyennes entreprises, des bénéfices de la lutte contre les stéréotypes sexistes. Elle mène aussi campagne pour attirer les étudiantes vers les métiers des TIC et maintenir l'emploi féminin dans ce secteur.

La réglementation européenne sur l'**égalité de traitement** entre les femmes et les hommes fait aussi bouger les choses. En 2008, la Commission a examiné avec attention l'application des directives 2002/73/CE¹³ et 2004/113/CE¹⁴ et pris les mesures nécessaires pour vérifier qu'elles ont été transposées correctement et dans les délais par les États membres. La Commission a engagé contre un certain nombre d'États membres des procédures en manquement pour transposition incorrecte de la directive 2002/73/CE, dont vingt sont encore en suspens. En ce qui concerne la directive 2004/113/CE, des procédures en manquement pour non-communication des mesures de transposition nationale ont été engagées contre douze États membres, dont sept sont encore en cours fin 2008.

La Commission est aussi en train d'examiner la pertinence de la réglementation communautaire relative à l'**égalité de rémunération** pour lutter contre les différences de salaire entre les femmes et les hommes, conformément à sa communication de 2007¹⁵ et elle a lancé une campagne de sensibilisation sur ce problème. Certains États membres ont lancé des initiatives ciblées, par exemple le

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_fr.pdf.

¹³ Directive 2002/73/CE modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

¹⁴ Directive 2004/113/CE du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et de services.

¹⁵ COM(2007) 424.

Royaume-Uni (devoir de parité des pouvoirs publics et commission «Les femmes et le travail»), la France (inclusion dans les négociations salariales des partenaires sociaux), la Finlande (stratégie nationale d'égalité de rémunération), la Suède (plan annuel obligatoire d'action en faveur de l'égalité de rémunération pour toutes les sociétés comptant au moins dix employés) et la Belgique (rapport annuel et mise en place de systèmes d'évaluation des fonctions non discriminatoire pour les femmes).

L'**Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes** est en voie de création. Lorsqu'il sera en place, il fournira une nouvelle assistance technique aux institutions communautaires et aux États membres.

3. DEFIS ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Le défi dominant est de trouver des réponses efficaces et durables au ralentissement économique et d'en atténuer les répercussions multiples à court et à long terme, notamment sur le marché du travail. L'emploi des femmes est l'une des principales forces motrices du marché du travail européen depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne. Aussi faut-il intégrer l'égalité des sexes dans notre action, car les femmes et les hommes ne seront peut-être pas touchés de la même façon. Les politiques d'égalité des sexes se sont révélées efficaces face à de tels défis et les États membres doivent continuer à investir en faveur d'un meilleur usage des talents et des ressources des femmes et des hommes, en renforçant notamment la dimension égalitaire des politiques de flexisécurité.

La persistance de disparités confirme qu'il est important de supprimer les obstacles à la pleine participation des femmes au marché du travail et de combattre des stéréotypes sexistes profondément enracinés, qui prédisposent la place de la femme et de l'homme dans la société et aggravent le déséquilibre de la répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes. Le partage inégal des responsabilités familiales peut inciter plus les femmes que les hommes à opter pour un aménagement de leur temps de travail ou à interrompre leur carrière, et nuire ainsi à l'évolution de leur carrière, à leurs revenus, à leurs droits à la retraite et à leur indépendance économique. La conception des politiques en faveur de l'emploi des femmes doit donc intégrer, par exemple, des stratégies visant la suppression des stéréotypes sexistes et des mesures de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle des femmes comme des hommes.

En dehors des structures et des pratiques discriminatoires visibles ou invisibles, l'accès des femmes à des postes de responsabilité/de direction est aussi entravé par les stéréotypes sexistes et la difficulté d'allier travail et responsabilités familiales. Les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus et aux postes de décision doivent donc avoir plusieurs facettes et s'attaquer aux causes principales du problème. Les points suivants précisent les domaines dans lesquels il convient d'agir.

3.1. Favoriser un partage équitable des responsabilités privées et familiales entre les femmes et les hommes

Les politiques en faveur de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle répondent à des défis économiques et démographiques à long terme et doivent donc

être renforcées pour stimuler la croissance. Cette conciliation passe par un meilleur partage du temps consacré au travail rémunéré et au travail non rémunéré entre les femmes et les hommes. Le temps des femmes est plus pris par les responsabilités domestiques et familiales que celui des hommes. Les mesures de conciliation doivent aussi viser ces derniers, puisque la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes entraîne des changements et de nouvelles opportunités pour les deux sexes.

- La mise en place de services d'accueil accessibles, abordables et de qualité pour les enfants et les personnes à charge permettra à un plus grand nombre de femmes d'intégrer le marché du travail et d'y rester, conciliant ainsi la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes. Le potentiel des Fonds structurels et du FEADER¹⁶ doit être pleinement utilisé pour financer des services de qualité.
- Les politiques de conciliation doivent permettre aux hommes et aux femmes de choisir des modalités plus souples de congé et d'aménagement du temps de travail. Des mesures comme le congé de paternité peuvent inciter les hommes à partager équitablement avec les femmes les responsabilités parentales ou autres.
- Les mesures de conciliation doivent être appliquées à tous les niveaux professionnels pour généraliser un usage plus équitable du temps de la femme et de l'homme, et favoriser une attitude plus appropriée à l'égard de la nécessité - des femmes comme des hommes - de concilier travail et vie de famille.
- Les propositions modifiant les deux directives¹⁷ sur le congé de maternité et les droits des travailleuses indépendantes doivent être rapidement adoptées par le législateur. Elles représentent une contribution concrète à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle dans l'Union européenne.

3.2. Lutter contre les stéréotypes pour permettre aux femmes et aux hommes de réaliser pleinement leur potentiel

Les stéréotypes sexistes sont des attitudes culturelles et sociales envers des fonctions considérées traditionnellement comme «masculines» ou «féminines». Ils peuvent influencer les femmes et les hommes dans le choix de leurs études et de leurs emplois, et entraîner une ségrégation du marché du travail selon le sexe. Ils prédisposent à un partage inégal des revenus, du temps de travail et des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Ils entravent aussi l'évolution de carrière des femmes et leur accès aux postes à responsabilité. Combattre les stéréotypes sexistes signifie donc lutter contre la racine même des écarts persistants entre les sexes sur le marché du travail.

- Les enfants et les jeunes ont besoin de modèles de femmes et d'hommes s'écartant des stéréotypes. Les pratiques et les attitudes discriminatoires doivent être bannies des manuels scolaires, des méthodes pédagogiques, de l'enseignement et de l'orientation professionnelle.

¹⁶ Fonds européen agricole pour le développement rural.
¹⁷ Voir les notes 9 et 10.

- Il est possible de supprimer les préjugés sexistes grâce à des actions de formation et de sensibilisation sur le lieu de travail, et de changer ainsi des cultures de travail reposant sur une version stéréotypée des rôles et des aptitudes des femmes et des hommes, et notamment la perception à l'égard des femmes assumant des postes à responsabilité.
- Il faut encourager les médias, y compris le secteur de la publicité, à diffuser des images et des contenus non stéréotypés, en particulier sur les femmes assumant des fonctions dirigeantes.

3.3. Promouvoir une participation égale des femmes et des hommes aux postes à responsabilité

Une participation égale des femmes et des hommes aux processus décisionnels est une nécessité démocratique et économique. Dans la situation économique actuelle, il est de la plus haute importance de mobiliser tous les talents et il n'est plus question de gaspiller des compétences et un potentiel économique à cause de perceptions obsolètes du rôle des femmes et des hommes et de leur capacité à diriger. Des études¹⁸ mettent en évidence un lien positif entre la présence de femmes aux postes de direction et les performances financières et organisationnelles. Rechercher un meilleur équilibre entre les sexes dans la conduite des affaires peut améliorer la gestion et la rentabilité des entreprises.

- La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision passe par un engagement et un partenariat plus affirmés à tous les niveaux: gouvernements, autorités régionales et locales, partis politiques, partenaires sociaux, dirigeants d'entreprise, professionnels des ressources humaines, organisations non gouvernementales, établissements d'enseignement, médias, hommes et femmes.
- Une participation plus équilibrée des deux sexes à la prise de décision demande des actions ciblées et des mesures efficaces, telles que, le cas échéant, une action positive, des plans d'égalité, des parrainages ou des formations ciblées. Toutes les procédures de nomination, de recrutement, d'évaluation des emplois et des compétences, de rémunération et de promotion doivent être transparentes et neutres à l'égard des deux sexes. Il est important de combattre systématiquement la discrimination et le harcèlement moral et sexuel.
- Il faut améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion des données comparables disponibles au niveau européen et ventilées en fonction du sexe, pour étayer le suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision. Des études quantitatives et qualitatives sont nécessaires pour évaluer les stratégies, dont des mesures positives telles que les quotas, adoptées par les États membres. L'échange et la diffusion des bonnes pratiques doivent être encouragés, au moyen par exemple de réseaux de femmes assumant des fonctions dirigeantes.

¹⁸

Par exemple, le rapport *Women Matter* de McKinsey (2007); Susan Vinnicombe et Val Singh (2003); Catalyst (2004).

- Les systèmes électoraux influent sur l'engagement des femmes et leur représentation. Il faut encourager les partis politiques et les parlements européen et nationaux, selon leurs responsabilités respectives, à prendre des mesures pour que les femmes s'engagent plus et que la représentation des femmes et des hommes sur les listes électorales et dans les nominations aux mandats publics soit plus équilibrée.

3.4. Susciter une conscience plus aiguë et une meilleure compréhension de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ces dernières années, l'engagement politique en faveur de l'égalité des sexes s'est accru, tant au niveau européen que dans les États membres. Cet engagement doit encore se transformer en actes et en avancées concrètes dans tous les États membres. Pour cela, les acteurs concernés doivent connaître et comprendre les facteurs d'inégalités, et les outils et mécanismes permettant de les réduire. Il est essentiel de disposer des ressources et des structures nécessaires, et d'une meilleure capacité d'action en faveur de l'intégration de l'égalité des sexes. Une politique de communication mieux conçue et plus étoffée peut amener une prise de conscience et rendre ces problèmes plus visibles et plus compréhensibles à tous les niveaux de la société.

- Il faut soutenir l'intégration de l'égalité des sexes par une formation plus intense des décideurs et un renforcement de leurs moyens d'action pour qu'ils fassent un meilleur usage de cet outil dans toutes les politiques et mesures adoptées.
- Cette capacité d'action sera facilitée par le développement de statistiques et d'indicateurs spécifiques à partir des données existantes, et notamment par la prise en compte du genre dans l'analyse et le suivi des politiques.
- Une meilleure connaissance et une meilleure compréhension des problèmes d'inégalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la société, notamment grâce à des activités de communication, augmenteront la prise de conscience des partenaires et du grand public.

4. CONCLUSIONS

Le rapport présente les principales avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes observées en 2008 et expose les défis pour l'avenir. Il convient de souligner dans ce contexte:

- l'importance de renforcer les résultats positifs concernant l'engagement politique en faveur de l'égalité des sexes et de garantir les principes fondamentaux et les droits universels qui s'y rattachent, grâce à une application correcte de la réglementation européenne et notamment de la directive 2002/73/CE sur l'égalité de traitement dans l'emploi, de la directive 2004/113/CE sur l'égalité de

traitement dans l'accès des biens et services, et de la directive 2006/54/CE, qui est la refonte de sept directives sur l'égalité de traitement¹⁹;

- les deux propositions modifiant la directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité et la directive 86/613/CEE en faveur des travailleurs indépendants et des «conjoints aidants» dans les entreprises familiales;
- les négociations entamées par les partenaires sociaux pour conclure un accord sur les autres congés pour raisons familiales;
- la poursuite des efforts déployés en vue de la réalisation des objectifs de Barcelone sur les infrastructures d'accueil des enfants et le développement d'autres services aidant les femmes comme les hommes à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle;
- la promotion active d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections européennes de 2009 et de la nomination de femmes aux plus hauts postes politiques des institutions de l'Union européenne;

Compte tenu de la contribution que l'égalité des sexes peut apporter à l'emploi, à la croissance et à la cohésion sociale, la Commission invite le Conseil européen à demander aux États membres de réagir sans délai aux défis évoqués dans le présent rapport, en réaffirmant leur engagement en faveur de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous leurs domaines d'action, en collaboration avec les partenaires sociaux et la société civile.

¹⁹

Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).