

Pékin + 10

Progrès réalisés au sein de l'Union européenne

***Rapport de la Présidence luxembourgeoise
du Conseil de l'Union européenne***



*Présidence luxembourgeoise
du Conseil de l'Union européenne*

Avec le soutien de la Communauté européenne - Programme relatif à la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005). Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement l'avis ou le point de vue de la Commission européenne.

Edité par et disponible auprès du:

Ministère de l'Égalité des chances
L – 2921 Luxembourg
Tél.: 478 58 14
Fax: 24 18 86
www.mega.public.lu
e-mail: info@mega.public.lu

ISBN 2-919876-61-9

PREFACE	5
I INTRODUCTION	6
II PROGRES AU NIVEAU INSTITUTIONNEL DE L'UNION EUROPEENNE.....	8
2.1. ÉTAT D'AVANCEMENT DES MECANISMES POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	8
2.1.1. Contexte général	8
2.1.2. Les objectifs du millénaire pour le développement	10
2.1.3. Structures politiques et organes consultatifs de l'UE	10
2.2. ÉTAT D'AVANCEMENT DES INSTRUMENTS POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	13
2.2.1. Principales évolutions législatives	13
1. Droit primaire – Le traité CE	13
1. Droit dérivé et jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes.....	13
2. Nouveaux projets en matière de législation.....	15
2.2.2. L'intégration de la dimension de genre: un rôle central.....	16
1. La méthode ouverte de coordination	16
2. Intégration de la dimension de genre dans la Stratégie européenne pour l'emploi	17
6. Stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	20
2.3. PRINCIPALES REALISATIONS ET PERSPECTIVES.....	21
III ÉVOLUTION DES MECANISMES INSTITUTIONNELS ET AUTRES DOMAINES CRITIQUES AU SEIN DES ÉTATS MEMBRES	25
3.1. MISE EN ŒUVRE DE MECANISMES INSTITUTIONNELS A L'ECHELLE DES ÉTATS MEMBRES DE L'UE	25
3.1.1. Définition générale	25
3.1.2. Progrès en matière de mécanismes institutionnels au sein des États membres.....	25
1. Autriche	25
2. Belgique.....	28
3. Chypre	29
4. La République tchèque.....	30
5. Danemark	31
6. Estonie.....	32
7. Finlande.....	33
8. France	34
9. Allemagne.....	35
10. Grèce.....	37
11. Hongrie.....	38
12. Irlande.....	40
13. Italie	41
14. Lettonie.....	42
15. Lituanie	43
16. Luxembourg.....	45
17. Malte.....	46
18. Les Pays-Bas	47
19. Pologne	49
20. Portugal	50
21. Slovaquie.....	51
22. Slovénie.....	53
23. Espagne	55
24. Suède	55
25. Royaume-Uni.....	57
3.1.3. Vue d'ensemble des progrès réalisés au niveau institutionnel.....	59

3.2.	MISE EN ŒUVRE D’ACTIONS DANS LES AUTRES DOMAINES CRITIQUES A L’ECHELLE DES ETATS MEMBRES DE L’UE	60
3.2.1.	Définition des indicateurs.....	60
3.2.2.	Analyse des indicateurs et progrès réalisés	61
1.	Les femmes et la pauvreté	61
2.	L’éducation et la formation des femmes.....	64
3.	Les femmes et la santé	66
4.	La violence à l’égard des femmes	68
5.	Les femmes et les conflits armés	70
6.	Les femmes et l’économie.....	71
7.	Les femmes, le pouvoir et la prise de décision.....	78
8.	Les droits fondamentaux des femmes.....	80
9.	Les femmes et les médias.....	81
11.	La petite fille	83
IV	DÉFIS.....	85
4.1.	INTRODUCTION	85
4.2.	VUE D’ENSEMBLE DES PROGRES REALISES.....	85
4.2.1.	Progrès à l’échelle communautaire	86
4.2.2.	Progrès au sein des États membres.....	89
4.3.	VUE D’ENSEMBLE DES DEFIS	90
4.3.1.	Mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux	90
4.3.2.	Développement et consolidation des instruments	94
V	CONCLUSIONS.....	101
VI	ANNEXES	104
6.1.	ANNEXE 1	104
6.2.	ANNEXE 2.....	106
6.3	ANNEXES 3 – DONNEES STATISTIQUES SUR LES INDICATEURS	107
6.3.1.	Les femmes et la pauvreté.....	107
6.3.2.	Les femmes et l’éducation.....	108
6.3.3.	Les femmes et la santé	110
6.3.4.	Les femmes et l’économie.....	113
6.3.5.	Les femmes, le pouvoir et la prise de décision	116
6.3.6.	La petite fille.....	120
BIBLIOGRAPHIE	121

PREFACE

La Déclaration et la Plate-forme d'Action de Pékin adoptées lors de la 4^e conférence mondiale sur les femmes en 1995 constituent les lignes directrices pour les politiques européennes et nationales en faveur de l'égalité et ont été une sorte de catalyseur d'un grand nombre d'initiatives engagées par les gouvernants dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

10 ans après, la Commission de la condition de la femme va procéder lors de sa quarante-neuvième session en mars 2005, à un examen et une évaluation de l'avancée de la situation des femmes dans le monde depuis 1995. Elle s'intéressera à deux thèmes : l'examen de la mise en oeuvre du Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale et les difficultés actuelles et stratégies prospectives en faveur de la promotion des femmes et des fillettes et de leur démarginalisation.

Le présent rapport fait partie de la contribution de la Présidence luxembourgeoise à ce processus d'évaluation et je remercie particulièrement la Commission européenne pour son appui constant tout au long des travaux de rédaction et l'équipe internationale des expertes pour leur engagement inlassable.

Il permet d'identifier les progrès réalisés à l'échelle de l'Union européenne élargie dans les douze domaines critiques. Il fournit également une analyse du développement institutionnel et notamment des mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux ainsi que du développement des instruments et techniques nécessaires pour traduire les engagements politiques en réalité. Malgré les progrès encourageants qui ont été accomplis en ce qui concerne la situation des femmes dans les Etats membres, l'étude nous confronte également aux obstacles qui empêchent la réalisation effective de l'égalité entre les femmes et les hommes et relève les défis majeurs qui restent.

Alarmée par le décalage qui existe encore entre le principe de l'égalité de droit et l'égalité de fait, je plaide pour le renouvellement de notre engagement au niveau européen et au niveau national envers la mise en oeuvre complète et efficace de la Plate-forme de Pékin. La réalisation de l'égalité effective entre les femmes et les hommes est un des objectifs de la Présidence luxembourgeoise.

Les conclusions du présent rapport devront fournir une base de discussion à la conférence présidentielle organisée avec le soutien de la Commission européenne en date des 2 et 3 février 2005, de même qu'à la réunion ministérielle du 4 février, durant laquelle les ministres européens de l'Egalité discuteront les futures stratégies de l'Union européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et adopteront une déclaration commune.

J'espère que ce document, de même que les conclusions de la conférence et la déclaration des ministres, fourniront un apport substantiel aux préparations de la réunion élargie de la Commission des Nations Unies sur le Statut de la femme qui se tiendra à New York en mars 2005.

Qu'ils nous appuient dans notre lutte visant à renforcer le pouvoir d'action des femmes et leur pleine participation sur un pied d'égalité dans tous les domaines de la vie sociale, conditions essentielles à l'égalité au développement et à la paix et à atteindre les objectifs de développement du Millénaire !

Marie-Josée JACOBS
Ministre de l'Egalité des chances

I INTRODUCTION

La quatrième mondiale Conférence sur les femmes a mis en exergue la pleine jouissance par les femmes de leurs droits humains, aux échelons national et international.

La plate-forme d'action de Pékin a fourni un cadre permettant de concrétiser la législation relative aux droits fondamentaux au travers d'actions concrètes visant à parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au titre de son programme de travail pluriannuel, la Commission de la condition de la femme sera tenue, à sa quarante-neuvième session, en mars 2005, de procéder à un examen et une évaluation de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin, adoptés à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Pékin, 1995), et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (2000).

La Commission de la condition de la femme s'intéressera à deux thèmes :
«*Examen de la mise en oeuvre du Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale*»; et
«*Difficultés actuelles et stratégies prospectives en faveur de la promotion des femmes et des fillettes et de leur démarginalisation.*»

L'examen et l'évaluation auxquels procédera la Commission de la condition de la femme permettront de cerner les progrès réalisés, les problèmes rencontrés et les défis à relever, et donneront une idée des domaines où il est le plus urgent de prendre des mesures et initiatives dans le cadre du Programme d'action et des textes issus de la session extraordinaire (Pékin+5) afin d'en poursuivre la mise en œuvre.

Le présent rapport, intitulé «Pékin + 10 – Progrès réalisés au sein de l'Union européenne», a été élaboré par la Présidence luxembourgeoise. Il expose une vue d'ensemble des évolutions les plus importantes vers l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne élargie. Il complète le suivi donné par l'Union européenne, en l'an 2000, sur les douze domaines critiques de la plate-forme d'action et les documents issus de la Conférence régionale de la Commission économique pour l'Europe des Nations unies (UNECE) les 14 et 15 décembre 2004.

Depuis 1995, plusieurs innovations, concernant notamment les mécanismes et institutions, ont fait progresser le statut de la femme: le perfectionnement des stratégies; la mise en place d'institutions ainsi que l'augmentation et la consolidation des instruments juridiques; l'introduction de nouveaux outils politiques, comme la méthode ouverte de coordination, l'évaluation de l'impact selon le genre et l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre ainsi que la mise en application de l'objectif visant à l'égalité entre les femmes et les hommes, à base de critères d'évaluation et d'indicateurs.

L'Union européenne joue un rôle précurseur dans l'élaboration des indicateurs visant à mettre en application les objectifs spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les pays plus développés. Des indicateurs sont nécessaires pour évaluer les progrès et demandent un nombre conséquent de données qualitatives pouvant être comparées dans le temps et entre pays.

L'UE a clarifié la stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établissant de manière explicite qu'elle exige à la fois des actions axées sur l'égalité entre les sexes et l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines. Ces deux aspects stratégiques sont fondamentalement complémentaires en ce qu'ils permettent d'assurer la convergence des ressources et des compétences, et de toucher à de nouveaux domaines politiques.

L'Union européenne a développé le cadre juridique le plus complet pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pays développés. Ce cadre juridique repose sur des traités et des directives et constitue l'une des pierres angulaires de l'acquis communautaire.

Tous les États membres ont mis en place certains mécanismes nationaux pour mettre en œuvre des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes compatibles avec la plate-forme d'action des Nations unies. Tous les États membres ont transposé l'acquis communautaire comprenant des textes de loi sur l'égalité des sexes dans la législation nationale. Certains États membres ont eu recours, en outre, à d'autres mécanismes et outils, comme l'évaluation de l'impact selon le genre, l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre, la mise en place d'organismes indépendants (centres de recherche, observatoires), et d'un personnel disposant de pouvoirs d'enquête en matière d'égalité des genres.

Globalement, trois principaux défis peuvent être actuellement relevés. Le premier consiste à clarifier la confusion selon laquelle l'intégration de la dimension de genre pourrait se substituer à d'autres stratégies en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que des actions spécifiques en faveur des femmes, et à *veiller à ce que des mesures appropriées soient adoptées afin de permettre la mise en place des deux stratégies*. Le deuxième consiste à aborder la question de la lutte contre certaines discriminations, y compris celles fondées sur l'origine ethnique/raciale, la religion/confession, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, par rapport à tous les aspects de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, *en vue de mettre un terme aux préjugés fondés sur le sexe dans les stratégies touchant une diversité d'inégalités et préjugés ethnocentriques, tout en protégeant les ressources permettant de lutter contre l'inégalité entre les femmes et les hommes*. Le troisième défi consiste à développer des politiques efficaces d'égalité entre hommes et femmes pour *combinaison des nouvelles formes de connaissances techniques et de représentation démocratique*.

Le rapport est composé de cinq chapitres. À l'introduction (*chapitre I*) succède une description des progrès en matière de mécanismes et d'instruments visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau institutionnel de l'Union européenne (*chapitre II*). Le rapport aborde ensuite les avancées dans le domaine des mécanismes institutionnels favorisant la promotion de la condition des femmes au niveau communautaire, au sein d'une Union européenne élargie, ainsi que le développement d'indicateurs dans les domaines critiques (*chapitre III*).

En outre, l'attention est attirée sur le développement de mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux ainsi que sur les efforts fournis en vue de l'intégration et du renforcement de la dimension de genre en termes de législation, de politiques publiques, de programmes et de projets. Une vue d'ensemble des progrès accomplis jusqu'à présent grâce aux mécanismes institutionnels fait l'objet du *chapitre IV*.

Pour conclure, le rapport fait état des résultats obtenus à l'échelle de l'Union européenne et des prochaines stratégies à appliquer pour mettre en œuvre la plate-forme d'action (*chapitre V*).

Ce rapport, réalisé sous la direction du Ministère luxembourgeois de l'Égalité des chances, a été rédigé par une équipe internationale d'experts. Les *chapitres II et III* ont été rédigés par M^{me} Anne Marie Theisen, politologue et chercheuse, et par M^{me} Nadine Spoden, économiste et chercheuse à l'institut privé de recherche sociale ACORD International, Luxembourg. Les *chapitres IV et V* ont été élaborés par M^{me} Mieke Verloo, docteur en sciences politiques et maître de conférences à la l'université Radboud de Nijmegen, département de sciences politiques et centre d'études des femmes, et par M^{me} Sylvia Walby, professeur de sociologie à l'école de sociologie et de politique sociale de l'université de Leeds.

Les États membres ont apporté leur concours au *chapitre III*, consacré aux mécanismes institutionnels.

Le rapport tiendra lieu de support d'information au cours de la Conférence «Mécanismes institutionnels – méthodes et instruments» sur l'examen de la mise en œuvre du programme d'action organisée les 2 et 3 février 2005 par la Présidence luxembourgeoise.

II PROGRES AU NIVEAU INSTITUTIONNEL DE L'UNION EUROPEENNE

2.1. ÉTAT D'AVANCEMENT DES MECANISMES POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2.1.1. Contexte général

À la suite de nombreuses résolutions adoptées depuis la première Conférence mondiale sur les femmes en 1975, la communauté internationale a accordé une importance croissante au rôle et à la structure des mécanismes nationaux visant à soutenir l'avancement de la condition des femmes. ^{1 2}

Lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue en septembre 1995, la plate-forme d'action a défini que la tâche principale des mécanismes nationaux serait «d'appuyer l'intégration de la problématique hommes-femmes dans tous les secteurs et dans toutes les entités de l'État» (par. 201). Les mécanismes institutionnels pour la promotion de l'égalité des sexes ont été identifiés parmi les douze domaines critiques de la plate-forme d'action (PFA). La PFA a proposé des objectifs stratégiques accompagnés d'actions concrètes visant à renforcer les mécanismes nationaux. Conformément à la PFA, les mécanismes nationaux ne se limitent pas à de simples agences permettant de mettre en œuvre des politiques spécifiques pour la promotion des femmes; pour assurer leur bon fonctionnement, ils doivent être situés au niveau le plus élevé possible de l'État et relever directement d'un ministre, permettre la décentralisation de la planification, l'exécution et le suivi, en vue d'assurer la participation des organisations non gouvernementales et des collectivités, disposer des ressources financières et humaines suffisantes, pouvoir influencer sur l'élaboration de toutes les politiques du gouvernement (cf. par. 201).

Dans le cadre de l'examen «Pékin + 5», à l'issue de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale de juin 2000, («Les femmes en l'an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle»), il a été souligné que dans de nombreux pays, «des mécanismes nationaux ont été institués ou renforcés et reconnus en tant que base institutionnelle jouant le rôle de «catalyseur» dans la promotion de l'égalité entre les sexes, l'intégration d'une perspective sexospécifique et le suivi de l'application du Programme d'action...» (par. 24). S'il ressortait que «ces mécanismes nationaux ont renforcé leur présence et leur statut et ont pu mieux vulgariser et coordonner leurs activités» (par. 24), des obstacles à

¹ Cf. également réunion du groupe d'experts: *The role of national mechanisms in promoting gender equality and the empowerment of women: achievements, gaps and challenges* (Le rôle des mécanismes nationaux pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'habilitation des femmes: réalisations, lacunes et défis) - Aide mémoire, DAW-UN

² Cf. également *Regional Preparatory meeting on the 2000 Review of Implementation of the Beijing Platform for Action; Institutional mechanisms for the Advancement of Women: Some developments since the Beijing conference*, ECE-UN (Conférence préparatoire régionale sur l'examen de la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin; mécanismes institutionnels pour l'avancement des femmes: des progrès depuis la Conférence de Pékin, CEE-NU)

l'efficacité de ces mécanismes ont également été révélés dans de nombreux pays. Parmi ces derniers figurent le fait que les structures gouvernementales ne disposent pas des ressources financières et humaines suffisantes, le manque de volonté politique et d'engagement au niveau le plus élevé, une compréhension insuffisante de l'égalité entre les sexes et de l'intégration d'une perspective sexospécifique, des mandats imprécis et des problèmes de structure et de communication au sein des organismes gouvernementaux et entre eux (par. 25).

L'Union européenne considère l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe fondamental qui constitue désormais une valeur du nouveau traité. Les droits des femmes et des jeunes filles sont inaliénables, indivisibles et font partie intégrante des droits humains universels. Les politiques et les programmes doivent insister sur les mesures en faveur de la reconnaissance du rôle fondamental joué par les femmes dans les processus sociaux, économiques et politiques, de la participation des femmes à l'administration du pouvoir et de leur accession à l'indépendance économique.

En outre, des mesures spécifiques doivent être introduites afin d'assurer l'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à toutes les politiques de l'Union.

En 1995, la Communauté européenne a identifié les objectifs stratégiques suivants³ :

- promouvoir activement la participation non-discriminatoire de tous les individus à la vie de la société, notamment en soutenant la ratification et l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;
- renforcer la législation concernant la violence, le harcèlement sexuel et l'exploitation des femmes à des fins sexuelles;
- soutenir les mesures renforçant le rôle des organisations non gouvernementales qui confèrent plus de responsabilités aux femmes;
- encourager et accélérer, par des actions de soutien, la participation des femmes aux prises de décision dans tous les organes publics et politiques;
- s'assurer que les femmes du monde entier ont le droit de décider, en tant que personnes libres et responsables, du nombre d'enfants désirés, de l'intervalle entre deux naissances, du moment de la grossesse et qu'elles disposent à cet effet des informations et des moyens nécessaires;
- adopter des mesures afin de remédier à la discrimination horizontale et verticale sur le marché du travail;
- encourager des changements dans l'organisation du travail afin de garantir un partage équitable des responsabilités professionnelles et familiales, prendre des mesures permettant de concilier les responsabilités privées, sociales et professionnelles;
- intégrer la question de l'égalité des chances dans toutes les politiques et actions (*mainstreaming*).

À l'issue de Pékin, l'Union européenne s'est engagée à examiner son approche eu égard aux questions de développement et de mise en œuvre à différents niveaux: celui des institutions communautaires, des États membres, des actions menées par des institutions internationales, des actions d'encouragement et de soutien de gouvernements partenaires ou de gouvernements de pays en cours de transition économique, et dans le cadre de la coopération au développement. L'Union européenne a participé à la formulation de la déclaration de Pékin et au processus de préparation de la PFA, et la Commission a joué un rôle important lors de la Conférence. Les travaux de la Communauté ont permis aux États membres de convenir d'une position commune pour l'Union européenne. La PFA et la déclaration

³ Communication de la Commission au Conseil, du 1^{er} juin 1995: un nouveau partenariat entre les femmes et les hommes, partage des tâches et égalité de participation; les priorités de la Communauté européenne en vue de la 4^{ème} Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (Beijing/Pékin, septembre 1995) [COM(1995) 221 final - Non publié au Journal officiel].

ont été adoptées par consensus lors de la Conférence. La PFA a appelé les gouvernements, la communauté internationale et la société civile à adopter des mesures stratégiques dans 12 domaines critiques. Trois principes ont été abordés, à savoir: l'émancipation des femmes; la promotion et la protection des droits fondamentaux des femmes et la réaffirmation des droits des femmes en tant que droits humains; la promotion de l'égalité par l'intégration de la dimension de genre.⁴

2.1.2. Les objectifs du millénaire pour le développement

Lors de la Déclaration du millénaire des Nations unies, en septembre 2000, les objectifs pour le développement ci-après ont été adoptés:

1. éradiquer l'extrême pauvreté et la faim
2. assurer l'éducation primaire pour tous
3. promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
4. réduire la mortalité infantile
5. améliorer la santé maternelle
6. combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies
7. assurer un environnement durable
8. mettre en place un partenariat mondial pour le développement

Par le biais de ces Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), la Communauté internationale s'est engagée à adopter une approche plus globale du développement, laquelle soutienne vigoureusement le développement humain en tant que facteur déterminant du progrès social et économique dans tous les pays et reconnaisse l'importance de la mise en place d'un partenariat global pour le développement. Les objectifs ont été communément acceptés en tant que cadre permettant d'évaluer l'évolution du développement. Les objectifs ont été conçus comme critères d'évaluation des performances obtenues, destinés non seulement aux pays en développement mais encore aux pays riches qui contribuent au financement de programmes de développement et aux institutions multilatérales qui assistent les pays dans la mise en œuvre de tels objectifs. Les sept premiers objectifs se renforcent mutuellement et visent à réduire la pauvreté sous toutes ses formes. Le dernier objectif, à savoir «la mise en place d'un partenariat mondial pour le développement», concerne les moyens permettant de parvenir aux sept premiers. L'UE s'est engagée à respecter la recommandation visant à consacrer «0,7 % de son PIB» au financement des objectifs. À cette fin, l'UE doit débattre de la possibilité d'instaurer un impôt sur les transactions financières. Dans le contexte de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'UE vise à associer les objectifs du millénaire pour le développement aux objectifs de la PFA, afin d'établir des indicateurs pertinents pour chaque domaine et d'évaluer les progrès réalisés. Une première proposition détaillée d'indicateurs dans trois domaines critiques a été présentée par l'Union européenne fin 2004.

2.1.3. Structures politiques et organes consultatifs de l'UE

L'Union européenne repose sur un système institutionnel dans lequel les États membres consentent, dans certains domaines, des délégations de souveraineté au profit d'institutions indépendantes, qui représentent les intérêts de l'Union dans son ensemble (États membres et citoyens). C'est ainsi que tout un éventail d'acteurs collaborent afin d'atteindre l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes:

- Le Parlement européen est élu directement par les citoyens dans tous les États membres

⁴ Cf. également Commission européenne: «Mise en œuvre par la Communauté européenne de la plate-forme d'action adoptée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Pékin de 1995», document de travail des services de la Commission, mai 2000)

- Le Conseil est représenté au sein du gouvernement de chaque État membre
- La Commission, gardienne des traités, est l'organe exécutif de facto d'où émanent de nombreuses initiatives politiques
- La Cour de justice des communautés européennes rend de nombreux arrêts décisifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tout en insistant sur la mise en œuvre des directives. (Voir également chapitre 2.2.1. concernant les principales évolutions législatives)

L'Union européenne a mis en œuvre plusieurs structures de manière à assurer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau de la Commission:

- Depuis décembre 2004, un *groupe de commissaires responsables des droits fondamentaux, de l'anti-discrimination et de l'égalité des chances* a été mis en place. Il a pour mission de guider les politiques et d'assurer la cohérence des mesures prises par la Commission dans les domaines des droits fondamentaux, de la lutte contre la discrimination, de l'égalité des chances et de l'insertion sociale des minorités, et de veiller à ce que la dimension de genre soit prise en compte dans les politiques et actions communautaires, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité.
- Le *groupe inter-service sur l'égalité entre les femmes et les hommes* a été mis en place en 1995. Il cible l'intégration de la dimension de genre au sein des services de la Commission et fait office de forum d'échange d'informations et de meilleures pratiques en matière d'égalité entre les sexes.
- L'*unité pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* a pour missions l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toute la Communauté européenne. Elle est chargée de veiller au respect des directives de l'Union européenne en matière d'égalité. L'unité contribue à l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais d'une approche globale qui réunit l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines politiques et des actions positives. Les organes ci-après agissent sous la coordination de cette unité de la Commission:

- Le *comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* a été institué par la décision 82/43/CEE de la Commission, du 9 décembre 1981, modifiée en 1995 par la décision 95/420/CE. Le comité assiste la Commission dans l'élaboration et dans la mise en œuvre des activités de l'Union européenne destinées à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et encourage l'échange permanent d'expériences, actions et pratiques entre les États membres et les diverses parties prenantes. Il prépare et émet des avis à l'attention de la Commission sur les questions liées à la politique d'égalité de chances. Le comité consultatif est composé de représentants d'organismes nationaux des États membres chargés de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, des partenaires sociaux, du Lobby européen des femmes, de représentants, en tant qu'observateurs, d'organisations internationales et professionnelles, et d'autres associations, y compris les pays de l'AELE [Association européenne de libre-échange].

- Le *groupe de haut-niveau sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes*, créé à l'initiative de la Commission en 2001 et se réunissant au moins deux fois par an. Il est composé de hauts fonctionnaires des États membres chargés des politiques en matière d'égalité. Il constitue un forum d'échange d'opinions sur les questions relatives à la généralisation de la dimension de genre et à l'égalité hommes-femmes. Il a pour mission d'assurer le suivi de la plate-forme de Pékin au Conseil et l'intégration de la dimension de genre au sein des formations du Conseil.

- Le comité du programme pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mis en place suite à une décision du Conseil du 20 décembre 2000 pour mettre en œuvre la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005). Il est composé de hauts fonctionnaires de la Commission et des États membres, ainsi que des pays candidats et membres de l'AELE, lesquels contribuent et participent au programme d'égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau du Parlement européen:

- La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres est chargée de:
 - la définition, la promotion et la protection des droits des femmes au sein de l'Union et des mesures communautaires y afférentes:
 1. la promotion des droits des femmes dans les pays tiers;
 2. la politique d'égalité des chances, y compris l'égalité entre les femmes et les hommes eu égard aux opportunités sur le marché de l'emploi et au traitement sur le lieu de travail;
 3. l'élimination de toutes formes de discrimination fondées sur le sexe;
 4. la mise en œuvre et le développement de l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines politiques;
 5. le suivi et l'application des accords et conventions internationaux portant sur les droits des femmes;
 6. la politique d'information sur les femmes.
 - Le groupe de haut niveau sur l'égalité des femmes et des hommes du Parlement européen a été constitué le 21 avril 2004.
La tâche dévolue à ce groupe consiste essentiellement à veiller à ce que le Parlement européen tienne compte des questions liées à l'intégration de la dimension de genre et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des domaines politiques faisant l'objet d'un débat dans ses commissions.⁵

Au niveau du Conseil européen:

- *Ministres des États membres chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes*
Le Conseil a, dans l'ensemble, adopté d'importantes décisions concernant l'égalité entre les femmes et les hommes et s'est engagé, depuis 2000, à intégrer la dimension de genre dans ses diverses formations (cf. annexe 2).

Partenariat avec la société civile:

- Des organisations non gouvernementales (ONG), telles que le Lobby européen des femmes, ainsi que les partenaires sociaux, jouent un rôle essentiel en matière de promotion de l'égalité hommes-femmes en amorçant le débat, et en prodiguant conseils et contributions constructives à la Commission et aux autres institutions de l'UE.

⁵ Le Parlement européen a adopté une résolution sur l'intégration de la dimension de genre au Parlement européen le 13 mars 2003 (A5-0060/2003) sur la base d'un rapport détaillé de Lissy Gröner. Cette résolution a débouché sur la création d'un groupe de haut niveau sur l'égalité des femmes et des hommes afin de rendre tangibles les engagements de l'UE en matière de droits fondamentaux et d'égalité.

2.2. ÉTAT D'AVANCEMENT DES INSTRUMENTS POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2.2.1. Principales évolutions législatives

L'«acquis communautaire» dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes repose principalement sur le traité CE, les directives et la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes.

1. Droit primaire – Le traité CE

«La législation constitue la force motrice de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe et elle a servi de point d'ancrage à l'égalité entre les sexes en tant qu'élément fondamental de la prise de décision politique au sein des États membres.»⁶

Le traité CE (modifié par le traité d'Amsterdam en 1997 et par le traité de Nice en 2001) reconnaît l'égalité entre les femmes et les hommes comme principe fondamental et l'un des objectifs et tâches de la Communauté. Par ailleurs, à l'article 3, paragraphe 2, une mission spécifique est confiée à la Communauté, à savoir l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités.

Le traité d'Amsterdam a considérablement accru la capacité du droit primaire et de la capacité de l'Union européenne à prendre des mesures dans le domaine de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en procurant au législateur communautaire des bases juridiques spécifiques (articles 13, 137, 141). Cette évolution des traités concrétise la déclaration de la Cour de justice des communautés européennes selon laquelle l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe est considérée comme un droit fondamental.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, signée à Nice le 7 décembre 2000, reconnaît également, à son article 23, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. La Constitution européenne, signée le 29 octobre 2004 à Rome par les chefs d'État ou de gouvernement des vingt-cinq États membres de l'UE et les trois pays candidats, constitue également une étape importante dans la reconnaissance de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans le contexte européen. Là encore, l'engagement de la valeur européenne d'égalité entre les femmes et les hommes devient tangible et se pose clairement parmi les objectifs européens.

1. Droit dérivé et jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes

Des progrès notoires ont d'ores et déjà été accomplis en termes de droit dérivé adopté dans le cadre du traité CE. Les articles 141 et 137 du traité d'Amsterdam tiennent lieu de base juridique pour le droit dérivé en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi, tandis que l'article 13 constitue la base des directives de lutte contre la discrimination en dehors de l'emploi.

Les directives existantes ont fourni le cadre juridique à des changements radicaux en matière de législation, de comportements et de pratiques à l'échelle nationale tandis que la Cour, grâce à sa jurisprudence, a contribué à clarifier le concept d'égalité. En outre, recommandations, résolutions, communications et programmes

⁶ Cf. «Les femmes et les hommes dans une Europe élargie», documents de base, 1^{er} - 3 avril 2004 - Malte

communautaires permettent de promouvoir l'égalité dans des domaines politiques plus vastes.

Jusqu'à présent, 9 directives de base et 2 directives modificatives dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été adoptées.

- La première directive en matière d'égalité de traitement, à savoir la directive 75/117/CEE du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins⁷ concerne l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et précise la portée de l'ancien article 119 (article 141 CE)
- La directive 76/207/CEE du 9 février 1976 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 travail⁸, lui a succédé en 1976. Ces deux directives et l'ancien article 119 CEE (article 141 CE) constituent l'acquis fondamental dans le domaine de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.
- Afin d'assurer la mise en œuvre progressive du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de régimes légaux de sécurité sociale, la directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale⁹ a été adoptée.
- Sept ans plus tard, la directive 86/378/CEE du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale¹⁰ est venue compléter les directives précédentes. Cette directive a été modifiée en 1996 par la directive 96/97/CE du 20 décembre 1996 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale¹¹ qui a fourni les ajustements nécessaires faisant suite à un arrêt d'importance rendu par la Cour, à savoir l'arrêt *Barber*.
- En 1986, la directive 86/613/CEE du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité¹² a été adoptée.
- En 1992, la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail a été adoptée¹³. Si elle concerne essentiellement les conditions de travail des travailleuses enceintes ou allaitantes, elle comprend également un droit statutaire à un congé de maternité d'au moins quatorze semaines.
- En 1996, l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES a été adopté en tant que directive 96/34/CE¹⁴. Le texte porte essentiellement sur l'accord d'un congé parental non transférable d'au moins trois mois. Toutefois, la rémunération du congé est laissée au pouvoir discrétionnaire des gouvernements nationaux.
- En 1997, la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe a été adoptée¹⁵. Celle-ci a repris la jurisprudence de la CJCE sous la forme d'un acte juridique officiel. Elle établit clairement qu'en cas de discrimination fondée sur le sexe, il suffit au

⁷ JO L 45, 19.2.1975

⁸ JO L 39, 14.2.1976

⁹ JO L 6, 10.1.1979

¹⁰ JO L 225, 12.8.1986

¹¹ JO L 46 17.2.1997

¹² JO L 359, 19.12.1986

¹³ JO L 348, 28.11.1992

¹⁴ JO L 145, 19.6.1996

¹⁵ JO L 14, 20.1.1998

plaignant d'établir, devant une juridiction ou toute autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination; il incombe alors à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

- En 2002, l'égalité de traitement, telle qu'établie dans la directive 76/207/CEE relative à l'emploi, a été en grande partie modifiée par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002¹⁶. Parmi les principales nouveautés, la directive contient des redéfinitions de la discrimination indirecte, du harcèlement et du harcèlement sexuel comme constituant des formes de discrimination. La protection contre l'intimidation, le droit des associations à engager une procédure judiciaire, au nom ou à l'appui du plaignant, y sont abordés. Les organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe (organismes œuvrant pour l'égalité) et les tâches qui leur sont dévolues y sont définies, et une obligation, pour les États membres, de favoriser le dialogue social en vue de promouvoir l'égalité de traitement a été établie. Cette directive fournit des dispositions claires concernant les recours et sanctions judiciaires, sans limite maximale préalable. Elle devra être transposée d'ici au 5 octobre 2005.
- Le 13 décembre 2004, la directive 2004/113/CE concernant le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, a été adoptée. Elle repose sur l'article 13 du traité CE et interdit, pour la première fois, la discrimination fondée sur le sexe en dehors de marché de l'emploi.¹⁷

L'*acquis* sur l'égalité entre les femmes et les hommes a également été modelé et considérablement clarifié par un grand nombre d'arrêts de la Cour de justice des communautés européennes qui a pour rôle de veiller à ce que, dans l'interprétation et l'application du traité (article 220 CE), le droit soit respecté. La Cour constitue l'un des moteurs d'intégration, outre la Commission, interprétant de façon dynamique et permettant ainsi de faire évoluer des concepts juridiques intrinsèquement incomplets d'un droit communautaire relativement récent vers un système juridique cohérent. La jurisprudence constitue un complément essentiel à la législation CE en matière d'égalité de traitement en fournissant aux États membres une interprétation du droit CE, entraînant ainsi des modifications d'ordre législatif au sein des États membres.

La Cour a notamment souligné que l'article 141 faisait partie intégrante des objectifs sociaux de la Communauté, qui ne se limite pas à une union économique, mais est parallèlement destinée, grâce à une action conjointe, à garantir le progrès social et à rechercher une amélioration constante des conditions de vie et de travail. La Cour a conclu que l'objectif économique poursuivi par l'article 141 du traité était secondaire par rapport à l'objectif social de ce même article, qui constitue l'expression d'un droit fondamental

2. Nouveaux projets en matière de législation

- Le droit communautaire n'est pas statique. Par souci de clarté et de sécurité juridique, les arrêts fondamentaux de la Cour doivent être intégrés, les nouvelles évolutions au sein de la société doivent être prises en compte. En avril 2004, la Commission a proposé une directive de refonte, en vue de combiner, de simplifier et de moderniser six des directives actuelles sur l'égalité de traitement. La nouvelle directive contribuera à assurer une sécurité et une clarté juridiques en fournissant un texte juridique cohérent, aisément accessible, plus facilement lisible et bien structuré. La proposition fait actuellement l'objet d'un débat au Conseil et au Parlement européen.

¹⁶ JO L 269, 5.10.2002

¹⁷ JO L 373, 21.12.2004

2.2.2. L'intégration de la dimension de genre: un rôle central

Au fil du temps, le principe d'égalité a été renforcé au moyen de la législation et au cours des années 1990, la politique d'intégration de la dimension de genre a été mise en place, conformément aux conclusions de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies qui s'est tenue à Pékin en 1995. Depuis lors, toutes les politiques communautaires doivent tenir compte des différentes situations propres tant aux femmes qu'aux hommes.

L'intégration de la dimension de genre exige une double approche. Celle-ci repose, d'une part, sur la prise en compte systématique du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et activités, ce à tous les stades et, d'autre part, sur la promotion d'actions spécifiques dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

«La promotion de l'égalité ne saurait, en effet, se confondre avec la simple recherche de la parité statistique: s'agissant de promouvoir des évolutions durables des rôles parentaux, des structures familiales, des pratiques institutionnelles, des formes d'organisation du travail et du temps, etc. l'égalité des chances ne concerne pas seulement les femmes, leur épanouissement et leur autonomie, mais aussi les hommes et l'ensemble de la société pour laquelle elle peut être un moteur de progrès et un gage de démocratie et de pluralisme.»

«Prendre en compte systématiquement les différences entre les conditions, situations et besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires: telle est l'orientation du principe de *mainstreaming* que la Commission a adopté. Il ne s'agit donc pas ici seulement d'ouvrir davantage aux femmes le bénéfice des programmes ou fonds communautaires, mais bien de mobiliser à la fois les instruments juridiques, les moyens financiers et les capacités d'analyse et d'animation de la Communauté pour introduire dans tous les domaines le souci de la construction de relations équilibrées entre les femmes et les hommes.»¹⁸

1. La méthode ouverte de coordination

La nouvelle méthode de travail introduite par la Stratégie européenne pour l'emploi est connue sous le nom de méthode ouverte de coordination¹⁹. Elle s'appuie sur cinq principes clés: subsidiarité, convergence, gestion par objectifs, surveillance multilatérale et approche intégrée. Il s'agit d'un instrument opérationnel actuellement appliqué tant dans le cadre de l'emploi que dans celui du processus d'inclusion sociale. Dans ce contexte, elle est également considérée comme un outil d'étalonnage des performances important pour l'application du principe global d'égalité entre les femmes et les hommes et d'intégration de la dimension de genre.

- **Subsidiarité:** cette méthode établit un équilibre entre la coordination au niveau européen de la définition des objectifs communs et de l'examen des résultats et les responsabilités des États membres pour décider du contenu précis des actions à mener. La définition des moyens et des conditions dans lesquelles les programmes et les politiques sont mis en œuvre est laissée dans une large mesure aux États membres, qui sont responsables de leur politique de l'emploi en vertu du traité de l'UE.

¹⁸ Extrait de la communication «Intégrer l'égalité de chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires» (COM (96) 67 final)

¹⁹ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm

- **Convergence:** la stratégie vise la réalisation de résultats en matière d'emploi définis en commun grâce à une action concertée, où chaque État membre contribue à améliorer la performance moyenne de l'Union. Ce principe a été rendu plus concret par le Conseil européen de Lisbonne et les Conseils suivants qui ont confirmé le plein emploi comme un objectif fondamental de l'Union et ont fixé des objectifs quantifiés tangibles pour l'Union dans son ensemble.

- **Gestion par objectifs:** le succès de la stratégie repose sur l'utilisation de mesures de référence et d'objectifs quantifiés afin d'assurer un suivi et une évaluation approfondie des progrès accomplis. Ces objectifs se fondent sur les valeurs partagées par les États membres et couvrent des questions considérées d'intérêt commun. Les progrès dans la réalisation de ces objectifs sont définis en termes d'indicateurs quantitatifs ou qualitatifs. Le recours aux objectifs quantifiés et aux indicateurs permet d'obtenir une certaine transparence au niveau des résultats issus des politiques et, dès lors, au public de jouir d'un droit de regard sur celles-ci.

- **Surveillance multilatérale:** l'examen annuel permet l'évaluation et la comparaison des progrès accomplis et l'identification de meilleures pratiques au sein des États membres. Cela crée une pression «par les pairs» en vue d'améliorer la qualité et l'efficacité des politiques. L'échange d'expériences et la pression «par les pairs» permettent de stimuler le débat politique et d'améliorer l'efficacité des politiques.

- **Approche intégrée:** les lignes directrices pour l'emploi ne se limitent pas aux politiques actives de l'emploi; elles englobent également des domaines tels que les politiques sociales, l'éducation, le régime fiscal, la politique d'entreprise et le développement régional. Les réformes structurelles ne peuvent pas être obtenues au moyen d'actions isolées et dispersées: elles exigent une action cohérente et concertée sur un large éventail de politiques et de mesures. Ces mesures doivent en outre être adaptées afin de répondre à des besoins et à des conditions spécifiques. Cela signifie que le processus de Luxembourg n'est pas la «propriété exclusive» des ministères du travail et de l'emploi: il nécessite la mise en œuvre de politiques d'emploi globales impliquant les gouvernements dans leur totalité, ainsi qu'un grand nombre d'acteurs concernés.

Les principes de subsidiarité et les objectifs européens communs seront consolidés par le biais de la Constitution européenne, adoptée en juin et signée en octobre 2004.

La Stratégie européenne pour l'emploi a facilité l'inscription de l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'agenda politique et a fourni un outil permettant de s'attaquer aux disparités entre les sexes sur le marché du travail.

2. Intégration de la dimension de genre dans la Stratégie européenne pour l'emploi

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une composante à part entière de la Stratégie européenne de l'emploi définie au **Sommet pour l'emploi** qui s'est tenu au Luxembourg en novembre 1997. Dans le cadre des propositions de lignes directrices pour l'emploi de 1999, la Commission a souligné la nécessité de poursuivre l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les éléments des politiques de l'emploi, notamment en garantissant aux femmes le bénéfice des politiques actives d'emploi en matière d'insertion professionnelle proportionnellement à leur taux de chômage, ou en développant la représentativité des femmes dans les actions relatives à l'esprit d'entreprise. Le Conseil européen de Vienne (11 et 12 décembre 1998) a rappelé l'importance de la

promotion de l'égalité des chances et la nécessité de réviser les plans d'action nationaux dans cette perspective.

Au **Conseil européen de Lisbonne** (mars 2000), l'Union européenne s'est fixé un nouvel objectif stratégique pour la décennie à venir: «devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale». La stratégie a été conçue pour permettre à l'Union de regagner les conditions du plein emploi et renforcer la cohésion d'ici 2010. Le Conseil a également considéré que l'objectif général de ces mesures était d'atteindre un taux d'emploi global pour l'UE de 70% et un taux d'emploi des femmes de plus de 60% d'ici 2010.

Le **Conseil européen de Stockholm** (mars 2001) a ajouté deux objectifs intermédiaires et un objectif supplémentaire: le taux d'emploi global et celui des femmes doivent atteindre respectivement 67% et 57 % d'ici 2005, tandis que le taux d'emploi des travailleurs âgés doit atteindre 50% d'ici 2010.

Le **Conseil européen de Barcelone** (mars 2002) a confirmé que le plein emploi constituait un objectif fondamental pour l'UE et a demandé à renforcer la Stratégie pour l'emploi en tant qu'instrument de la stratégie de Lisbonne dans une Union élargie.

La dimension de genre des objectifs visant à combler le fossé entre hommes et femmes en matière d'emploi (travailleurs âgés, écarts de rémunérations) a été soulignée et des objectifs plus ambitieux en matière de garde d'enfants ont été fixés (mettre en place d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90% au moins des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire, et pour au moins 33% des enfants âgés de moins de 3 ans).

Le 4 mars 1998, la Commission a présenté un rapport d'avancement sur le suivi apporté à la Communication «Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires». Le rapport fait état d'importants progrès réalisés depuis 1996 dans la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans les politiques et actions communautaires. Toutefois les efforts doivent être poursuivis, dans le sens: d'une meilleure sensibilisation aux problèmes d'égalité des chances, plus particulièrement pour les cadres supérieurs; du développement de compétences; d'une évaluation régulière de l'impact des politiques sur l'égalité entre les sexes; d'une vérification systématique de la prise en compte de l'égalité des chances dans tous les documents communautaires. Malgré des avancées relativement modestes réalisées en 1997, la Commission a souligné avant tout le potentiel des actions futures dans ce domaine.

En 2002, la Commission a effectué un exercice d'évaluation portant sur la Stratégie européenne pour l'emploi dont les résultats ont mis en lumière une meilleure prise en compte de la question de l'égalité hommes-femmes, y compris dans les États membres «en retard», et une diminution de l'écart entre les sexes pour le taux d'emploi et le taux de chômage. Néanmoins, beaucoup reste à faire pour supprimer ces écarts qui sont encore trop importants. En outre, des progrès considérables doivent encore être effectués concernant l'amélioration des structures de garde d'enfants. Les nouvelles lignes directrices pour l'emploi exigent des efforts soutenus de la part des États membres. Les taux d'emploi des femmes, le taux de chômage féminin, un écart de rémunération persistant entre les sexes, la ségrégation fondée sur le sexe et l'équilibre en matière de prise de décision demeurent des gageures pour l'amélioration de la condition des femmes au sein de l'Union européenne.

3. Intégration de la dimension de genre dans le processus d'inclusion sociale

Le processus européen d'inclusion sociale a été conçu pour soutenir les États membres dans leur lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le Conseil européen, réuni à Lisbonne et à Feira, a fait de la promotion de l'intégration sociale l'un des principaux piliers de la stratégie globale de l'Union pour atteindre son objectif stratégique de la décennie à venir, à savoir devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. Il a également fixé un objectif de plein emploi dans une nouvelle société naissante, mieux adaptée aux choix personnels des femmes et des hommes. La pauvreté et l'exclusion sociale prennent des formes complexes et pluridimensionnelles qui obligent à recourir à un large éventail de politiques dans le cadre de cette stratégie globale. Il convient donc d'intégrer l'objectif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale dans les différentes politiques et activités, au même titre que le combat contre l'inégalité fondée sur le sexe.

Le Conseil des ministres a fixé des objectifs communs dans les domaines de l'emploi et de l'insertion sociale sur la base desquels les États membres établissent leurs plans d'action nationaux. Il a également demandé aux États membres d'intégrer la dimension de genre à toutes leurs stratégies de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et celles visant à réduire l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi.

La dimension de genre n'apparaissait guère dans les premiers plans d'action nationaux en matière d'insertion sociale présentés en 2001. En juillet 2002, les ministres ont convenu de renforcer cette dimension, ce qui a permis de donner un élan considérable au succès de l'intégration de la dimension de genre. La série suivante de plans d'action nationaux sur l'inclusion sociale s'étend sur la période 2003-2005. Dans ce cadre, des actions spécifiques concernant la dimension de genre étaient censées apparaître de façon plus nette, son intégration tout au long des plans devait devenir plus manifeste, et les stratégies des plans devaient être associées aux objectifs en matière d'emploi. Toutefois, les États membres doivent encore redoubler d'efforts afin de transposer l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes au travers d'objectifs et d'actions concrètes.

4. Résolutions et recommandations du Conseil en matière d'intégration de la dimension de genre

Le Conseil «Emploi et affaires sociales» a décidé de procéder à un bilan annuel de la mise en œuvre des actions proposées à Pékin. À ce propos, la présidence du Conseil a commencé, en 1998, à travailler au développement d'une présentation commune, au sein de l'UE, des rapports de suivi de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes.

Depuis l'automne 2000, à l'initiative de la présidence française, il a été envisagé d'améliorer la visibilité de l'intégration de la dimension de genre au Conseil de l'Union européenne et d'engager la mise en œuvre de l'engagement politique visant à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines politiques (enserrée dans le traité d'Amsterdam, articles 2 et 3).

Depuis lors, chaque présidence successive a entrepris de proposer les actions pertinentes de manière à intégrer la perspective de genre au niveau du Conseil.²⁰

De plus, depuis 1999, le Conseil a adopté des conclusions sur les indicateurs et critères d'évaluation, permettant ainsi de structurer davantage le processus de suivi annuel et d'en préciser la portée. Des ensembles d'indicateurs, quantitatifs et qualitatifs, ont été développés par les présidences successives dans les secteurs suivants, correspondant aux 12 domaines critiques identifiés par la plate-forme d'action de Pékin:

- 1999 - Les femmes dans les processus de prises de décisions politiques (FI)
- 2000 - Les femmes et l'économie (égalité de salaires) (BE)
- 2001 - Les femmes et l'économie (conciliation de la vie familiale et professionnelle) (FR)
- 2002 - La violence à l'égard des femmes (DK)
- 2003 - La participation des hommes et des femmes au processus de décision économique (IT)
- 2004 - Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (NL)

5. L'intégration de la dimension de genre et les Fonds structurels

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes suit également ici la double approche fondée sur des mesures spécifiques accompagnées par l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des opérations des Fonds structurels. Cette double approche présente surtout des avancées au niveau du Fonds social européen (FSE), principal instrument de soutien financier de l'UE dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. La plupart des initiatives visant à réduire les inégalités entre hommes et femmes se concentrent sur l'emploi et sont financées par le FSE. L'intégration de la dimension de genre s'est révélée plus difficile à mettre en œuvre dans d'autres domaines concernés par les fonds structurels tels que le transport, l'environnement ou le développement rural.

S'agissant des améliorations en termes de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes via les fonds structurels, il convient de souligner que seuls quelques programmes mettant en œuvre les fonds dans les États membres ont adopté une stratégie globale d'intégration de la dimension de genre. De surcroît, ces programmes manquent, pour la plupart, d'objectifs clairs et de méthodes de suivi en termes d'égalité des sexes.

Dans le débat sur l'avenir des politiques de cohésion sociale et économique au-delà de 2006, des efforts importants sont requis pour exploiter pleinement le potentiel des Fonds structurels en tant que catalyseur des politiques communautaires et nationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dans une Europe élargie et durant la nouvelle période de programmation.

6. Stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'UE dispose d'une approche structurelle visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'espace d'un plan quinquennal – la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (il s'agit en réalité du 5^e programme-cadre qui s'étend sur la période 2001-2005).

En juin 2000²¹, en vue de soutenir les processus de Lisbonne, la Commission a adopté la première stratégie-cadre globale en matière d'égalité entre les femmes et

²⁰ Cf. également les documents de travail du groupe de haut-niveau sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes

les hommes, qui couvre tous les aspects de la question: l'égalité dans la vie économique, sociale et civile, l'égalité dans la prise de décision ainsi que les rôles et les stéréotypes féminins et masculins. Cette stratégie comprend des mesures spécifiquement destinées à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques communautaires. Conformément à cette approche intégrée, elle utilise tous les instruments et structures existants, tout en soutenant la mise au point de nouveaux instruments, à savoir: des outils de suivi, des indicateurs et l'étalonnage des performances. La stratégie communautaire est accompagnée d'un programme qui fournit 50 millions d'euros sur la période 2001-2005 pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce programme soutient des mesures de sensibilisation, l'analyse des politiques et la formation de réseaux pour l'égalité des chances entre les institutions communautaires, les autorités nationales, les partenaires sociaux et les ONG.

L'engagement visant à mobiliser toutes les mesures et politiques spécifiquement destinées à l'intégration de la dimension de genre constituait par ailleurs le principe directeur du précédent programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes adopté en décembre 1995.²²

Le programme est prolongé jusqu'en 2007. La Commission a adopté une proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à un programme cadre dénommé PROGRESS qui concerne le financement d'actions dans le domaine social et de l'emploi et qui s'étendra sur la même période que les nouvelles perspectives financières, à savoir de 2007 à 2013.²³ PROGRESS comprendra un volet en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et sera également destiné à soutenir les réseaux de coordination de l'UE participant activement à l'égalité entre les femmes et les hommes.

2.3. PRINCIPALES REALISATIONS ET PERSPECTIVES

Dans la déclaration politique adoptée en tant que résolution par l'Assemblée générale lors de la vingt-troisième session extraordinaire²⁴ qui a eu lieu en novembre 2000, les gouvernements de la communauté internationale ont réaffirmé leur engagement en faveur des objectifs contenus dans la déclaration de Pékin et la plate-forme d'action ainsi que leur promesse visant à mettre en œuvre les douze domaines critiques. Par ailleurs, ils ont reconnu leur responsabilité essentielle dans l'avancement de la condition des femmes et ont convenu d'accélérer le processus visant à obtenir une ratification universelle de la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Le rôle et la contribution de la société civile ont été reconnus, et l'accent a été mis sur la nécessité d'une responsabilité partagée, avec les hommes, quant à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Enfin, la communauté internationale a souligné l'importance d'un processus d'intégration de la dimension de genre dans tous les résultats liés au développement des Nations unies. Les gouvernements se sont engagés à «prendre de nouvelles mesures pour accélérer la mise en œuvre intégrale du Programme et des Stratégies notamment en défendant et en protégeant tous les droits de l'homme et toutes les libertés fondamentales, en intégrant dans toutes [leurs] politiques et tous [leurs] programmes une démarche soucieuse d'équité

²¹ Commission des communautés européennes: 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); 7.6.2000

²² Décision 95/593/CE du Conseil, JO L 335, 30.12.1995

²³ COM (2004) 488 final

²⁴ A/RES/S-23-2: résolution adoptée par l'Assemblée générale – S-23/2 déclaration politique, 16.11.2000

entre les sexes, en favorisant la participation pleine et entière des femmes et le renforcement de leur pouvoir d'action, et en intensifiant la coopération internationale en vue de mettre intégralement en œuvre le Programme d'action de Beijing» (paragraphe 8)

La Commission européenne a suivi, depuis 1996, les progrès réalisés, à l'échelle européenne, dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, y compris l'évolution du suivi de la plate-forme d'action de Pékin. Depuis 2004, un rapport de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui expose les principales évolutions en termes de promotion de l'égalité hommes-femmes, est soumis au Conseil européen de printemps. La Commission européenne a préparé un document de travail sur ses activités liées aux domaines objets des débats de la réunion lors de la réunion régionale de la Commission économique pour l'Europe (CEE) qui s'est déroulée à Genève en janvier 2000, sur l'examen et la mise en œuvre de la PFA de Pékin + 5. En décembre 2004, les États membres de l'UE ont participé aux réunions de préparation de la CEE qui se sont tenues à Genève pour l'examen et la mise en œuvre de la PFA de Pékin+10 et ont prononcé une déclaration conjointe réaffirmant fermement les engagements pris dans le cadre de la PFA.

Au terme de la première décennie de mise en œuvre des décisions relatives à la plate-forme d'action de Pékin, il convient de souligner trois étapes pionnières en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de la Commission européenne et des États membres:

- l'adoption du traité d'Amsterdam, qui instaure de nouveaux pouvoirs à cet égard;
- la mise en place d'une Stratégie pour l'emploi accordant la priorité à l'égalité des chances;
- et l'intégration de la dimension de genre (par exemple dans le domaine du dialogue social, dans le contexte des Fonds structurels et des politiques d'éducation et de formation, etc.). Parmi les mécanismes visant à soutenir la stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, il convient de citer les programmes de travail annuels établissant des activités ciblées pour la promotion de l'égalité dans tous les domaines. Les performances sont évaluées au moyen d'un tableau de bord et font l'objet d'un compte rendu régulier dans le rapport annuel.²⁵

Dans son rapport intitulé «Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes», publié en février 2004, la Commission souligne que durant la dernière décennie, l'évolution vers l'égalité entre les femmes et les hommes a été manifeste dans l'UE. Une certaine convergence est également sensible dans les pays adhérents. Ces changements ont été rendus possibles grâce à la croissance économique et aux progrès accomplis dans la société d'une manière générale. Ils n'ont pas été automatiques mais plutôt le résultat d'initiatives politiques et stratégiques visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux européen et national. Cependant, les succès obtenus dans la promotion de l'égalité et la réduction des écarts entre les femmes et les hommes dans certains domaines stratégiques tels que l'emploi, l'inclusion sociale, l'éducation, la recherche et les relations extérieures, varient dans le temps et d'un État membre à l'autre, et des disparités significatives entre les deux sexes existent toujours dans la plupart des domaines stratégiques.

- o Les modifications apportées aux traités et les directives qui en découlent ont permis d'assurer un développement permanent de l'acquis communautaire

²⁵ cf. également: L'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – vue d'ensemble; DG «Emploi et affaires sociales» de la CE – Unité pour l'égalité entre les femmes et les hommes, février 2003

dans le domaine de l'égalité de traitement. Cette législation, associée aux arrêts de la Cour de Justice rendus dans le domaine de l'égalité de traitement, ont crû jusqu'au point de former un pilier substantiel et important dans le cadre des droits individuels des citoyens de l'Union européenne. La législation en matière d'égalité de traitement a joué - et continue à jouer - un rôle crucial dans le contexte socio-économique, en créant un socle de droits égaux garantis à tous, quel que soit leur sexe: exigence sine qua non pour que l'UE parvienne à atteindre les objectifs de développement et de croissance économique durables formulés à Lisbonne et Göteborg.

- Au cours des quelques dernières décennies, des changements majeurs ont été observés dans les taux de scolarisation en Europe. Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement secondaire et tertiaire dans la plupart des États membres et des pays adhérents, et elles représentent la majorité des diplômés de l'Union européenne (55%).
- La Stratégie européenne pour l'emploi a facilité l'inscription de l'égalité entre les hommes et les femmes sur l'agenda politique et a fourni un outil avec lequel on peut s'attaquer aux écarts entre les sexes sur le marché du travail. Les nouvelles lignes directrices pour l'emploi appellent un renforcement des efforts consentis par les États membres. L'utilisation des Fonds structurels, en particulier le Fonds social européen, a eu un effet catalyseur sur les politiques nationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en fournissant un soutien financier à la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et du processus d'inclusion sociale.
- Les taux d'emploi des femmes ont augmenté davantage que ceux des hommes, se situant actuellement à 55,6%, contre moins de 50% durant la première moitié des années 1990, mais l'écart entre les femmes et les hommes dans l'emploi demeure très élevé (17,2 points).
- L'écart de rémunération entre les sexes est toujours de 16% en moyenne dans l'UE et ce taux n'a guère varié ces dernières années. Cet écart de rémunération est nettement plus important dans le secteur privé que dans le secteur public. Les différences de participation au marché du travail, de ségrégation entre les sexes, de structures de carrière et de salaires et la sous-estimation relative de l'emploi essentiellement féminin expliquent largement cet écart. Au cours des dernières années, l'écart de rémunération entre les sexes a été plus marqué au sein des États membres. Certains pays ont pris des mesures importantes qui reconnaissent le lien entre la ségrégation sur le marché du travail et l'écart de rémunération entre les sexes et commencé à mettre en œuvre des politiques à cet égard.
- Par suite de l'accroissement des qualifications des femmes, davantage d'entre elles se sont mises à exercer des professions libérales et de cadre durant les années 90, dans 10 des 15 États membres²⁶. Cependant, les hommes ont près de deux fois plus de chances que les femmes d'occuper un poste d'encadrement et trois fois plus de chances qu'elles d'occuper un emploi de cadre supérieur²⁷. Les femmes sont toujours sous-représentées dans la main-d'œuvre scientifique européenne (30% des chercheurs sont des femmes dans le secteur public et 15% dans celui de la recherche industrielle)²⁸.
- Des progrès se mettent lentement en place au niveau du processus de décision politique et dix États membres ont adopté des dispositions qui figurent dans leur constitution ou dans des lois relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes prévoyant une participation équilibrée des deux sexes.
- En identifiant un objectif pour les services de garde d'enfants, le Conseil européen de Barcelone a redit tout l'intérêt qu'il porte à la politique de

²⁶ Eurostat, EFT (Enquête force de travail)

²⁷ Eurostat, EFT 2000

²⁸ Chiffres clés sur les femmes, CE, 2003

conciliation dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. En conséquence, les États membres ont consenti nombre d'efforts stratégiques pour améliorer l'offre de possibilités de garde d'enfants. Cependant, il n'y a guère eu de mesures concrètes prises pour améliorer les tâches de soins aux autres personnes dépendantes

- L'accent a été mis davantage sur la conciliation dans le cadre de la politique de l'emploi et l'amélioration des dispositions en matière de congé parental. Quelques États membres poursuivent des politiques visant à encourager les pères à prendre un congé parental, notamment en les autorisant à prendre des congés à temps partiel ou sur une base fractionnée ou encore en leur accordant un droit spécifique à un congé de paternité. Jusqu'ici, ces efforts n'ont guère été couronnés de succès. La répartition classique des soins et du travail rémunéré entre les hommes et les femmes se maintient.
- La violence au foyer est une atteinte au droit de la victime à la vie, à la sécurité, à la liberté et à la dignité et l'expression d'un rapport de force inégal entre les hommes et les femmes. Elle a été identifiée comme un risque d'exclusion sociale des femmes dans les plans d'action nationaux sur l'inclusion sociale. En 2000, le programme Daphné 2000-2003²⁹, qui représente un outil de programmation symbolique important de lutte contre la violence, a été introduit. Des avancées majeures ont été réalisées en 2002 lorsque les États membres sont convenus d'un ensemble d'indicateurs sur la violence au foyer envers les femmes, établis dans le cadre du suivi de la plate-forme d'action de Pékin.

En conclusion de son rapport, la Commission invite le Conseil européen à prier instamment les États membres de redoubler d'efforts pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la société. À cet effet, il convient de veiller en particulier à: (citation³⁰):

- «garantir la mise en œuvre rapide, dans les États membres, des textes législatifs récemment adoptés et la transposition correcte de l'acquis communautaire en matière d'égalité de traitement dans les États adhérents;
- prendre des mesures spécifiques pour réduire l'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes en coopération avec les partenaires sociaux;
- renforcer l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines stratégiques, y compris les stratégies sociales et de l'emploi, l'éducation, la justice et les affaires intérieures, les relations extérieures, la coopération au développement, les politiques budgétaires et financières;
- chercher à atteindre les objectifs fixés à Barcelone en ce qui concerne l'offre de services de garde d'enfants;
- veiller à mettre l'accent sur l'égalité hommes-femmes, y compris l'accès des femmes à l'emploi, dans tous les Fonds structurels, et à accorder un financement approprié;
- poursuivre la mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans l'espace européen de la recherche par un soutien actif au réseau de fonctionnaires nationaux de haut niveau (le «groupe de Helsinki» sur les femmes et les sciences);
- lutter contre la violence exercée envers les femmes et utiliser la série d'indicateurs sur la violence au foyer pour suivre les progrès.»

²⁹ Décision n° 293/2000/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 janvier 2000, adoptant un programme d'action communautaire (programme Daphné) (2000 à 2003) relatif à des mesures préventives pour lutter contre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes, JO L 34 du 9 février 2000, p. 1.

³⁰ Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions; Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2004, CE

III ÉVOLUTION DES MECANISMES INSTITUTIONNELS ET AUTRES DOMAINES CRITIQUES AU SEIN DES ÉTATS MEMBRES

3.1. MISE EN ŒUVRE DE MECANISMES INSTITUTIONNELS A L'ECHELLE DES ÉTATS MEMBRES DE L'UE

3.1.1. Définition générale

Les mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme ont été définis comme domaine critique "H" par la plate-forme d'action de Pékin en 1995. Ainsi, les *mécanismes institutionnels* englobent les trois objectifs stratégiques ci-après:

H1 – créer ou renforcer les mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux

H2 – intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général

H3 – produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins de planification et d'évaluation

Ces objectifs sont étroitement liés à l'objectif du millénaire pour le développement OMD 3, qui appelle à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

La mise en œuvre et le rôle des mécanismes prenant en compte la dimension de genre ainsi que les développements au sein des États membres de l'Union européenne en 2004 sont décrits ci-après.

3.1.2. Progrès en matière de mécanismes institutionnels au sein des États membres³¹

1. Autriche

Avec la modification de la loi sur les ministères fédéraux de 2003, le *Ministère fédéral de la santé et de la condition féminine*, chargé de la coordination des affaires relatives aux politiques de promotion des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, a été instauré. De surcroît, des projets menés par des ONG et des centres d'intervention pour la protection contre la violence domestique à l'égard des femmes bénéficient d'un financement. Ces centres ont été établis depuis 1999, leur budget est déterminé chaque année et a, jusqu'ici, fait l'objet d'une augmentation annuelle.

Auparavant, avec *l'amendement de la loi fédérale sur l'égalité de traitement* (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2000), d'importantes modifications ont été apportées.

Sur la base de la loi fédérale sur l'égalité de traitement (1993), tous les ministères fédéraux et autres institutions visées par ladite loi sont tenus d'émettre des *plans d'action pour la promotion des femmes*. Conformément à la législation régionale sur l'égalité de traitement, les provinces et municipalités autrichiennes ont également mis en place leur propres plans en faveur de la promotion de la condition des femmes dans le cadre des services publics qui leur incombent.

³¹ Le chapitre repose sur l'analyse des réponses fournies par les États membres de l'UE au questionnaire des Nations unies (2004) et sur des descriptions reçues de la part des États membres.

En 2004, la législation en matière d'égalité de traitement a fait l'objet d'un amendement capital. L'ancienne loi sur l'égalité de traitement a été renommée sous l'appellation de *loi fédérale régissant la Commission de l'égalité de traitement et le Bureau de l'Ombudsman (médiateur) pour l'égalité de traitement*³² et contient des dispositions relatives aux institutions et aux procédures.

De plus, une *loi fédérale sur l'égalité de traitement*³³ a été promulguée. Le harcèlement moral (*mobbing*) est jugé discriminatoire et la charge de la preuve est facilitée dans les affaires de discrimination. L'amendement est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2004.

Dans le cadre de la nouvelle législation, la *Commission sur l'égalité de traitement* fait l'objet d'une restructuration: elle consiste en trois *sous-commissions*, dont la première (*sous-commission I*) est chargée d'assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le monde du travail³⁴. Grâce à ce projet, les pouvoirs de la Commission sur l'égalité de traitement, qui se limitaient jusqu'à présent à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes d'un point de vue professionnel, seront élargis de manière à englober bien d'autres domaines.

La *loi fédérale sur l'égalité de traitement au sein des services fédéraux*³⁵ régit les dispositions en matière d'institutions et de procédures de la Commission fédérale sur l'égalité de traitement.

Dans le secteur privé, le *Bureau de l'Ombudsman (médiateur) pour l'égalité de traitement* est constitué d'un bureau central et de quatre bureaux régionaux. Il dispense des services de conseil et un soutien, à une distance raisonnable, aux personnes qui se sentent victimes de discrimination au sens de la loi fédérale sur l'égalité de traitement (GIBG). Il emploie 19 personnes. La loi constitutionnelle fédérale autrichienne déclare inacceptable toute forme de discrimination fondée sur le sexe.

En juillet 2000, un *groupe de travail interministériel sur l'approche intégrée de l'égalité (IMAG GM)* a été mis sur pied en vue de soutenir et d'accompagner les processus liés à la dimension de genre au sein de l'ensemble des ministères, à tous les échelons politiques. Un programme destiné à l'intégration de la dimension de genre, axé sur la mise en œuvre et l'évaluation, fournit des mesures concrètes à tous les ministères. Un site web vise à promouvoir la mise en réseau de toutes les personnes impliquées dans l'application des stratégies d'intégration de la dimension de genre (www.imag-gendermainstreaming.at).

Une troisième résolution relative à la généralisation de la dimension de genre, entrée en vigueur le 9 mars 2003, a été adoptée par le conseil des ministres et prévoit une mise en œuvre calculée de l'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral. Par l'intermédiaire de ladite résolution, tous les ministères s'engagent à mettre sur pied de véritables groupes de travail spécialisés en intégration de la dimension de genre au sein de leurs unités afin de pouvoir prévoir des activités et d'assurer le suivi des progrès accomplis.

En 2004, un groupe de travail interministériel consacré au *gender-budgeting* (l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre) a été mis en place. Les budgets nationaux comporteront un volet consacré à cette pratique.

³² *Federal Law Gazette*. I, n°66/2004 (Loi GBK/GAW)

³³ *Federal Law Gazette*. I, n°66/2004, GIBG

³⁴ La sous-commission II contrôle l'égalité de traitement dans le monde du travail, indépendamment de l'appartenance raciale, de l'origine ethnique, de l'appartenance religieuse ou idéologique, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, tandis que la sous-commission III est chargée d'assurer l'égalité de traitement indépendamment de la race et de l'origine ethnique dans d'autres sphères

³⁵ *Federal Law Gazette*. I, n° 65/2004

De même, dans le cadre de la nouvelle loi de coopération au développement (2002)³⁶, l'égalité entre les femmes et les hommes est devenue l'un des principes de la politique de coopération au développement en Autriche.

La Division de la condition féminine et de l'égalité emploie 35 personnes, y compris le président de la Commission sur l'égalité des chances pour le service fédéral (sous-commission I). En 2004, le budget annuel de la division s'élevait à 5,55 millions d'euros (frais de matériel uniquement).³⁷

Questions relatives au genre au sein d'autres ministères sur le plan régional:

- Le *Service des relations industrielles et de l'égalité*, qui dépend du ministère des affaires économiques et du travail, chargé de la promotion des questions d'égalité aux niveaux national et international dans le cadre des politiques sociales, du droit du travail et des relations professionnelles.
- Les *groupes de travail chargés de l'égalité de traitement*: institués en 1993, ils sont présents au sein de chaque ministère pour les questions liées à l'égalité de traitement et la promotion des femmes. Ils font partie de l'IMAG.
- *Cadre institutionnel pour la promotion de la place des femmes dans les sciences*:
 - Unité pour les projets FSE liés au thème «Femmes et science» et aux programmes visant à promouvoir la présence des femmes dans les universités (ministère de l'éducation, de la science et de la culture)
 - Groupes de travail sur l'égalité des chances dans les universités
 - Services de coordination des études sur la condition féminine et de la recherche sur les questions de genre dans les universités
 - Vice-recteurs chargés des mesures d'action positive en faveur des femmes et vice-recteurs chargés du développement du personnel et des mesures d'action positive en faveur des femmes
- *La Division chargée des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et dans l'éducation* (Ministère de l'éducation, des sciences et de la culture) afin d'enrayer la discrimination dans le système d'enseignement scolaire, conformément à la Convention des Nations unies, et de prendre des mesures visant à promouvoir l'égalité des droits.
- *Service pour l'intégration de la dimension de genre aux niveaux international et national pour les droits fondamentaux et la promotion de la santé* (Ministère fédéral de la sécurité sociale, des générations et de la protection des consommateurs)³⁸
- *Division pour la condition masculine*, qui oeuvre au sein du Ministère fédéral de la sécurité sociale, des générations et de la protection des consommateurs. Depuis 2001, elle est chargée de la recherche entreprise dans ce domaine, du suivi de l'application de la législation d'un point de vue spécifiquement masculin, de la promotion et du soutien des initiatives masculines.
- *Unité de coordination FSE (GEM)*: fondée en 2000 par le Ministère de l'économie et du travail.³⁹
- *Consultants pour les femmes au niveau régional*: tous les «länder» disposent d'unités de travail spécialement réservées aux affaires féminines et à la promotion de l'intégration de la dimension de genre aux niveaux local et régional.

³⁶ *Federal Law Gazette*. I, n° 49/2002

³⁷ Le budget du Bureau de l'Ombud pour l'égalité de traitement est financé conjointement avec d'autres dépenses du ministère et n'est pas disponible séparément. Il en va de même pour le budget de la commission pour l'égalité de traitement agissant au niveau du secteur privé.

³⁸ Activités en matière d'intégration de la dimension de genre à l'échelle internationale, développement de la formation pour les fonctionnaires, promotion d'activités internes relatives à la dimension de genre (santé productive, conseils, etc.)

³⁹ Encourage toute activité relative à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre des projets financés par le Fonds social européen.

2. Belgique

La Belgique, en tant qu'État fédéral, est gouvernée par ses communautés et ses régions, qui sont investies de pouvoirs différents et dotées de gouvernements et de parlements séparés (à l'exception de la Communauté flamande et de la Région flamande).

Au niveau fédéral:

Depuis 1992, un *Ministère fédéral chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes* est en place.

Depuis 1999, des efforts accrus ont été fournis en termes de coordination des mécanismes visant à l'égalité: des conférences interministérielles, un plan d'action national de lutte contre la violence à l'égard des femmes, un plan d'égalité intégrant la dimension de genre et l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre ont été approuvés.

Un *Institut pour l'égalité des femmes et des hommes* indépendant existe depuis 2003 afin de coordonner et de mettre en œuvre la stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Celui-ci dérive de l'ancien service pour l'égalité entre les femmes et les hommes, créé en 1992 par le Ministère de l'emploi et du travail. L'institut réformé a pour mission d'engager des poursuites judiciaires en cas de discriminations fondées sur le sexe. En 2004, il employait 25 personnes et disposait d'un budget de 4,33 millions d'euros.

Au niveau du parlement fédéral, deux commissions consultatives ont été mises en place. En outre, le *Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes* a été créé en 1993 en tant qu'organe consultatif fédéral auprès du Ministère de l'emploi et du travail. Il a remplacé et réformé une commission du travail des femmes placée sous le contrôle du Ministère de l'emploi et du travail et active depuis 1975, et un conseil de l'émancipation, créé en 1986 sous la responsabilité du secrétaire d'État à l'émancipation sociale. Le conseil réformé est chargé de l'ensemble du cadre de l'égalité des chances. À la demande du ministre chargé de l'égalité des chances, d'un autre ministre, d'organismes ou de personnes à titre individuel, voire de sa propre initiative, le conseil élabore des rapports, organise des études, propose des mesures et informe sur les politiques en matière d'égalité des chances.

En outre, pour ce qui est de la coopération et du développement, il existe des organisations civiles telles que la *Commission femmes et développement* et la *Plateforme population et développement*.

Au niveau des communautés:

- Le premier *ministre flamand chargé de l'égalité des chances* a été nommé en 1995. Au sein de la communauté flamande, un réseau de fonctionnaires chargés de l'émancipation a été mis en place. On distingue trois structures d'orientation sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, à savoir la cellule «*égalité des chances en Flandres*», qui compte 7 membres, le service flamand «*émancipation*» et la cellule installée au sein de l'unité «*Europe-emploi*». Un centre de recherche sur les politiques d'égalité a été créé en 2001, à l'instar d'un *velvet triangle* (lien de collaboration), lequel consiste en un cercle de personnes qui s'attachent à promouvoir des relations étroites entre décideurs politiques, chercheurs et associations de femmes.
- Au sein de la *Communauté française*, le ministre-président de la communauté française est responsable de l'ordre du jour en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'unité pour *l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* a pour mission d'insuffler un élan à l'intégration de la dimension de genre dans les domaines de compétence de la Communauté française. Elle vise également à constituer un point de contact dynamique avec les ONG, permettant d'engager en parallèle des travaux de recherche et d'échanges. L'unité dispose

d'un budget annuel de 700 000 à 800 000 euros depuis 1999. La Communauté française a adopté une résolution préconisant l'utilisation, par son gouvernement, d'indicateurs ventilés par sexe.

Au niveau des régions:

- Depuis 2003, le *Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes* émet des avis et des recommandations dans les domaines liés aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes.
- La Région de Bruxelles capitale a désigné en 2000 un *ministre chargé de l'égalité des chances* (au sens large). Une *cellule «égalité des chances»*, en collaboration avec l'administration fédérale, agit sous la responsabilité du ministre-président de la Région Bruxelles capitale et a pour mission d'instaurer l'intégration de la dimension de genre au sein de l'administration. Un *point anti-discrimination* a été installé au niveau du service régional pour l'emploi ORBEM. En 2001, un *comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* a été créé lors du conseil régional de Bruxelles et de la commission communautaire commune.

3. Chypre

Le Ministère de la Justice et de l'ordre public est l'instance chargée de la promotion globale de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la protection des droits des femmes dans tous les domaines.

Le *mécanisme national pour les droits des femmes (NMWR)*, établi en 1994 par le conseil des ministres dudit ministère, a pour rôle de coordonner les questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes. Cinq champs d'action sont définis dans le cadre du NMWR: 1) agir en tant que chaîne de communication entre le gouvernement et la société civile, 2) promouvoir une collaboration interministérielle, notamment au moyen des *Gender Focal Points* (centres de liaison sur les genres), 3) faciliter l'intégration des questions de genre aux politiques du gouvernement, 4) encourager et soutenir l'établissement de et la collaboration avec d'autres organes/structures visant à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, 5) développer des liens étroits avec l'ensemble des organisations internationales œuvrant dans ce domaine. Conformément à son plan d'action, le NMWR traite de toutes les questions relatives à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, y compris la réforme législative, la violence à l'égard des femmes, la participation des femmes sur la scène publique et privée, l'augmentation de la sensibilisation, la participation des femmes au marché du travail, les femmes et la paix, l'intégration de la dimension de genre, l'octroi de subventions aux ONG. Le budget du NMWR, lequel couvre les frais liés à ses programmes et activités ainsi que les subventions accordées aux ONG, est passé de 44 000 euros en 1995 à 366 000 euros en 2003. Les rémunérations du personnel et les dépenses de fonctionnement sont imputées au budget général du Ministère de la justice et de l'ordre public. Le secrétariat général du NMWR est composé de trois postes (1 cadre supérieur et 2 agents administratifs).

D'autres mécanismes institutionnels sont destinés à favoriser la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes:

- le Commissaire pour l'administration (médiateur), dont les compétences ont été élargies aux enquêtes sur les plaintes liées à la discrimination sexuelle
- l'Institut national pour la protection des droits humains
- le Comité consultatif sur la violence familiale, qui contrôle depuis 2002 l'application de la prévention en matière de violence domestique (prévention et protection des victimes)⁴⁰

⁴⁰ Loi, 2002 (L. 119(I)/2000)

- le Comité pour l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de formation professionnelle, qui contrôle depuis 2002 la mise en œuvre de l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle⁴¹
- le Comité d'enquête et d'évaluation du travail, qui traite depuis 2002 les conflits relatifs à l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale⁴².

Outre les instances précitées, d'autres structures institutionnelles ont été mises en place dans le secteur privé, y compris l'*Institut méditerranéen du genre* et l'*Observatoire chypriote pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes*

Le processus d'adhésion de Chypre à l'UE, qui a évolué à un rythme soutenu depuis 1988, a requis l'harmonisation de l'acquis communautaire et entraîné la promulgation, dans un délai donné, d'une législation fondamentale pour la vie des femmes en matière d'égalité de traitement et de conditions de travail et, en parallèle, il a nécessité la création de l'infrastructure administrative nécessaire à l'application de la législation et des politiques pertinentes.

Le *mécanisme national pour les droits des femmes* (NMWR) identifie trois catégories de problèmes majeurs en ce qui concerne la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin. Ces derniers sont d'ordre politique, en raison du déséquilibre entre les sexes dans la quasi-totalité des secteurs; socio-économique, tel que le double fardeau ainsi que la féminisation du chômage; enfin, idéologique et psychologique, compte tenu des rôles traditionnels et de l'absence d'un environnement adapté aux spécificités de sexes...

4. La République tchèque

Une *Unité pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, qui réunit 5 employés, a été établie au Ministère du travail et de la condition sociale le 1^{er} février 1998. Elle prépare des propositions sur le plan d'action national, évalue les mesures adoptées et contrôle l'efficacité des dispositions tout en coopérant avec les institutions gouvernementales, les partenaires sociaux, les organisations non-gouvernementales et d'autres instances.

Depuis janvier 2002, tous les ministères sont tenus de mettre en place leurs propres *plans d'action pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau ministériel* et d'employer des personnes-contact responsables des questions d'égalité (*gender focal points*). À cet égard, le Ministère des finances doit élaborer une méthodologie permettant d'établir les budgets publics selon la perspective de genre aux échelons national, régional et local de l'administration tchèque.

Le *Conseil gouvernemental sur l'égalité entre les femmes et les hommes* (créé par résolution du gouvernement en octobre 2001) est une instance consultative permanente du gouvernement ayant pour fonction d'instaurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Le conseil, qui compte 23 membres, rédige des propositions visant à promouvoir et à parvenir à: a) la mise en œuvre de politiques de base; b) la coordination des principales administrations des politiques ministérielles; c) établir la liste des priorités des projets ministériels; d) identifier les problèmes actuels et d) évaluer l'efficacité de la mise en œuvre du principe d'égalité. Le conseil rassemble des décideurs de haut niveau (vice-ministres), des partenaires sociaux et des ONG ainsi que des experts. Des débats cruciaux ont également eu lieu dans les domaines de la politique de subvention de l'État, de la méthode de

⁴¹ Loi, 2002 (L. 205(I)/2002)

⁴² Loi, 2002 (L.117(I)/2002)

gender budgeting, de la réforme du système électoral, des statistiques sur les questions de genre et de la violence domestique. Ces discussions ont débouché sur des recommandations adressées au gouvernement.

La *commission permanente pour la famille et l'égalité des chances* a été établie en juillet 2002 par la chambre des députés de la République tchèque. Elle comprend 10 membres et des députés issus de tous les partis politiques.

Les principales questions de genre ci-après ont fait l'objet d'un débat de société en République tchèque:

- promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes en tant que politique gouvernementale,
- développement d'une conscience juridique et d'une loi visant à protéger l'égalité entre les femmes et les hommes,
- promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès aux activités économiques,
- recherche d'un équilibre en termes de situation sociale des hommes et des femmes qui s'occupent d'enfants/membres dépendants de la famille,
- élimination de la violence à l'encontre des femmes,
- préparation d'une législation anti-discrimination.

Les partenaires sociaux (syndicalistes et représentants du patronat) disposent quant à eux de groupes de travail, de commissions et de comités intervenant sur le lieu de travail en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

5. Danemark

Conformément à la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tous les ministères sont responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur qui leur incombe (intégration de la dimension de genre). Au Danemark, les mécanismes institutionnels directement impliqués dans l'égalité entre les femmes et les hommes sont: le *Ministère de l'égalité des sexes*, le *département de l'égalité entre les femmes et les hommes*, le *conseil de l'égalité*, le *ministère du travail* ainsi que d'autres institutions, acteurs et plusieurs organisations non-gouvernementales (ONG).

Le gouvernement danois définit la protection de l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes comme le principe de base de ses politiques. Au Danemark, les travaux menés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes reposent sur une approche à deux volets, à savoir la mise en œuvre de la stratégie visant à l'intégration de la dimension de genre, ainsi que des initiatives spécifiques. Le ministre chargé de ce domaine est le *ministre de l'égalité des sexes*. Au Danemark, le premier ministre en charge des questions d'égalité a été nommé en juillet 1999. Parmi les responsabilités qui lui incombent figure la coordination des travaux réalisés par le gouvernement central en matière d'égalité hommes-femmes entre les portefeuilles des autres ministères.

Le *département de l'égalité entre les femmes et les hommes* a pour mission d'appliquer et de protéger l'égalité entre les femmes et les hommes au Danemark. Il agit en tant que secrétariat du ministère et traite les tâches dévolues au ministère au titre de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes. En outre, ce département assure le suivi des travaux menés officiellement dans ce domaine par les gouvernements des pays nordiques, l'UE, le Conseil de l'Europe et les Nations unies. En 2004, le service emploie 20 personnes et dispose d'un budget de 14,7 millions DKK. Le financement supplémentaire destiné à des projets précis tels que la violence à l'égard des femmes ou la traite d'être humains dispose d'une ligne budgétaire spécifique.

Le Ministère de l'égalité des sexes nomme les membres du conseil de l'égalité, lequel est composé d'un président, qui possède également la qualification légale de juge, et de deux autres membres juristes (*attorney*) experts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de relations sur le marché du travail. Le conseil a été instauré en 2000, et il a acquis un statut permanent en 2003. Il reçoit et analyse les plaintes courantes liées au traitement discriminatoire des femmes et des hommes.

Ci-après figurent d'autres institutions dont la vocation professionnelle est axée sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes:

- Le *Comité sur les affaires internationales en matière d'égalité* fondé en 1987 par le premier ministre en tant que forum consultatif. Ses membres sont issus des partis politiques (5 représentants), des ministères compétents (Ministère de l'emploi, des affaires étrangères, département d'égalité des chances entre les femmes et les hommes) ainsi que des organisations de femmes et d'hommes.
- *Les universités*: recherche sur les femmes et les questions de genre – l'université de Copenhague, qui accueille la coordination des études sur les questions de l'égalité entre les sexes au Danemark, et l'université de Roskilde, qui abrite le Centre national de recherche sur l'égalité des sexes (créé en 2002)
- Le *Centre danois d'information sur les femmes et l'égalité des chances (KVINFO)* est une institution indépendante qui relève du Ministère de la culture. Il dispose d'un centre culturel national d'information et de documentation lui permettant de communiquer les résultats des recherches menées sur la condition féminine et les questions de genre au grand public.
- Des *ONG* et notamment le Conseil des femmes danoises, organisation de coordination qui regroupe 52 associations de femmes subventionnées grâce à une aide annuelle d'un montant de 1,1 million DKK par le ministère de l'égalité des chances.
- Le Service national pour l'emploi compte 19 consultants dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des consultants en relation avec chacune des 275 municipalités danoises.

Rapports:

Chaque année, le ministre de l'égalité des sexes rend compte au Parlement des réalisations et stratégies pour l'année écoulée et l'année à venir. Le compte rendu est suivi d'un débat parlementaire.

Une année sur deux, l'ensemble des ministères et des municipalités sont tenus de rendre compte au ministère de l'égalité des sexes de leurs accomplissements récents et des mécanismes institutionnels instaurés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les rapports sont évalués et publiés sur un site web officiel, ce qui permet aux citoyens d'effectuer des comparaisons entre d'autres municipalités et la leur.

6. Estonie

Conformément au statut du Ministère des affaires sociales, le domaine de compétence du ministère comprend la rédaction et la mise en œuvre de plans visant à résoudre les problèmes sociaux de l'État, la gestion de la protection de la santé publique et des soins médicaux, l'emploi, le marché du travail et l'environnement de travail, la sécurité sociale, l'assurance sociale et le bien-être social, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la coordination des activités dans ce domaine, ainsi que la préparation des projets législatifs y afférents (article 5, domaine de compétence du ministère des affaires sociales.)

L'article 13 dudit décret concerne le *Service chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes* et ses fonctions principales. Il prévoit, entre autres, les dispositions suivantes:

- Un service ministériel consiste en une unité structurelle du ministère n'étant investie d'aucun pouvoir exécutif eu égard aux personnes en dehors du ministère, sauf disposition contraire de la loi.
- La principale fonction du *Service chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes* consiste à prévoir des politiques et mesures en matière d'égalité hommes-femmes afin de réduire les inégalités et d'assurer l'égalité de traitement, et de coordonner la mise en œuvre de ces mesures et de la stratégie d'intégration de la dimension de genre.

Conformément à la *loi sur l'égalité des sexes* (en vigueur depuis le 1^{er} mai 2004), deux nouvelles instances sont instaurées.

- Le *Commissaire à l'égalité entre les femmes et les hommes*, expert indépendant et impartial qui agit de manière indépendante, veille au respect des exigences liées à la *loi sur l'égalité des sexes* et remplit d'autres fonctions imposées par la loi.
- Le *Comité pour l'égalité des sexes*, organe consultatif du ministère des affaires sociales, qui approuve les objectifs généraux en matière de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et conseille le gouvernement de la République d'Estonie sur les questions liées à promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'Office statistique estonien produit des données ventilées par sexe pour l'élaboration de politiques favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes et la mise en œuvre de programmes et projets visant à l'éradication de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

Parmi les ONG, les centres de recherche et les associations de femmes, à savoir le réseau des femmes estoniennes et l'association de Tables rondes d'organisations féminines, jouent un rôle actif.

7. Finlande

Les institutions chargées de l'égalité entre les femmes et les hommes sont l'*Unité pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, le *Médiateur pour l'égalité*, le *Comité pour l'égalité* et le *Conseil pour l'égalité*.

Une réforme administrative des mécanismes nationaux en faveur de l'égalité hommes-femmes a eu lieu en 2001. Cette réforme comprenait la création d'une nouvelle entité dénommée *Unité pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Cette unité emploie un personnel composé de dix membres et dispose d'un budget de 82 000 euros.⁴³ Les travaux de l'État finlandais en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont divisés en trois parties, telles que décrites ci-dessous. L'*Unité pour l'égalité entre les femmes et les hommes* a pour tâches la rédaction et le développement, en collaboration avec d'autres ministères, de la politique du gouvernement finlandais en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette unité assure la coordination de l'intégration de la dimension de genre au sein de l'administration d'État. Elle prépare la législation nationale tout en prenant part à la législation et à la politique de l'UE en matière d'égalité. Elle est également chargée des tâches liées aux affaires internationales.

Depuis 1995, à l'issue de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, des efforts soutenus sont fournis afin d'intégrer la dimension de genre à l'administration

⁴³ Le budget opérationnel 2004 ne comprend pas les salaires du personnel

d'État. Le *plan d'action du gouvernement 2004-2007 pour l'égalité entre les femmes et les hommes* comporte un programme détaillé de l'intégration de la dimension de genre dans toutes les administrations d'État. Une réforme administrative des mécanismes nationaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a eu lieu en 2001.

Le *Médiateur pour l'égalité* joue le rôle d'autorité indépendante de contrôle sous la tutelle du Ministère des affaires sociales et de la santé. Ses tâches consistent à superviser l'application de la loi sur l'égalité, notamment l'interdiction de la discrimination prévue par ladite loi, et la promotion du respect de cette même loi. L'équipe du médiateur communique, engage des actions et dispense des conseils, des instructions et prépare des déclarations dans les affaires liées aux violations de la législation en matière d'égalité. Les conseils et les déclarations sont gratuits. Le médiateur contrôle les implications de l'égalité dans les différents secteurs de la société. Il emploie neuf membres du personnel et son budget s'élève à 98 000 euros, sans compter les coûts de personnel.

Outre le Médiateur, l'égalité est contrôlée par le *Comité pour l'égalité*, qui n'emploie pas de personnel à temps plein, mais est néanmoins doté d'un budget de 5 000 euros.

Le *Conseil pour l'égalité*, établi en 1972, est un organe consultatif parlementaire au sein de l'administration d'État. Il est composé de représentants des partis politiques parlementaires ainsi que du Conseil national des femmes finlandaises et de la NYTKIS, coalition des Associations de femmes finlandaises pour une action commune. Le Conseil pour l'égalité prépare des initiatives en vue de réformes visant à développer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il engage des débats sur l'égalité avec les autorités, les institutions publiques et municipales, et les partenaires sociaux notamment. Il emploie deux personnes et son budget annuel s'élève, pour 2004, à un montant de 80 000 euros, les coûts de personnel n'étant pas pris en compte.

Depuis le début des années 1970, *Statistics Finland* fournit des statistiques ventilées par sexe. *Statistics Finland* travaille en étroite collaboration avec l'Unité gouvernementale pour l'égalité. Cette coopération a donné lieu au baromètre «égalité entre les femmes et les hommes», publié trois fois depuis lors, à savoir en 1998, 2001 et 2004. Ce baromètre vise à analyser, au moyen d'estimations féminines et masculines, les attitudes et expériences personnelles, la division du travail et des pouvoirs entre les sexes, et dans quelle mesure cette division est acceptable dans des circonstances sociales données, à un moment donné. La comparaison des résultats obtenus à différents moments produit des informations sur la continuité ou l'évolution des relations mutuelles entre les hommes et les femmes. *Statistics Finland* est dotée d'une unité spéciale de statistiques ventilées par sexe. Toutefois, les considérations de genre ont réellement été intégrées à l'ensemble des statistiques. Toutes les tendances sociétales sont examinées sous l'angle de la dimension de genre.

8. France

En France, en mars 2004, le *Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle* a acquis un statut indépendant. Ses activités étaient jusque-là rattachées au Ministère de l'emploi et de la solidarité (vice-ministre chargé de la parité et de l'égalité professionnelle) et étaient auparavant gérées par un Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle.

Le Service des droits des femmes et de l'égalité est rattaché au ministère. Pour l'exercice 2003, son budget s'élève à 18 millions d'euros. Il emploie 220 agents, dont 50 sont affectés à l'administration centrale et 170 dans les régions et départements.

Plusieurs organes consultatifs sont placés sous la responsabilité du Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, tels que:

- Le *Conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale (CSIS)*, composé d'associations, de services administratifs et d'experts. Il émet des propositions à l'attention des autorités publiques.
- Le *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, constitué des représentants des partenaires sociaux (syndicats et patronat), de représentants du secteur public et d'experts. Il mène des études et formule des propositions en vue de faire progresser l'égalité.
- La *Commission nationale et les commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes* constituent, pour les acteurs publics, une plate-forme de réflexion sur les mesures à adopter dans ce domaine et d'harmonisation des politiques nationales et locales.
- *L'Observatoire sur la parité entre les femmes et les hommes* analyse la situation des femmes à l'échelle nationale et internationale. Il énonce des mesures dans le cadre de la parité entre les femmes et les hommes.
- Deux délégations parlementaires ont été créées à l'Assemblée nationale et au Sénat en vue d'assurer le suivi de l'application de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de prononcer des recommandations et d'informer les représentants élus.

Le Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle subventionne des ONG actives dans son domaine de compétences, un réseau national de 115 centres d'information sur les droits des femmes, dans le cadre du *Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF)*.

Le ministère mène une approche globale de l'intégration de la dimension de genre fondée sur des mesures spécifiques et horizontales. La Convention CEDAW est applicable en France depuis 1984 et oriente les autorités publiques. Le dialogue social et l'approche territoriale constituent les principes directeurs du ministre français de la parité et de l'égalité professionnelle.

Une trentaine d'accords de partenariats ont été signés avec le ministère, les autres administrations et organisations. Le «jaune budgétaire» des droits des femmes et de l'égalité a été instauré, lequel expose les efforts financiers du gouvernement français et l'analyse des actions des différents acteurs publics dans le domaine de l'égalité.

Le Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle met tout en œuvre pour recueillir et diffuser des données ventilées par sexe.

9. Allemagne

Le fondement juridique permettant la mise en œuvre d'une politique efficace en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dérive de l'article 3, paragraphe 2, de la loi fondamentale de République fédérale d'Allemagne. «Les hommes et les femmes sont égaux en droits. L'État encourage l'exécution effective de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et se charge de l'élimination des inégalités existantes.» Le gouvernement fédéral actuel a reconnu l'égalité des femmes et des hommes en tant que principe directeur constant de ses politiques et actions dans le cadre du concept de *gender mainstreaming*. Le principe de la généralisation de la dimension de genre fait également partie intégrante de la

deuxième partie du *Bundesgleichstellungsgesetz*, la loi fédérale sur l'égalité des chances, entrée en vigueur en décembre 2001.

Les institutions publiques suivantes garantissent et mettent en œuvre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Allemagne:

- Le *Comité de la famille, des personnes âgées, de la condition féminine et de la jeunesse* du *Bundestag* (parlement) allemand,
- le *Comité de la condition féminine et la jeunesse* du *Bundesrat*⁴⁴
- le *Ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, de la condition féminine et de la jeunesse*. L'année 1998 a été marquée par une révolution conceptuelle de la politique féminine vers l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Le service d'égalité entre les femmes et les hommes du Ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, de la condition féminine et de la jeunesse est actuellement composé de sept sections et compte cinquante membres du personnel répartis entre Berlin et Bonn. Les missions du Service d'égalité entre les femmes et les hommes sont multilatérales et consistent, inter alia, à mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre au sein de l'administration fédérale, à préparer la législation, développer des programmes et la recherche dans les domaines des questions de genre, appuyer les associations de femmes dans leurs projets, présider les comités directeurs et les groupes de travail, collaborer étroitement avec les *Länder*, tout en informant et en sensibilisant le grand public à ces questions. Le budget du Ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, de la condition féminine et de la jeunesse est passé de 3,2 millions de DM en 1985 à 11,25 millions d'euros en 2003 pour les mesures sociales et juridiques en matière d'égalité des chances. Les autres ministères, conformément à la stratégie d'intégration de la dimension de genre, traitent également les questions liées au genre, et un certain nombre de ministères disposent également de services dédiés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de leurs compétences, lesquels collaborent étroitement avec le service d'égalité entre les femmes et les hommes du Ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, de la condition féminine et de la jeunesse.

Le gouvernement fédéral rend compte des activités de plusieurs groupes de travail institutionnels et d'autres mécanismes visant à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit de:

- l'*Interministerielle Arbeitsgruppe*, groupe de travail interministériel chargé de la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre, présidé depuis 1999⁴⁵ par un président de l'égalité des chances;
- le *Gender Kompetenz Zentrum*, centre de compétence sur les questions de genre;
- la *Bundesgremienbesetzungsgesetz*, loi fédérale sur l'affectation à des organismes;
- la coopération avec les ONG/associations de femmes. Le Conseil des femmes allemandes reçoit une aide institutionnelle d'un montant annuel d'environ 520 000 euros provenant du budget fédéral. Pour la promotion des séminaires et autres réunions d'associations de femmes au niveau fédéral, le gouvernement octroie une subvention annuelle équivalant approximativement à 1,3 million d'euros;
- la mise en place d'un portail à l'échelle nationale sur l'emploi et les perspectives de carrière des femmes (à compter du 8 mars 2005);
- l'échange institutionnalisé de points de vue avec l'ensemble des acteurs du système fédéral et de la société civile dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des femmes par l'intermédiaire de deux groupes de travail fédéraux: l'un sur la traite des êtres humains, l'autre sur la violence domestique;

⁴⁴ Le *Bundesrat* représente les intérêts des États fédéraux

⁴⁵ Les résultats du processus de mise en œuvre sont présentés sur le site web à l'adresse suivante: www.gender-mainstreaming.net

- diffusion des politiques d'égalité des chances des Nations unies.

En aval du niveau fédéral, les *Länder* et les autorités locales sont responsables d'appliquer l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle régionale.

- Les *Länder* disposent de leurs propres lois en matière d'égalité des chances et de bureaux spécialisés dans ce domaine, lesquels sont toutefois différemment intégrés à l'administration. La conférence des ministres et sénateurs des *länder* pour l'égalité des chances et pour les femmes (GFMK) a eu lieu pour la première fois à Potsdam en 1991. La GFMK est considéré comme un instrument d'accompagnement des politiques du gouvernement fédéral important, en particulier dans les domaines du marché de l'emploi, du droit de la famille, de la pension de vieillesse et de la promotion de la politique scientifique.
- Les autorités locales disposent désormais⁴⁶ de plus de 1900 bureaux municipaux consacrés à l'égalité des chances ou de délégations de femmes dotées d'un organe de coordination établi à Berlin.

10. Grèce

En Grèce, le Ministère de l'intérieur, de l'administration publique et de la décentralisation et son *Secrétariat général pour l'égalité* sont chargés de la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Secrétariat général pour l'égalité employait, en 2004, 54 personnes, et gérait un budget de 2,01 millions d'euros.

Quatre types d'institutions méritent d'être mentionnées de façon à décrire le cas grec, à savoir: plusieurs *Comités régionaux de l'égalité*, un *Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, dont les tâches consistent en la promotion de la politique nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la coordination des ministères et institutions du secteur public, une *Commission parlementaire permanente pour l'égalité et les droits fondamentaux*, ainsi qu'un *Centre de recherche sur les questions d'égalité des sexes*.

En Grèce, le cadre législatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été établi par la Constitution de 1975, qui disposait que les hommes et les femmes grecs sont égaux devant le droit et disposent des mêmes droits et devoirs. Des lois importantes concernant la famille, l'éducation, l'égalité dans les relations sur le lieu de travail et la sécurité sociale ont été adoptées sur la base de cette Constitution.

La loi n°2839/2000 établissait treize *comités préfectoraux de l'égalité* opérant dans les capitales régionales du pays. Ces comités sont constitués par décision préfectorale de la région et consistent en:

- un secrétaire général de la région, en qualité de président;
- deux représentants du Secrétariat général pour l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de l'intérieur, de l'administration publique et de la décentralisation;
- un représentant de l'Association des préfetures, autorités locales grecques;
- un représentant de l'Association centrale des municipalités et communautés grecques.

Par décision du premier ministre, un *Comité interministériel pour l'égalité entre femmes et les hommes* a été établi en 2000. Celui-ci a pour mission la prise de décision en matière de promotion de la politique nationale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la coordination des ministres et institutions dans le secteur public pour le processus de politiques et actions en faveur des femmes aux niveaux central, régional et local.

⁴⁶En 1982, le premier bureau pour l'égalité des chances a été établi à Cologne.

Le *Centre de recherche pour l'égalité entre les femmes et les hommes (KETHI)* a été fondé en 1994. Le KETHI, qui dispose d'une entité juridique relevant du droit privé, est contrôlé et financé par le Secrétariat général pour l'égalité du Ministère de l'intérieur, de l'administration publique et de la décentralisation. Les activités du KETHI reposent sur deux axes: mener des travaux de recherche sociale sur les questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes, et améliorer le statut des femmes en contribuant à leur émancipation dans tous les domaines de la vie politique, économique et sociale, dans le cadre des politiques définies par le Secrétariat général pour l'égalité. En 2003, le Centre de recherche disposait d'un budget de 1,18 million d'euros.

En novembre, 2004, le comité gouvernemental a adopté le plan d'action national intitulé «Priorités politiques nationales et axes de l'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2004-2008)», qui assure la **mise en place** d'un nouveau mécanisme national, à savoir le *Comité pour l'égalité entre les hommes et les femmes*, qui constitue un outil de dialogue permanent entre le gouvernement, les organisations représentatives et les ONG, afin de former et d'assurer le suivi des politiques pertinentes. Le comité devrait assurer un service bisannuel, et il devrait être composé d'un vaste éventail de participants. Il sera présidé par le ministre de l'intérieur, de l'administration publique et de la décentralisation, suppléé, en son absence, par le secrétaire général de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui participe en tant que membre permanent. Le comité réunira également les secrétaires généraux des ministères compétents (économie, développement, éducation et religion, développement agricole, emploi et protection sociale, santé et bien-être social), des représentants des autorités locales et des régions, les partenaires sociaux, des associations tierces de fonctionnaires, d'agriculteurs et du Comité économique et social, ainsi que des organisations non-gouvernementales de taille. Le comité a pour but de planifier des politiques adéquates en matière d'égalité, y compris dans le domaine législatif, de présenter des propositions et des mesures pour leur réalisation, d'assurer le suivi de leur exécution et d'évaluer leurs résultats aux niveaux régional et national.

11. Hongrie

En 1995, le «mécanisme national hongrois visant à assurer l'égalité du statut des femmes» était établi par résolution du gouvernement⁴⁷. Sur cette base, le Secrétariat pour la politique en faveur des femmes a vu le jour dans le cadre du Ministère du travail en tant qu'unique organisation gouvernementale responsable de l'amélioration de la condition des femmes. Il n'existait aucune autre organisation ou institution à l'échelle régionale ou locale. En 1996, le Secrétariat pour la politique en faveur des femmes est devenu le Secrétariat pour l'égalité des chances, puis, en 1998, le Secrétariat pour la représentation des femmes, entité appartenant au Département des relations sociales du Ministère des affaires sociales et familiales. La Direction générale pour l'égalité des chances, établie en 2002 au sein du Ministère de la politique de l'emploi et du travail, a pour mission d'établir de façon claire et de développer les mécanismes nationaux en vue de l'application des principes d'égalité des chances dans les politiques spécialisées (intégration de la dimension de genre). En mai 2003, le directeur de la DG pour l'égalité des chances a été nommé *ministre sans portefeuille chargé de l'égalité des chances*. Le ministre a pour rôle essentiel la présentation et l'exécution de critères en matière d'égalité des chances dans les activités gouvernementales⁴⁸. Le Bureau du gouvernement pour l'égalité des chances a été établi le 1^{er} janvier 2004. Il s'agit d'un organe de l'administration

⁴⁷ Résolution n°2268/1995 (IX.8.) sur la distribution du travail eu égard à la politique en faveur des femmes

⁴⁸ Décret du gouvernement n°107/2003. (VII.18.) sur les rôles et responsabilités du ministre sans portefeuille chargé de l'égalité des chances

publique ne disposant d'aucun pouvoir à l'échelle nationale et travaillant sous l'autorité du gouvernement. Il a pour mission de promouvoir l'application de l'égalité des droits, des chances et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

À la fin de l'été 2004, le *Ministère de la jeunesse, de la famille, des affaires sociales et de l'égalité des chances* a été créé à partir de l'association d'un certain nombre de ministères. La promotion de l'exécution de l'égalité des chances sociales entre les femmes et les hommes constitue l'une de ses tâches fondamentales⁴⁹. Dans ce cadre, le ministre assume les fonctions liées à la coordination et au contrôle de la mise en oeuvre de l'accord CEDAW et prépare les rapports relatifs à l'exécution.

Afin d'accélérer la législation et les programmes d'action y afférents et d'impliquer les associations civiles représentant les intérêts des femmes, le gouvernement a établi le *Conseil pour les questions féminines*⁵⁰. Il s'agit d'un organe consultatif qui émet des observations et des propositions en vue de préparer les décisions du gouvernement. Il coordonne également la mise en oeuvre et le contrôle des programmes d'action visant à la promotion de l'égalité des chances pour les femmes. Ce conseil dispose d'un droit de regard sur l'évolution de l'élaboration de la législation et les mesures affectant l'égalité des chances. Il a pour membres des représentants des associations civiles qui travaillent en faveur de l'amélioration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et les associations civiles à l'échelle nationale représentant les intérêts des femmes, ainsi que les personnes menant des activités scientifiques et pratiques exceptionnelles en la matière. La création du conseil a contribué à promouvoir davantage et pour la première fois les questions et débats relatifs à la situation des hommes et des femmes.

À la suite de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin, le gouvernement hongrois a mis sur pied un *Comité interministériel pour la mise en oeuvre du programme d'action*, chargé de coordonner les travaux du gouvernement en vue de garantir aux femmes l'égalité des chances⁵¹. Dans sa résolution, le gouvernement a précisé les tâches liées à l'exécution des droits fondamentaux des femmes, la garantie de l'égalité des chances pour les femmes sur le marché du travail et dans le domaine des affaires sociales, l'enseignement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention de la violence familiale. La décision comprenait également l'instauration de services d'aide visant à consolider les associations civiles et le développement d'un système d'information contenant les données séparées appropriées. Aucun nouveau programme d'action national n'a été produit depuis l'expiration du délai fixé pour la mise en oeuvre de la résolution du gouvernement.

Le rôle politique assumé par les femmes au parlement n'a pas eu tendance à s'améliorer en termes d'effectifs féminins parmi les députés depuis le changement de régime politique. À peine dix pour cent des députés sont des femmes. Le nombre de ministres féminins s'est accru immédiatement après les élections législatives de 2002. Depuis lors, leur nombre n'a cessé de varier. Toutefois, certaines hautes responsabilités politiques sont assurées par des femmes. Ainsi, les postes de président du parlement, de président d'un parti de l'opposition et de chef de la fraction parlementaire du parti à la tête du gouvernement sont occupés par des femmes. La dimension de genre n'est pas toujours appliquée en matière de politique publique qui demeure un secteur imperméable dans ce domaine.

Au sein des commissions parlementaires, une *sous-commission pour les droits des femmes* a été mise en place en 1998, dans le cadre de la *commission pour les droits humains, les minorités et les affaires religieuses*. En juin 2003, la *sous-commission pour l'égalité des chances* a été créée. Celle-ci s'intéresse aux groupes défavorisés

⁴⁹ Décret du gouvernement n°289/2004. (X. 28.) sur les rôles et responsabilités du ministre

⁵⁰ Résolution du gouvernement n°1059/1999 (V. 28.)

⁵¹ Résolution du gouvernement n° 2174/1997 (VI. 26.)

de la société en général et n'est pas uniquement axée sur la situation des femmes. Le problème de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes se pose toutefois comme critère pour les travaux de plusieurs commissions parlementaires (commission pour la politique de l'emploi, commission sociale, commission pour la politique démographique).

L'amélioration de la situation des femmes et la cause visant à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes occupent une place de plus en plus importante dans les politiques du parti socialiste hongrois. Le secteur «femmes» participe activement à la prise de décisions et à l'application des perspectives féminines.

12. Irlande

En Irlande, le *Département de la justice, de l'égalité et des réformes législatives* bénéficie du soutien d'un ministre d'état. L'*unité pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, qui dépend du Département de la justice, de l'égalité et des réformes législatives, est chargé d'appliquer les engagements du gouvernement irlandais en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, y compris de développer une politique sur les questions de genre, d'assurer le suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes et de rendre compte des questions connexes aux autres services gouvernementaux et agences gouvernementales. Dix personnes de l'unité pour l'égalité travaillent sur les questions de politique. L'*Unité pour l'égalité entre les femmes et les hommes* du *Plan national de développement Irlandais* (NDP) est financée par les Fonds structurels et emploie 5 personnes.

L'entité d'assistance à l'enfance (*Childcare Directorate*), avec un personnel de 21 personnes, est chargée d'administrer un budget de 449 millions d'euros visant à augmenter les services et la qualité de l'assistance à l'enfance dans tout le pays en tant que plan national de développement 2000-2006.

Le Comité directeur national contre la violence à l'égard des femmes (*National Steering Committee on Violence Against Women*) a pour objectif de rassembler les organisations gouvernementales et les associations bénévoles travaillant avec les femmes victimes de violences.

Les *Commissions régionales* ont également été établies dans chacun des huit comités de coordination des services compétents au niveau local.

L'Autorité pour l'égalité (anciennement Agence pour l'égalité dans l'emploi) a été créée dans le cadre de la loi relative à l'égalité dans l'emploi (*Employment Equality Act*) et fonctionne sous l'égide du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative. D'un point de vue juridique, il lui incombe de travailler en faveur de l'élimination de la discrimination et de la promotion de l'égalité des chances dans l'ensemble des neuf domaines liés à l'égalité. L'Autorité compte 45 membres du personnel et son budget pour 2003 s'élève à 4,85 millions d'euros.⁵² Elle fournit également des informations sur la législation en matière de congé parental, d'adoption et de maternité.

Le *Bureau du directeur des enquêtes sur l'égalité* (ODEI - *Tribunal pour l'égalité*) sous l'égide du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, est la première instance de recours pour les affaires relevant du non-respect de la loi sur l'égalité en matière d'emploi et sur l'égalité de traitement. Le Tribunal pour l'égalité emploie 31 personnes, y compris son directeur, et son budget pour 2003 s'élevait à 1,85 million d'euros.

En particulier, les structures pour l'égalité ci-après méritent également d'être mentionnées:

- *l'Unité pour l'égalité entre les femmes et les hommes* du service éducation et

⁵² Compte tenu du fait que l'Autorité gère un calendrier global en matière d'égalité dans les 9 domaines de la législation y afférente, il est difficile de détailler le personnel travaillant sur les questions de genre, à l'exception des enquêtes pour lesquelles, en 2003, 19% des dossiers en cours portaient sur les questions de genre.

- science, cofinancée par les Fonds structurels;
- *l'Unité pour l'égalité du service finances*, qui soutient le développement d'initiatives en matière d'égalité dans la fonction publique, y compris l'égalité entre les femmes et les hommes;
- le *Conseil pour la santé des femmes*, qui dispose de 7 membres du personnel et d'un budget à peine supérieur à 0,5 million d'euros;
- *l'Agence de prévention des grossesses non désirées*, chargée d'élaborer une stratégie nationale afin de faire face à la grossesse en situation de crise;
- les *Points focaux*, qui contribuent à rendre compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et sont présents au sein de chaque service gouvernemental;
- le *Centre pour le partenariat social*, qui appuie le changement et l'innovation sur le lieu de travail, y compris la relation avec les politiques d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle;
- le *Comité cadre national pour les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle*
- le *Comité national pour l'égalité des chances dans l'entreprise*
- le *Conseil national des femmes d'Irlande*, auquel sont affiliées 156 organisations membres. Le financement annuel provenant du Département de la justice, de l'égalité et des réformes législatives s'élevait, en 2003, à 0,56 million d'euros;
- *l'Observatoire irlandais de la violence faite aux femmes*;
- la *Commission mixte sur la justice, l'égalité, la défense et les droits des femmes de l'Oireachtas* (parlement), qui rend compte de l'impact de la politique en matière d'égalité et de la législation sur les femmes à l'échelle nationale;
- la commission mixte a établi une sous-commission sur les droits des femmes.

13. Italie

Le ministre de l'Égalité des chances joue un rôle de coordination en politique nationale, dans des domaines particulièrement sensibles (par ex.: la pédophilie, la traite humaine, la lutte contre la discrimination), exposés aux difficultés et à la discrimination, ainsi que l'adoption d'enfants étrangers. Le ministre bénéficie du soutien du *Département pour l'égalité des chances* et de la *Commission nationale pour la parité et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes*.

Le *Département pour l'égalité des chances* est l'organe administratif d'appui au ministre de l'Égalité des chances. Il est chargé de la coordination et du suivi des mesures pertinentes adoptées dans le cadre d'instruments nationaux de reconnaissance et de mise en œuvre de la plate forme de Pékin. Les travaux de ce département jouissent du soutien de la Commission nationale pour la parité et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. En 2004, un *Bureau national pour la promotion de l'égalité de traitement et l'action contre les discriminations raciales* a été établi en vue de la directive UE n°2000/43.

Sous la présidence du ministre pour l'Égalité des chances a été établi le comité interministériel pour la coordination de la lutte contre la pédophilie (appelé « Ciclope »), en charge de la coordination de toutes les activités de prévention et de lutte contre la pédophilie, réalisées par les différentes administrations publiques en vue de les relier aux actions entreprises par le secteur privé.

Parmi les autres structures institutionnelles pertinentes figurent: 1) *l'Observatoire de la création d'entreprises par les femmes*, placé sous la responsabilité du Ministère de l'économie et des affaires commerciales ; 2) les *Conseillers/ères en égalité*, présents aux niveaux national, régional et local ; 3) des *Commissions et comités pour l'égalité des chances* implantés à tous les échelons de la fonction publique et au sein des principales entreprises ; 4) le *Comité national pour la mise en oeuvre des principes des chances entre les femmes et les hommes* sous l'égide du Ministère du travail et des affaires sociales.

En 2001, le nouveau gouvernement italien a établi des réformes institutionnelles, visant à augmenter le pourcentage de femmes aux postes décisionnels, à permettre aux femmes d'accéder à l'emploi dans tous les secteurs, aux services sociaux et aux ressources économiques.

Parmi les initiatives les plus importantes, il y a lieu de mentionner l'amendement à l'article 51 de la constitution et la réforme afférente de la loi électorale pour la représentation au Parlement européen, de même que les *masters* universitaires pour la formation professionnelle en vue de la promotion de l'égalité des chances dans les processus décisionnels politiques.

Il y a eu aussi la promotion de mesures positives ainsi que la lutte contre la pédophilie et la traite humaine.

Pour ce qui est de la traite humaine, le gouvernement italien assure annuellement un support financier à des projets ciblant la protection et la réhabilitation sociale et professionnelle des victimes. En 2003, le gouvernement italien a approuvé une loi par laquelle le crime de réduction à l'esclavage et à la traite humaine est amendé, afin qu'elle soit davantage adaptée aux caractéristiques actuelles du phénomène. Un numéro de téléphone vert est également opérationnel, conçu comme support d'urgence aux victimes.

Au cours des quelques dernières années, le gouvernement italien s'est concentré sur le principe de *mainstreaming* et sur l'adoption d'une perspective de genre dans l'ensemble des choix, politiques et actions encouragés par l'État.

14. Lettonie

Depuis 1999, le Ministère du bien-être social est l'institution assignée au développement de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. En février 2003, le Service des affaires européennes et juridiques a été établi en tant qu'organe gouvernemental chargé des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et a mis en place *l'unité de l'égalité entre les femmes et les hommes* qui emploie 3 personnes en 2004. Le budget accordé à cette unité n'est pas disponible séparément.

Parmi les mécanismes institutionnels importants chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes, il convient de citer:

- le *Conseil pour l'égalité des sexes*, établi en 2002 afin d'assurer la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau le plus élevé. Il est établi et adopté par le conseil des ministres et compte 12 représentants à la tête de l'administration publique, des instituts non-gouvernementaux et de recherche. Ses membres sont élus pour trois ans. Le ministère du bien-être préside ce conseil. Le Conseil pour l'égalité des sexes joue un rôle consultatif dans la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les échelons institutionnels publics;
- un *Groupe de travail interministériel* de représentants des ministères d'exécution, des ONG, du Syndicat libre de Lettonie et de la Confédération des employeurs lettons, chargé de coordonner l'intégration des principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes et en matière de législation. Le groupe interministériel a été établi en décembre 2001.
- le *Bureau d'État des droits de l'homme*, chargé de surveiller le respect des normes eu égard à l'égalité entre les femmes et les hommes;
- l'*Inspection d'État du travail*, chargée de faire appliquer et de contrôler la législation en matière de travail et de santé;
- les ministères d'exécution/secrétariats des ministères pour les missions spéciales, chargés de coordonner et d'intégrer les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques actuelles et futures;
- le *Groupe de coopération interparlementaire des femmes*, créé en 2003. Toutes les femmes députées en sont membres et contribuent à mettre en lumière les

- questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans différents secteurs et débattent des conclusions à dégager pour la société dans son ensemble;
- un *Sous-comité pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, chargé de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la dimension de genre au niveau législatif en préparant des propositions de modification de la législation, en suscitant le débat sur l'égalité entre les femmes et les hommes, au moyen d'échanges avec les autres pays, etc.
 - le *Bureau central de la statistique* de Lettonie, chargé d'analyser les domaines posant une problématique relative au genre;
 - l'*École d'administration publique lettone*, avec la participation d'experts locaux et étrangers au développement de formations tenant compte de la dimension de genre.

Le *Document conceptuel sur la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes* a constitué le premier document stratégique dans le domaine de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Il a été développé dans le cadre d'une étroite collaboration entre les institutions gouvernementales, les organisations non-gouvernementales, les chercheurs, les experts en la matière et a été adopté par le conseil des ministres en octobre 2001.

Le *Programme pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes* pour 2005-2006 a été accepté par le conseil des ministres en septembre 2004. Il a pour objectif global de promouvoir une application efficace, intégrée et coordonnée des questions liées à l'égalité entre les sexes et de développer un système institutionnel durable. Quatre orientations principales ont été identifiées: l'éducation à tous les niveaux, et la sensibilisation de la société aux questions d'égalité de genre; réconciliation entre travail et vie familiale; amélioration de la capacité administrative à travailler en tenant compte des questions de genre et amélioration des mécanismes stratégiques en matière d'égalité; prévention de la violence.

Les lois les plus importantes contenant de nouvelles normes visant à la promotion de l'égalité hommes-femmes sont entrées en vigueur au cours de l'année 2002: elle portent sur le droit du travail et le droit sur la protection sur le lieu de travail. Ladite législation comprend des normes en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, à savoir une rémunération égale et l'accès égal à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles, les conditions de travail, le congé parental, la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe et la protection des travailleuses enceintes. L'allocation de congé de paternité constitue l'un des changements récents destinés à encourager la réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'intégration de la dimension de genre est essentielle au développement de l'égalité entre les femmes et les hommes. De nouvelles formes éventuelles de coopération, le renforcement du potentiel et la mise en place de méthodes et d'instruments sont extrêmement importants. Une éducation et une formation constantes de tous les partenaires en matière d'intégration de la dimension de genre constituent désormais une pratique courante.

15. Lituanie

La réforme du système juridique letton a, entre 2000 et 2004, fait l'objet de progrès manifestes. La *loi sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes* contient une disposition sur l'intégration de la dimension de genre, laquelle prévoit des obligations incombant à toutes les institutions publiques afin de mettre en œuvre l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, dans les limites de leurs

compétences respectives.⁵³ Les derniers amendements (2002) concernent l'égalité des chances dans l'accès aux biens et services et la fourniture de ceux-ci. La nouvelle législation constitue une étape importante pour la Lituanie en vue de rendre son système conforme aux normes internationales sur les droits fondamentaux et les principes d'égalité entre les femmes et les hommes. La Lituanie a ratifié le Protocole facultatif à la CEDAW en juin 2004.⁵⁴

Les mécanismes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et d'avancement de la condition des femmes interviennent à des niveaux étroitement liés:

Au niveau parlementaire

- Le Comité des droits humains et la Commission pour les affaires familiales et de l'enfance qui examinent et jettent les bases de lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre la discrimination et contrôlent, à l'échelle parlementaire, les organes de défense des droits fondamentaux (définition large).
- Le *Groupe parlementaire des femmes* créé en 1997, qui tient lieu de point de rencontre pour l'échange d'opinions. (15 membres)

Au niveau gouvernemental⁵⁵

- Le *Conseiller du premier ministre*, nommé en 2002: ce dernier assiste et conseille le premier ministre dans l'élaboration des dispositions et priorités politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dans la prise de décisions et la mise en œuvre de celles-ci dans les domaines de la famille, de l'enfance, de la jeunesse, des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et des ONG compétentes en la matière. (une personne)
- Le *ministère de la sécurité sociale et du travail*, qui a pour tâche de coordonner l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs ainsi que sa mise en œuvre dans le domaine de la sécurité sociale et du travail. (une personne employée)
- La *Commission interministérielle pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes*, instituée par le gouvernement en 2000; celle-ci comprend des représentants de tous les ministères, du service des statistiques et travaille en étroite collaboration avec d'autres structures, ainsi qu'avec le Bureau du médiateur pour l'égalité des chances et les associations (ONG) de femmes. (18 personnes). Ses tâches sont multiples dans le cadre du processus d'accomplissement de l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment de la coordination du *Programme national 2003-2004 pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes*, lequel contient des activités à différents niveaux.⁵⁶ La commission est responsable (au moyen de comptes rendus annuels) devant le gouvernement.

⁵³ 1) veille à la garantie de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des projets de loi et actes juridiques qui en découlent; 2) rédige et met en œuvre des programmes et des mesures visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 3) dans le respect des dispositions prévues par la loi, fournit une assistance aux programmes des organismes public, instituts publics, associations et fondations caritatives contribuant à la mise en œuvre de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

⁵⁴ Le programme lituanien contient une disposition prioritaire concernant la politique visant à assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'éducation, de remise à niveau des qualifications, d'emploi, de promotion, d'établissement des salaires; pour permettre aux femmes de participer, sur un pied d'égalité, à tous les secteurs de la vie politique et publique ainsi qu'à des activités de prestige, à occuper des postes clés au sein d'institutions de la fonction publique.

⁵⁵ Aucun budget séparé n'est disponible

⁵⁶ Celui-ci englobe tant les droits fondamentaux des femmes, y compris la lutte contre la violence à l'égard des femmes, la traite des femmes, les questions liées à la protection de la santé, et l'égalité des chances dans les secteurs de l'emploi, éducatif et scientifique, politique et en matière de prise de décision. Une partie séparée du programme concerne le développement d'instruments et de méthodes, la mise en place de mécanismes institutionnels et l'amélioration des statistiques.

- Le *Service statistique* du gouvernement lituanien recueille des statistiques ventilées par genre, publiées, depuis 1997, dans «Femmes et hommes en Lituanie».

Organes indépendants

- Le *Médiateur indépendant pour l'égalité des chances* (établi en 1999) supervise la législation en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, mène des enquêtes sur les plaintes liées tant à la discrimination directe qu'indirecte fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, et impose des sanctions administratives, présente des recommandations au gouvernement et aux institutions administratives en matière de révision d'actes juridiques et de priorités sur la mise en œuvre de l'égalité des droits. Chaque année, le médiateur rend compte de l'état de la législation au Parlement. Il compte 9 personnes, médiateur compris, et dispose d'un budget de 550 000 LTL en 2004.
- *Les Centres de recherche et d'étude sur le genre*: 3 centres fournissent des compétences en matière d'égalité des chances, de recherche sur les questions y afférentes, d'expertise, de défense, médiation, consultations. Ils sont financés grâce à des projets.

Niveau local. En 2001, la municipalité de Vilnius a nommé une personne responsable de l'égalité des chances.

Les questions d'intégration de la dimension de genre font partie de plusieurs programmes. Le gouvernement lituanien affirme que la politique publique contient une dimension d'égalité entre les femmes et les hommes.

16. Luxembourg

Au Luxembourg, les mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes sont appliqués aux niveaux gouvernemental, parlementaire et municipal.

- En 1995, un Ministère de la promotion féminine indépendant a été créé au sein du gouvernement. En 2004, son appellation a été remplacée par celle de Ministère de l'égalité des chances⁵⁷, mais l'ordre du jour demeure axé sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la dimension de genre. Cette nouvelle dénomination insiste davantage sur le fait que le ministère concentre explicitement ses activités sur les femmes et les hommes. Le Ministère de l'égalité des chances constitue l'un des 19 ministères du nouveau gouvernement en place depuis le 31 juillet 2004. Depuis sa création en 1995, le ministère peut compter sur des fonds bénéficiant d'une augmentation annuelle. En 1995, son budget s'élevait à 3,42 millions d'euros, soit 0,10% du budget de l'État, une enveloppe budgétaire passée à 7,87 millions d'euros en 2004, soit 0,14% du budget global de l'État. Le ministère emploie 11,5 personnes à temps complet. La coordination de la politique en faveur de la promotion des femmes ainsi que la communication avec tous les organes d'orientation aux niveaux régional et national relèvent de ses compétences. En outre, le Ministère de l'égalité des chances préside les politiques interministérielles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, encourage les études l'impact selon le genre et les actions positives dans le domaine économique (secteur privé). Il est également chargé des relations internationales dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et supervise l'exécution des mesures de protection des femmes, des filles et des enfants victimes de violence.
- En 1996, le *Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes* a été mis en place en tant qu'organe consultatif spécialement chargé de soutenir

⁵⁷ La dénomination implique l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (définition restreinte).

la transmission du principe d'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux politiques et dans tous les domaines d'intervention (intégration de la dimension de genre).

- Le *Comité du travail féminin*, créé en 1984, a été placé en 1995 sous la coordination de l'actuel Ministère de l'égalité des chances. Il s'agit d'un organe d'orientation dans les domaines du travail, de l'éducation et de la formation des femmes.
- En 1999, le *Comité des actions positives* a été instauré afin de superviser l'octroi de bourses à des sociétés dotées d'une stratégie spécifique en matière d'égalité. Il rassemble les membres du gouvernement et les partenaires sociaux.
- Au niveau parlementaire, une commission spécifique et permanente, la *Commission pour l'égalité des chances des femmes et des hommes et de la promotion féminine*, a été instaurée en 1996. En 2004, elle a été intégrée à une commission plus large, à savoir la *Commission de la famille, de l'égalité des chances et de la jeunesse*. Le champ d'application de ladite commission concerne l'analyse de propositions juridiques concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. L'intégration du principe de genre à d'autres commissions parlementaires constitue toujours un défi selon le gouvernement luxembourgeois. Une audience annuelle sur la promotion des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes a lieu au mois de mars au Parlement.
- Au niveau des municipalités, des commissions consultatives sont institutionnalisées dans le domaine de la mise en oeuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans 59% des communes (2004).

En 2001, un nouveau plan d'action national pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) a été mis sur pied afin d'honorer les engagements pris en 2000. Le nouveau gouvernement, en place depuis août 2004, a fait part de son intention de mettre en place des points focaux sur l'égalité au sein de chaque ministère et de mener une évaluation de l'impact selon le genre dans l'ensemble des mesures politiques.

Au Luxembourg, des lois importantes sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été adoptées au cours des six dernières années, notamment dans les domaines du travail et de l'emploi, avec l'instauration d'un délégué pour l'égalité au sein des groupes de représentants du personnel dans les sociétés du secteur privé. D'autres lois concernent la transposition des directives européennes (congé parental, discrimination fondée sur le sexe...) ou anticipent les directives annoncées, telle que, à titre d'exemple, la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Enfin, avec la loi du 15 mai 2003, le Luxembourg a approuvé le protocole facultatif à la convention CEDAW adoptée par les Nations unies en octobre 1999.

L'implication des ONG dans l'égalité entre les femmes et les hommes, et en particulier celle du Conseil national des femmes du Luxembourg, un organisme de coordination composé de 13 associations de femmes, financé grâce à une subvention annuelle du ministère de l'égalité des chances d'un montant proche de 0,2 million d'euros, mérite également d'être mentionnée.

17. Malte

Suite à la plate-forme de Pékin en 1995, le gouvernement maltais a mis en oeuvre l'intégration de la dimension de genre en tant qu'objectif stratégique principal en vue de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les gouvernements qui se sont succédés se sont engagés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, tant d'un point de vue juridique que d'un point de vue pratique. Antérieurement, ils ont commencé à adopter une approche intégrée en

faveur de l'égalité et de la promotion des femmes dans les sphères juridique, civile, politique, économique et sociale de la société maltaise. Les mécanismes nationaux en faveur de l'égalité et de la promotion des femmes occupaient le premier rang parmi les mesures sociales adoptées par le gouvernement en 1989. Toutefois, il convient de souligner que la première candidate femme a été élue au parlement au début des années cinquante avant de devenir ministre en 1995.

En 1999, le gouvernement maltais a réitéré son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et a intégré une perspective de genre à tous les échelons et dans l'ensemble des services gouvernementaux. Depuis 2003, la *loi pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes* fournit le mécanisme juridique permettant d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Le gouvernement actuel concentre son attention sur des mesures favorisant *de facto* l'égalité, à savoir l'intégration de la dimension de genre, l'élimination de la violence à l'égard des femmes, les femmes et la prise de décision, la réconciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales, et les conditions de travail.

À Malte, le ministère chargé de la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes est le Ministère de la famille et de la solidarité sociale. Toutefois, tous les ministères sont responsables de l'application de la politique du gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le mécanisme visant à instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes est la *Commission nationale pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (NCPE)*, instituée en janvier 2004. Ses attributions consistent notamment à:

- identifier, établir et mettre à jour toutes les politiques liées de près ou de loin aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes;
- identifier les besoins des personnes défavorisées en raison de leur sexe et prendre les dispositions en son pouvoir pour proposer des mesures appropriées afin de répondre à de tels besoins de la façon la plus large possible;
- assurer le suivi de l'application des politiques nationales eu égard à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- assurer la liaison et la coordination nécessaires entre les services gouvernementaux et les autres agences dans la mise en oeuvre de mesures, services ou initiatives proposées dans certains cas par le gouvernement ou la commission.

Le *NCPE* a préparé un document intitulé «Stratégies et priorités 2004-2006». La stratégie exprimée est la suivante:

- promouvoir et diffuser les valeurs et pratiques qui sous-tendent l'égalité entre les femmes et les hommes;
- améliorer la compréhension des problèmes liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris la discrimination fondée directement et indirectement sur le sexe et la discrimination multiple fondée sur le sexe, en évaluant l'efficacité des politiques et pratiques au moyen d'une analyse préalable, en contrôlant leur mise en œuvre et en évaluant leurs effets;
- développer la capacité des intervenants à promouvoir de manière effective l'égalité entre les femmes et les hommes, en soutenant notamment l'échange d'informations et de bonnes pratiques ainsi que la mise en réseau au niveau national.

18. Les Pays-Bas

La responsabilité politique en matière de coordination des politiques d'émancipation incombe soit à un ministre de la coordination, soit à un secrétaire d'État de la coordination de la politique d'émancipation. Dans le cadre de l'administration

actuelle, le *Ministre des affaires sociales et de l'emploi* assume ces fonctions. Dans l'intérêt de l'intégration de la dimension de genre, les autres ministres et secrétaires d'État sont également expressément responsables de la politique d'émancipation dans les domaines de leur ressort.

Le *Département de la coordination de la politique d'émancipation*, qui fait partie du Ministère des affaires sociales et de l'emploi depuis 1981, est responsable du développement d'une politique d'émancipation cohésive et a également été chargé d'inscrire les questions d'émancipation à l'ordre du jour politique ainsi que du soutien et du suivi de celles-ci.

La coordination interservices est facilitée, entre autres, par la *Commission interministérielle pour la coordination de la politique d'émancipation*, présidée par le directeur ou vice-directeur du *Département de la coordination de la politique d'émancipation*, et rassemble des représentants de tous les ministères. Un certain nombre de ministères disposent d'un organe de coordination interne. Chacun conseille son propre ministre sur les questions d'émancipation liées au domaine de compétence de son ministère. Il s'agit généralement d'un comité sur l'émancipation. L'autorité et l'influence de ces organes sur le terrain diffèrent d'un ministère à l'autre.

La politique globale d'émancipation est examinée par la *Commission parlementaire permanente pour les affaires sociales et l'emploi*, tandis que les autres questions, telles que la violence domestique, l'éducation et la santé, dépendent d'autres commissions parlementaires permanentes compétentes.

En 2000, à l'issue de la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations unies, le document de politique d'émancipation à moyen terme a évolué vers un plan multi-annuel sur la politique d'émancipation. Dans ce document, les thèmes suivants se sont vu accorder une place prépondérante: emploi, soins et revenus, vie quotidienne, pouvoir et prise de décision, droits fondamentaux des femmes et société de la connaissance. Les objectifs s'étendent jusqu'en 2010. En 2005, le plan multi-annuel sur la politique d'émancipation fera l'objet d'une évaluation.

En 2001, le gouvernement a adopté le document stratégique intitulé: *Intégration de la dimension de genre: une stratégie pour l'amélioration de la qualité*, pour la période 2001-2006. Ce document poursuit la politique à deux volets et le *Plan d'action sur l'intégration de la dimension de genre 1998 – 2002*⁵⁸. L'objectif ultime de cette initiative vise à intégrer la dimension de genre au sein des services et de l'organisation et de la politique interservices d'ici fin 2006.

En novembre 2000, est apparu le premier *Emancipation Monitor* (moniteur de l'émancipation), fondé par le Bureau du plan social et culturel (SCP) et l'Office central de statistique (CBS), avec l'autorisation du département de la coordination de la politique d'émancipation du ministère des affaires sociales et de l'emploi. Le premier *Emancipation Monitor* comprend des informations concernant la situation des femmes et des hommes dans quatre domaines: le travail, les soins et les revenus, l'éducation, la prise de décision politique et sociale, la violence à l'égard des femmes. Lorsque cela était possible, l'information a été répertoriée en fonction des informations relatives au milieu, telles que: l'âge, l'origine ethnique, l'éducation ou la composition du foyer. Deux domaines ont été ajoutés au moniteur de l'émancipation 2002, à savoir vie quotidienne et société de l'information. Dans le moniteur, les évolutions les plus importantes sont constamment comparées aux objectifs de la politique du gouvernement, ce qui constitue une forme limitée d'évaluation des politiques. Le troisième moniteur de l'émancipation a été présenté en novembre 2004.

⁵⁸ Plan d'action interservices sur l'intégration de la dimension de genre 1998 – 2002 (Documents de la Chambre des députés, 1998-1999, 26206, n°11).

En 2001 et 2002, un certain nombre d'évaluations ont été réalisées sur (certaines parties) du dispositif de subvention de l'émancipation sous les auspices de l'instance accordant la subvention et de ses bénéficiaires. Sur la base partielle des constats et recommandations issues de ces enquêtes, le système de subventions a été substitué en date du 1^{er} janvier 2004. L'aide est exclusivement accordée aux projets et comprend trois volets: 1) droits et sécurité, 2) participation de la main-d'œuvre et indépendance économique, et 3) prise de décision et administration. Ces projets ont pour groupe cible les femmes en situation vulnérable.

Les instituts bénéficient également de subventions, en vue de garantir le maintien des infrastructures relatives à l'émancipation. Deux instituts en sont bénéficiaires: E-Quality, IIAV (centre d'information international et d'archives pour le mouvement des femmes). L'Alliance de femmes néerlandaises a reçu une subvention jusqu'en 2005.

La Commission pour l'égalité de traitement se verra accorder l'opportunité d'enquêter sur une société ou organisation individuelle afin de déterminer si celles-ci imposent une inégalité de traitement d'un point de vue structurel. Ceci apparaît dans le projet de loi sur l'évaluation en matière d'égalité de traitement adopté par le conseil des ministres sur la proposition du ministre de l'intérieur et des relations du Royaume.

Programmes de subvention et soutien à l'émancipation: diverses subventions ont été octroyées au cours de la période 1998-2003 à des organisations non-gouvernementales pour des activités soutenant et encourageant le processus d'émancipation dans la société et l'échange de connaissances et d'instruments entre organisations de promotion de l'émancipation. Afin d'assurer le suivi de la politique d'émancipation et de son application effective, le Ministère de la coordination pour la politique d'émancipation a mis en place, en 2004, une commission d'audit externe indépendante qui mettra au banc d'essai, dans les années à venir, la qualité et les résultats d'actions concrètes, et se prononcera sur la suffisance (ou l'insuffisance) des progrès accomplis en matière d'intégration des questions liées à l'émancipation à la politique régulière du gouvernement.

19. Pologne

Le Plénipotentiaire du gouvernement pour l'égalité de statut entre les femmes et les hommes a été créé à l'issue des élections de 2001. Il a pour missions:

- d'analyser et évaluer la situation relative à l'égalité du statut des femmes et des hommes,
- de préparer des programmes d'action et des règlements juridiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,
- de soutenir des activités des ONG en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- de présenter des propositions aux institutions gouvernementales compétentes afin d'élaborer ou de modifier la législation relative aux questions d'égalité hommes-femmes.

Le Plénipotentiaire remplit également ses fonctions en diffusant les connaissances sur les questions liées à l'égalité, notamment dans le domaine du marché de l'emploi et de l'éducation des jeunes générations, et en prenant des mesures visant à résoudre des problèmes découlant du non-respect de l'égalité des droits entre hommes et femmes. Il est également chargé de lutter contre le stéréotype qui affecte la perception des rôles associés aux femmes et aux hommes. Le Plénipotentiaire a établi *la Commission de programmation et de conseil*, laquelle réunit des scientifiques et des représentants des ONG. Le *Secrétariat du plénipotentiaire du gouvernement* emploie 20 personnes et dispose d'un budget d'environ 460 000 euros.

Pour la première fois en Pologne, un réseau institutionnel pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes a été créé, le *Réseau des mécanismes nationaux*. En décembre 2004, il était constitué de 15 *plénipotentiaires de Voivodship* (province) issus de 16 bureaux de *Voivodship* (l'administration gouvernementale au niveau régional) et plusieurs comtés (unités administratives autonomes à l'échelle locale), ainsi que 11 personnes dans l'administration centrale (ministères).

ONG: il existe environ 350 associations de femmes en Pologne, dont la plupart dispose de ressources financières insuffisantes.

Le parlement polonais n'est doté d'aucune commission spéciale traitant des questions liées à l'égalité du statut entre les femmes et les hommes. Le *Groupe parlementaire des femmes*, fondé en 1991, est censé constituer la première étape vers la construction d'un groupe de pression des femmes institutionnalisé et fonctionnant toutes tendances politiques confondues. Il regroupe plus de 70 représentants des chambres du parlement: le *Sejm* et le Sénat.

Au cours de la dernière décennie, la Pologne a connu un certain nombre de bouleversements politiques, économiques et sociaux. La réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes a été affectée par ces changements. Le plan national d'action pour les femmes 1997-2000 a été préparé par le *Plénipotentiaire du gouvernement pour les affaires des femmes et de la famille* en collaboration avec des experts et des ONG, mais après les élections législatives de 1997, sa mise en œuvre a été suspendue. Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions liées à la promotion des femmes ont été réduites au minimum nécessaire visant à respecter les exigences de l'UE. En 1998, un projet de loi sur l'égalité de statut présenté au gouvernement par le *Groupe parlementaire des femmes* a été rejeté. Toutefois, après les élections législatives de 2001, il a de nouveau été présenté au parlement et fait actuellement l'objet d'un débat.

Après les élections législatives de septembre 2001, les questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes ont pris une place plus importante sur la scène politique polonaise. Le Plénipotentiaire du gouvernement pour l'égalité de statut entre les femmes et les hommes a coordonné les travaux du plan d'action national pour 2003-2005 – la 2^{ème} étape de sa mise en œuvre. Le plan a été adopté par le conseil des ministres le 19 août 2003. En décembre 2003, une équipe permanente d'experts contrôlant le plan d'action national a été formée au sein du Secrétariat du plénipotentiaire. L'équipe est constituée de 48 personnes, à savoir des représentants de l'administration publique, du Centre gouvernemental pour les études stratégiques, du Bureau central de la statistique, et d'ONG.

20. Portugal

De 1996 à octobre 1999, le Portugal a été doté d'un Haut-commissaire pour l'égalité et la famille (présidence du conseil des ministres). D'octobre 1999 à octobre 2000, le Portugal disposait d'un ministre pour l'égalité, sous la présidence du conseil des ministres. De juillet 2001 à mars 2002, un secrétaire d'État pour l'égalité était responsable au Portugal de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. La Commission parlementaire pour la parité, l'égalité des chances et la famille a été mise en place entre 1995 et mars 2002. Auparavant, elle a existé pendant plusieurs années, soit en tant qu'organe autonome, soit en tant que Commission parlementaire des droits, libertés et garanties, comme c'est le cas aujourd'hui. À l'heure actuelle, le gouvernement central dispose de deux mécanismes institutionnels dédiés à l'égalité entre les femmes et les hommes: la *Commission pour l'égalité et les droits des femmes (CEWR)*, créée en 1991, laquelle remplace l'ancienne Commission de la condition féminine, créée en 1977, toutes

deux sous l'égide du bureau du premier ministre; et la *Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi*, établie en 1979 par le ministre de l'emploi, actuellement régie par la loi n° 35/2004.

La *Commission pour l'égalité et les droits des femmes (CEWR)* emploie 64 fonctionnaires affectés à Lisbonne et au sein de sa délégation Nord, à Porto. Elle opère sur le même mode qu'une direction générale ministérielle, dans tous les domaines liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, et dépend du ministre de la présidence du conseil des ministres. Sa stratégie obéit à une approche double et globale basée sur l'intégration de la dimension de genre et des actions spécifiques (y compris des actions positives), le renforcement des réseaux pour l'égalité au sein de l'ensemble des ministères et le partenariat avec les ONG, les partenaires sociaux, la communauté scientifique et les autorités locales. Depuis sa création en 1977, elle dispose d'un *Conseil consultatif* composé de deux divisions: une *Division ministérielle mixte* composée de représentants des services administratifs du gouvernement et participant aux travaux de la commission en tant que *conseillers en matière d'égalité*, et une *Division d'organisations non-gouvernementales*, constituée d'ONG dont les objectifs convergent avec ceux de la commission et qui tentent d'améliorer les conditions de vie et le statut des femmes ou de promouvoir l'égalité. Les tâches du CEWR sont les suivantes: promouvoir l'égalité des chances, des droits et de la dignité des femmes et des hommes, promouvoir la co-responsabilité effective des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie familiale, professionnelle, sociale, culturelle, économique et politique; encourager la société eu égard à la maternité ou la paternité en tant que fonctions sociales et accepter les responsabilités qui en découlent. La commission est chargée de la mise en oeuvre du II^{ème} plan national pour l'égalité et du II^{ème} plan national contre la violence domestique.

La *Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE)* est un organe tripartite qui réunit des représentants du gouvernement, des partenaires sociaux (employeurs et syndicats) et reçoit des plaintes, émet des avis sur des cas concrets à la demande de particuliers, de sociétés, services publics et tribunaux, émet l'avis que les employeurs sont tenus de consulter avant de licencier toute travailleuse enceinte ou jeune mère, émet l'avis que les employeurs sont tenus de consulter s'ils refusent d'accorder un travail à temps partiel ou un horaire de travail flexible à un membre du personnel, homme ou femme, ayant des enfants âgés de moins de 12 ans; développe les actions de sensibilisation et de formation, encourage les études, travaille en collaboration avec des organismes publics et privés, et propose des mesures et des recommandations au Ministère du travail et au Ministère de l'administration publique. La commission dispose d'un personnel composé de 25 employés.

Chacune des deux régions autonomes dispose d'un mécanisme en faveur de l'égalité: la *Commission consultative régionale pour la défense des droits des femmes* (Açores, depuis 1997) et le *Bureau pour les questions d'égalité, de travail communautaire et de documentation* (Madeire, depuis 1997).

Au Portugal, les changements législatifs les plus importants dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes sont survenus après 1974, parallèlement au passage à un régime démocratique. Depuis l'application de la plate-forme d'action de Pékin, des améliorations supplémentaires ont eu lieu et se poursuivent.

21. Slovaquie

En 1999, la république slovaque s'est retirée de la Commission des Nations unies de la condition de la femme, au terme de huit années d'adhérence. À présent, les

institutions mentionnées ci-après sont chargées de l'égalité entre les femmes et les hommes:

- le *Service pour l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination*, qui appartient au Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille,
- la *Commission pour l'égalité des chances et le statut des femmes dans la société* au sein du Comité du conseil national (= parlement) pour les droits fondamentaux, les minorités nationales et le statut des femmes,
- la *Commission pour l'égalité des chances* (anciennement commission pour les femmes) au niveau de la Confédération des syndicats.

Entre 1997 et 2000, le Centre national pour l'égalité entre les femmes et les hommes consistait en un centre d'information, de documentation, et de coordination. Le *Comité de coordination pour les questions féminines* (CCWI) a été établi en tant qu'organe consultatif, de coordination et d'initiative du gouvernement sur les questions relatives au statut et aux intérêts des femmes dans tous les secteurs. Les membres du comité se composaient de fonctionnaires du gouvernement, de représentants du parlement, des associations de femmes non-gouvernementales, des syndicats, des autorités municipales, certains organes centraux de l'administration d'État, des instituts de recherche, des représentants religieux et des experts. En 1998, le comité est devenu un organe consultatif interministériel auprès du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille. Le CCWI traitait des inégalités fondées sur le sexe dans différents domaines, mais ses pouvoirs en termes de prise de décision étaient limités ou minimes, et il ne disposait pas, pour ses activités, de budget spécifique.

L'ordre du jour du CCWI a été délégué au Service de l'égalité des chances, créé en février 1999, dans le cadre du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille. Ce service assumait les tâches relatives aux domaines de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, de la prévention de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique. En 2003, les compétences du service de l'égalité des chances ont été élargies, au sein du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, pour englober la lutte contre la discrimination. Les activités du service sont financées dans le cadre du budget du secteur et déterminées par une allocation budgétaire, laquelle ne permet pas de couvrir toutes les activités supplémentaires requises. Le budget réservé à ses propres activités s'élevait, en 2002, à 94 000 SKK (environ 2 356 euros), à 213 000 SKK en 2003 (environ 5 338 euros) et à 548 000 SKK (environ 13 734 euros) en 2004. L'actuel *Service pour l'égalité de chances et la lutte contre la discrimination* emploie 9 personnes, dont 4 se consacrent activement à l'ordre du jour visant l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2002, la *Commission pour l'égalité des chances et le statut des femmes*, premier organe en faveur du statut des femmes, a été instituée au niveau parlementaire. Le comité parlementaire coopère avec le service pour l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination, principalement par l'intermédiaire de la commission. Le *Plan national d'action pour les femmes (PNA)* et le *Concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes* constituent désormais les documents sur lesquels repose l'action menée par le gouvernement. Les deux programmes font actuellement l'objet d'une mise à jour et d'un suivi. Les textes issus de la Déclaration du millénaire des Nations unies et les objectifs du millénaire pour le développement ont été intégrés aux chapitres pertinents des documents relatifs aux programmes.

La Slovaquie est dotée d'une législation spécifique en matière de lutte contre la discrimination, mais ne dispose pas de législation propre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou d'égalité des chances. En 2004, la stratégie nationale pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique a été adoptée par le gouvernement slovaque: cette stratégie se

poursuivra en 2005 avec la préparation du plan national d'action pour la prévention et l'élimination de la violence faite aux femmes.

22. Slovénie

L'organe **gouvernemental**, instauré pour la première fois en 1992 et agissant depuis lors sous l'appellation de *Bureau chargé de la politique en faveur des femmes*, a été renommé en 2001 et agit désormais en tant que *Bureau du gouvernement de la République de Slovénie chargé de l'égalité des chances*. Le Bureau chargé de l'égalité des chances a repris l'ensemble des activités qui incombaient au bureau précédent et a en outre entrepris de nouvelles initiatives, lesquelles ont été incorporées à son mandat par une décision gouvernementale définissant ses domaines d'activité et sa mission. Son rôle s'est vu renforcé par l'entrée en vigueur de deux lois sur l'égalité, à savoir, la *loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* (2002) et la *loi d'exécution du principe d'égalité de traitement* (2004). Les fonctions ci-après sont du ressort du Bureau:

- suivi et promotion de l'application des deux lois régissant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et le principe d'égalité de traitement;
- coordination d'actions visant à promouvoir l'égalité des chances des femmes et des hommes et la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement de manière générale ;
- formulation et coordination de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau étatique;
- interventions dans les domaines critiques qui requièrent une approche de la part de secteurs divers, au moyen de méthodes et stratégies différentes et, dès lors, ne relevant pas du portefeuille d'un ministère en particulier;
- représentation du gouvernement dans les activités des organismes internationaux et régionaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes;
- lancement et promotion de la recherche sur l'égalité;
- activités de communication (compte rendu et diffusion de l'information);
- coopération avec les ONG et octroi de financement partiel au profit de leurs projets et activités.

En 2004, le Bureau a bénéficié d'un financement provenant du budget de l'État pour un montant 293 000 euros et ses effectifs ont été revus à la hausse pour atteindre 7 postes permanents et 3 postes de stagiaires.

En ce qui concerne l'administration publique, un coordinateur pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été nommé au sein de chaque ministère en 2002. Ces derniers ont pour principale mission d'assurer le flux d'information entre le ministère et le Bureau chargé de l'égalité des chances en veillant à ce que l'égalité hommes-femmes devienne partie intégrante de l'élaboration des politiques de chaque ministère (intégration de la dimension de genre).

Cinq communautés **locales** ont également nommé un coordinateur spécial pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et d'autres autorités locales envisagent de se conformer à cette pratique.

L'*Office (advocate) pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes* veille à la mise en application de la législation. Cet institut a été instauré par la loi sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. L'Office enquête sur les plaintes déposées par le public concernant des affaires de violation présumée de la législation en matière d'égalité des chances, émet par écrit un avis et, dans les cas de comportement illégal de la part d'un employeur ou d'un prestataire de services, recommande des modalités de réparation. L'Office agit dans le cadre du Bureau pour l'égalité des chances.

Le Conseil d'État pour la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement dispensera également des conseils en matière de politique. La *loi d'exécution du principe d'égalité de traitement* (adoptée le 6 mai 2004) porte sur les modalités de son établissement. La composition de ce conseil repose sur un principe participatif, assurant ainsi la représentation des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales compétentes. Les modalités pour une première réunion sont en bonne voie.

23. Espagne

La promotion des politiques d'égalité en Espagne est essentiellement assurée, depuis 1988, par les *Plans pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes*. Ces plans ont été adoptés par le conseil des ministres. Le quatrième plan (2003-2006) est actuellement mis en place. Il vise à renforcer l'intégration de la dimension de genre, à maintenir des politiques spécifiques en matière d'égalité des chances, à savoir des mesures positives dans tous les domaines requis.

L'*Institut de la Femme*, institué par la loi du 22 octobre 1983, compte un personnel de 140 personnes et dispose d'un budget de 24,33 millions d'euros pour l'exercice 2004. Il s'agit d'un organe national autonome du Secrétariat général des politiques d'égalité, rattaché au Ministère du travail et des affaires sociales, lequel est chargé de l'équité sociale entre les sexes et de la participation des femmes à la vie politique, culturelle, économique et sociale. L'Institut de la Femme dispose également d'un conseil de direction qui coordonne les politiques d'égalité avec différents services ministériels. Le conseil rassemble des représentants d'ONG et des principaux syndicats.

L'*Observatoire contre la violence domestique et de genre* a été créé en 2002 suite à un accord entre le Conseil général du pouvoir judiciaire, le ministère de la justice, le Ministère du travail et des affaires sociales, le Directeur des poursuites publiques et les communautés autonomes compétentes en matière judiciaire. Il vise essentiellement à rendre plus effectives les mesures adoptées par ces organes afin d'éradiquer la violence liée au genre.

L'*Observatoire de la publicité*, qui dépend de l'Institut de la Femme, a été créé en 1994. Il joue un rôle de plus en plus important en tant qu'instrument permettant d'analyser et de canaliser les plaintes liées à des publicités sexistes afin d'éviter la diffusion d'une image stéréotypée et misogyne de la femme dans les médias et la publicité.

L'*Observatoire de l'égalité des chances* a été instauré en 2002 afin de promouvoir les valeurs et de diffuser les pratiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2003, l'Institut de la Femme a élaboré sa huitième étude intitulée «Les femmes en chiffres», laquelle vise à fournir des données sur l'évolution de la situation des femmes en Espagne au cours des 20 dernières années.

Au niveau régional

Les communautés autonomes ont mis en place des mécanismes visant à assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et disposent également de leurs propres plans en matière d'égalité des chances. Les conférences *sectorielles*, composées du Ministère du travail et des affaires sociales et de ses homologues au sein des communautés autonomes, ont pour objectifs la collaboration, la coopération, la coordination et la promotion des politiques d'équité. L'Institut de la Femme et les communautés autonomes d'une part, et l'Institut et les entreprises locales d'autre part, ont également passé des accords de collaboration.

L'Espagne est dotée d'un cadre législatif garantissant l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

24. Suède

En Suède, l'objectif global des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes vise l'égalité des chances, des droits et des responsabilités entre les femmes et les

hommes dans tous les domaines. Ceci suppose: une répartition équitable des pouvoirs et de l'influence entre hommes et femmes, l'égalité des chances entre hommes et femmes en termes d'accès à l'indépendance économique, de conditions et opportunités eu égard à la création d'entreprises, aux emplois, aux conditions de travail, aux perspectives d'emploi et de promotion sur le lieu de travail, à l'égalité en matière d'accès à l'éducation, à la formation, à l'égalité des chances en termes d'ambitions, intérêts et talents personnels, de responsabilité partagée vis-à-vis de l'enfance, du foyer et de la protection par rapport à la violence liée au genre.

Depuis de nombreuses années, les travaux en matière d'égalité entre les sexes impliquent largement des mesures spécifiques individuelles telles que campagnes d'informations et efforts visant à changer les comportements. Les enseignements dégagés ont conduit aux conclusions suivantes: il convient d'adopter une approche différente, et les initiatives politiques en matière d'égalité doivent se focaliser sur le déséquilibre des pouvoirs entre hommes et femmes. En 1994, le gouvernement suédois a donc adopté la Stratégie pour l'intégration de la dimension de genre. La décision d'appliquer de nouvelles méthodes de travail et de fonder clairement les efforts en matière d'égalité sur une approche spécifique a jeté les bases d'un processus de changement vaste et à long terme. L'intégration de la dimension de genre constitue désormais le principal modèle pour les travaux en matière d'égalité en Suède. En d'autres termes, l'ensemble des processus politiques doit être intégré en tenant compte de la dimension de genre. Afin de passer de la théorie à la pratique, le gouvernement a adopté, en avril 2004, un plan d'action d'intégration de la dimension de genre pour les bureaux gouvernementaux. Le plan d'action sera valable pour une durée de 6 ans et devrait fournir un cadre commun aux efforts entrepris en matière d'égalité au sein de l'ensemble des ministères. Cette stratégie visant à l'approche intégrée du genre devrait être mise en œuvre par tous les ministères dans tous leurs domaines de compétence. Par conséquent, une plus grande priorité a été accordée à la coordination et au soutien en faveur des travaux visant à l'égalité au sein des ministères.

Le gouvernement suédois compte un certain nombre de ministres, chacun étant chargé de politiques spécifiques. Depuis que la Suède a adopté la stratégie d'intégration de la dimension de genre, chaque ministre est responsable de l'égalité entre les sexes dans le domaine politique de son ressort. Le ministre de l'égalité des sexes assume la responsabilité globale en ce qui concerne la coordination des politiques d'égalité menées par le gouvernement. Un secrétaire d'état, des conseillers politiques ainsi que la Division pour l'égalité entre les sexes lui apportent leur soutien. La Division est chargée notamment de la coordination et du suivi des politiques d'égalité du gouvernement. Toutefois, elle joue toujours le rôle crucial visant à analyser les données fournies au gouvernement en tant que socle des décisions politiques mais se cantonne désormais à l'étude de quelques rapports d'une importance stratégique pour l'égalité hommes-femmes. La Division de l'égalité des sexes analyse également les nominations aux comités gouvernementaux des agences et autres organismes similaires en vue de maintenir une parité entre hommes et femmes. Elle emploie 23 personnes et dispose d'un budget de 2,2 millions d'euros.

Chaque ministère est doté de sa propre structure organisationnelle et dispose de son plan de travail interne pour la promotion de l'intégration de la dimension de genre. En outre, chaque ministère dispose d'un ou deux coordinateurs de l'égalité hommes-femmes chargés de gérer et de faire progresser les efforts en matière de *mainstreaming* et d'assister le ministère dans ses travaux d'analyse y afférente en définissant des objectifs et des indicateurs.

L'accès aux données de base concernant les situations respectives des femmes et des hommes est essentiel à l'analyse adéquate des décisions politiques d'un point

de vue «sexospécifique». La Suède dispose donc d'un arrêté qui exige que toutes les statistiques officielles relatives aux personnes soient classées selon le sexe.

Un nouvel arrêté est en cours de préparation et exigera, de la part de toutes les agences gouvernementales, l'application de la stratégie pour l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines d'activité.

En 2002, un projet spécial a été engagé afin d'aider les bureaux du gouvernement à intégrer la dimension de genre au processus budgétaire national. Le projet était axé sur le développement d'une méthode d'identification des conditions de formation et sur la collecte d'informations relatives aux besoins permettant d'intégrer la dimension de genre aux travaux budgétaires.

Le *Médiateur pour l'égalité des chances* supervise la loi en matière d'égalité des chances et la loi relative à l'égalité de traitement des étudiants dans les universités. Le médiateur, qui emploie 28 personnes et gère un budget de 2,26 millions d'euros, reçoit également les plaintes relatives à la discrimination fondée sur le sexe, y compris la discrimination en matière de rémunération et le harcèlement sexuel.

En Suède, environ 21 autorités régionales (comités administratifs de comtés) prolongent l'autorité du gouvernement central. Chaque comité administratif régional dispose d'un expert en égalité entre les sexes, lequel assiste le personnel d'un certain âge dans ses efforts visant à intégrer l'égalité entre les sexes à ses activités. On compte donc 21 experts régionaux disposant d'un budget de 2,2 millions d'euros.

25. Royaume-Uni

L'*Unité des femmes et de l'égalité* (WEU), constituée à l'issue de l'élection générale de 1997, a introduit la responsabilité en matière de politique en faveur des femmes, d'égalité entre les femmes et les hommes et d'égalité liée à l'orientation sexuelle au sein du gouvernement. Le gouvernement britannique compte un ministre des femmes formant partie du *Cabinet* (Conseil des ministres) et un vice-ministre des femmes. Ces derniers, épaulés par la WEU, sont chargés de promouvoir et de concrétiser les avantages de la diversité tant pour l'économie qu'en règle générale. Parmi les tâches qui leur incombent figurent la contribution à la progression des propositions en matière de partenariat civil et l'avenir des organes d'équité au Royaume-Uni. Les ministres développent des politiques liées à l'égalité entre les femmes et les hommes et veillent à la coordination des travaux en matière d'égalité au sein du gouvernement dans son ensemble. La WEU emploie actuellement 63 personnes, est elle est dotée d'un budget de 2,5 millions de livres sterling pour 2004-2005.

Irlande du Nord – le *Cabinet du premier ministre et du vice-premier ministre* (CPMVP), dépend du programme pour le gouvernement en Irlande du Nord, qui engage ces derniers à avancer et mettre en œuvre des stratégies inter-départementales sur les questions sexuelle et raciale. La *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, qui fait partie intégrante du programme gouvernemental, cherche à promouvoir l'égalité des chances et aborde les inégalités entre les hommes et les femmes, et entre les garçons et les filles dès lors que l'inégalité est fondée sur le sexe, l'état civil ou le lien de parenté, selon la présence ou non de personnes à charge ou sous leur responsabilité. L'*Unité de la politique d'égalité des sexes* (GEU) est chargée du développement et de l'application de cette stratégie. La GEU emploie à l'heure actuelle 5 membres du personnel et elle est dotée d'un budget annuel de 146 000 livres sterling.

Pays de Galles – L'*Unité pour la politique d'égalité* (EPU) fournit des conseils et des orientations en matière d'égalité à l'assemblée galloise et fait progresser les

obligations réglementaires dans ce domaine. Elle soutient également les travaux du *Comité pour l'égalité* qui vérifie la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination menées par l'assemblée. L'EPU emploie actuellement 9 membres de personnel permanents et dispose d'un *budget pour la promotion de l'égalité (PEF)*, pour l'exercice financier 2004-2005, de 655 000 livres sterling.

Écosse – Le Parlement écossais, institué suite à la procédure de décentralisation en 1999, n'a pas le pouvoir de légiférer en matière d'égalité des chances (pouvoir qui est réservé au parlement britannique). Toutefois, l'un de ses quatre principes fondateurs consiste en la promotion de l'égalité des chances. Son comité pour l'égalité des chances, qui rassemble tous les partis politiques, examine et rend compte des questions relatives à l'égalité des chances au parlement et à l'exécutif écossais (gouvernement délégué pour l'Écosse). Le règlement du Parlement écossais exige également que toute proposition de législation soit accompagnée d'une déclaration concernant son impact en termes d'égalité des chances.

Au sein de l'exécutif écossais, l'*Unité de l'égalité* a été établie en 1999 pour fournir conseils et orientation en matière d'égalité, y compris la dimension de genre, au sein de l'ensemble de l'exécutif. Cette unité travaille en étroite collaboration avec les groupes dédiés à l'égalité et présents dans tout le territoire écossais, y compris, pour ce qui est de la dimension de genre, la commission pour l'égalité des chances et entre les sexes, et la convention des femmes écossaises. L'unité compte actuellement 28 employés dont 4 travaillent sur les questions d'égalité entre les sexes et 3 sur la violence à l'égard des femmes, l'ensemble disposant d'un budget commun d'environ 3 millions de livres sterling.

Les autres mécanismes institutionnels d'importance peuvent être décrits comme suit: la *Commission nationale des femmes (WNC)* est un organe public consultatif non ministériel visant à promouvoir les droits des femmes à éradiquer toutes formes de discrimination dans la société. Il expose les opinions, priorités et préoccupations des femmes au gouvernement et rassemble plus de 230 associations de femmes et ONG. La WNC est responsable vis-à-vis du ministre des femmes. Elle compte 4 membres de personnel permanents et dispose d'un budget annuel de 300 000 livres sterling.

La *Commission de l'égalité des chances (EOC)* est un organe public non ministériel consacré à l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe, et à la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. La EOC assure le suivi de l'application de la législation relative à la dimension de genre. Elle représente la Grande-Bretagne dans son ensemble, y compris l'Écosse et le Pays de Galles. Elle mène des enquêtes officielles, assiste les plaignants et joue un rôle actif dans le domaine de la recherche et de l'information. L'EOC emploie actuellement 150 personnes et dispose d'un budget total de 9,5 millions de livres sterling pour l'exercice 2004-2005.

La *Commission de l'égalité des chances pour l'Irlande du Nord (ECNI)* est un organe public non ministériel qui œuvre en faveur de l'élimination de la discrimination illégale, de la promotion de l'égalité des chances pour tous, et encourage les bonnes pratiques. Elle jouit d'un vaste éventail de pouvoirs et les responsabilités qui lui incombent sont nombreuses, y compris le conseil et l'assistance aux plaignants, l'enquête, l'exécution, la sensibilisation et la révision de la législation en matière d'égalité. La ECNI emploie 143 personnes et dispose d'un budget de 6,7 millions de livres sterling.

La *Commission pour l'égalité et les droits humains (CEHR)* envisage de regrouper les travaux des commissions britanniques pour l'égalité existantes (EOC, la commission des droits pour les personnes handicapées et la commission pour l'égalité raciale) et de se charger de la mise en place d'une nouvelle législation visant à éradiquer la discrimination fondée sur l'âge, la religion, la croyance et l'orientation

sexuelle sur le lieu de travail. Ces intentions ont fait l'objet d'une déclaration au cours de l'allocution de la reine en novembre 2004, et un projet de loi sera présenté au Parlement en temps utile.

3.1.3. Vue d'ensemble des progrès réalisés au niveau institutionnel

En 1995, les 25 États membres actuels de l'Union européenne se sont tous engagés à respecter la déclaration de Pékin et ont adapté leurs institutions politiques de manière à faciliter l'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des mesures et processus mis en œuvre par les États ou au niveau parlementaire.

En 2004, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes est complexe au sein de l'UE: tous les États membres ont attribué à des fonctionnaires des responsabilités en la matière. Il arrive que les unités chargées de l'égalité hommes-femmes soient constituées d'un nombre limité de membres de personnel placés sous l'autorité d'un ministère général. Plus fréquemment, ces unités appartiennent à un ministère conjoint doté soit d'une dénomination explicite associée au thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, soit d'une appellation non explicite; mais sont placées sous l'autorité d'un ministère pour l'égalité ou la parité entre les femmes et les hommes. Plus rarement, les États membres ont mis en place des ministères indépendants essentiellement dédiés à l'égalité entre les femmes et les hommes. La législation en matière d'égalité et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été instaurée ou a fait l'objet de réformes au cours de la dernière décennie.

L'UE recueille des données désagrégées par sexe dans les domaines critiques. Toutefois, la collecte d'informations traitant spécifiquement des questions de genre constitue souvent un défi à relever.

La visibilité des questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les mesures et processus est devenue plus évidente grâce à la mise en lumière des ressources, tant humaines que financières, destinées à ce domaine et investies dans les mécanismes institutionnels. Si les ministères, services ou unités pour l'égalité entre les femmes et les hommes jouissent d'une indépendance et de mandats spéciaux, les budgets consacrés aux activités opérationnelles sont transparents, ceux réservés au personnel statutaire impliqué dans l'égalité entre les femmes et les hommes sont, le plus souvent, intégrés au budget global de l'État et ne sont pas détaillés séparément. À ce stade, une première évaluation du budget et des ressources du personnel a été effectuée sur la base du présent examen. Ces données fournissent une première idée mais requièrent un suivi dans le temps. Par ailleurs, elles acquerront un caractère plus pertinent dès lors qu'elles auront été associées à d'autres activités menées par l'État.

Jusqu'à présent, les mécanismes liés à l'obligation redditionnelle, lesquels reposent sur l'évaluation de l'impact selon le genre, le *gender reporting* (établissement de rapports sur l'égalité), la mise en œuvre d'organes indépendants (centres de recherche, observatoires), le personnel expert en questions de genre et doté d'un pouvoir d'investigation, commencent à être instaurés par certains États membres, bien qu'ils n'en soient qu'au stade de premier développement.

Depuis 2004, la vue d'ensemble de la mise en œuvre des mécanismes institutionnels dans l'UE élargie peut être quantifiée comme suit par la fréquence (%) des mécanismes nationaux à l'échelle des 25 États membres de l'UE:

% EM	Mécanismes nationaux
44%	Ministres, secrétaires d'état chargés de l'égalité des sexes dans ministères conjoints intégrant l'égalité des sexes
44%	Divisions, unités ou services en faveur de l'égalité
16%	Points focaux opérationnels sur la dimension de genre à tous les échelons de la fonction publique
12%	Ministères indépendants chargés de l'égalité
32%	Centres indépendants chargés de l'égalité
48%	Commissions parlementaires, comités ou conseils gouvernementaux multipartites en faveur de l'égalité
44%	Groupes consultatifs interministériels en faveur de l'égalité

3.2. MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS DANS LES AUTRES DOMAINES CRITIQUES A L'ECHELLE DES ETATS MEMBRES DE L'UE

3.2.1. Définition des indicateurs

En décembre 1995, le Conseil européen réuni à Madrid a reconnu les engagements pris à Pékin. En conclusion du sommet, le Conseil européen a déclaré qu'il «souhaitait poursuivre l'action en faveur des femmes en vue de parvenir à l'égalité de traitement dans tous les domaines» et, à cette fin, que «l'Union européenne assurerait également le suivi annuel de la plate-forme d'action issue de la Conférence de Pékin».

Depuis lors, le Conseil des ministres «Emploi, Politique sociale, Santé et Affaires des consommateurs» a mené les examens de mise en œuvre annuels suivants:

- En décembre 1999 la présidence finlandaise a proposé 9 indicateurs sur les femmes, le pouvoir et la prise de décision, instaurant une nouvelle méthode dans le processus d'évaluation.
- En 2000, la présidence française a présenté un rapport et une série d'indicateurs relatifs à la réconciliation entre vie de famille et vie professionnelle.
- En 2001, la présidence belge a proposé des indicateurs relatifs à l'écart de salaires entre les femmes et les hommes (*Gender pay gap*). Par ailleurs le Conseil a invité en 2001 les présidences espagnole et danoise successives à se pencher sur le thème de la violence à l'égard des femmes.
- La présidence espagnole a préparé une étude analysant les réponses fournies à un questionnaire transmis aux États membres concernant les mesures et informations dans le domaine de la violence à l'égard des femmes. Sur la base de cette étude et d'une conférence ministérielle sur la violence faite aux femmes, un rapport et un «guide de bonnes pratiques» ont été présentés au Conseil en juin 2002. Lors de la réunion de printemps du Conseil européen en mars 2002 à Barcelone, le Conseil européen a souligné l'importance de la déclaration du Conseil social sur la violence à l'égard des femmes. Par conséquent, lors du choix des indicateurs proposés, la présidence danoise a suggéré l'utilisation d'indicateurs visant à réaliser un objectif commun: l'élimination de la violence à l'égard des femmes et le soutien aux victimes de violences, en particulier de violences domestiques. Selon la plateforme d'action de Pékin, la définition de la

violence à l'égard des femmes revêt diverses formes. L'étude et les indicateurs préparés au cours des présidences espagnole et danoise analysent essentiellement la violence domestique. La présidence danoise a proposé, lors du réexamen de ce thème, que le Conseil envisage l'établissement d'une définition plus large examinant ainsi d'autres perspectives et groupes cibles.

- En 2003, la présidence grecque a préparé un examen détaillé des réponses à un questionnaire envoyé aux États membres concernant les mesures et données dans le domaine de la prise de décision économique. Sur la base des travaux préparatoires de la présidence grecque, la présidence italienne a ensuite formulé 9 indicateurs sur les femmes et les hommes par rapport à la prise de décision économique.
- En 2004, la présidence irlandaise a entrepris d'ajouter à cette information une étude complète analysant les réponses à un questionnaire envoyé aux États membres concernant les mesures et données relatives au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Sur la base de cette étude, la présidence néerlandaise a élaboré un nombre limité d'indicateurs permettant d'atteindre plus facilement l'objectif commun visant à l'élimination de cette forme particulière de violence à l'encontre des femmes.

Ainsi, sur la base du suivi de l'intégration de la dimension de genre issu du processus de Pékin, l'Union européenne a, fin 2004, adopté des indicateurs dans trois domaines critiques de la plate-forme d'action, à savoir:

- Domaine critique F: les femmes et l'économie, 5 indicateurs.
- Domaine critique G: les femmes, le pouvoir et la prise de décision, 3 indicateurs
- Domaine critique D: la violence à l'égard des femmes et plus précisément la violence domestique, 1 indicateur et pour le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, 3 indicateurs ont été adoptés par le Conseil en décembre.

Ces indicateurs communs reposent principalement sur des données quantitatives comparables.

Par ailleurs, l'Union européenne a adopté des indicateurs dans deux autres domaines critiques de la PFA concernant les femmes et la pauvreté, d'une part, et les femmes et l'éducation, d'autre part. Les indicateurs correspondants ont été adoptés dans le processus d'inclusion sociale, respectivement sous le volet emploi.

Ainsi, fin 2004, cinq domaines critiques parmi les douze définis par les Nations unies peuvent faire l'objet d'un suivi grâce à des indicateurs, tandis que dans les autres domaines critiques de la PFA, l'Union européenne doit convenir d'indicateurs pertinents afin de mesurer l'impact de ces domaines sur les femmes. Les domaines critiques actuellement couverts par les indicateurs de l'UE entrent dans le cadre des domaines d'activités relevant des compétences de l'UE.

Les chapitres suivants présentent et analysent les progrès des États membres de l'UE, domaine par domaine, sur la base de l'évaluation des indicateurs.

3.2.2. Analyse des indicateurs et progrès réalisés

1. Les femmes et la pauvreté

Le domaine critique A du programme d'action de Pékin, qui concerne les femmes et la pauvreté, est axé sur quatre objectifs stratégiques, définis comme suit:

- A.1. - Revoir, adopter et appliquer des politiques macro-économiques et des stratégies de développement répondant aux besoins et aux efforts des femmes vivant dans la pauvreté
- A.2. - Réviser les législations et les pratiques administratives en vue d'assurer l'égalité des droits sur les ressources économiques et un accès plus large des femmes à ces ressources
- A.3. - Ouvrir aux femmes l'accès à l'épargne et aux mécanismes et institutions de crédit
- A.4. - Mettre au point des méthodes tenant compte des spécificités de chaque sexe et chercher les moyens de combattre la féminisation de la pauvreté

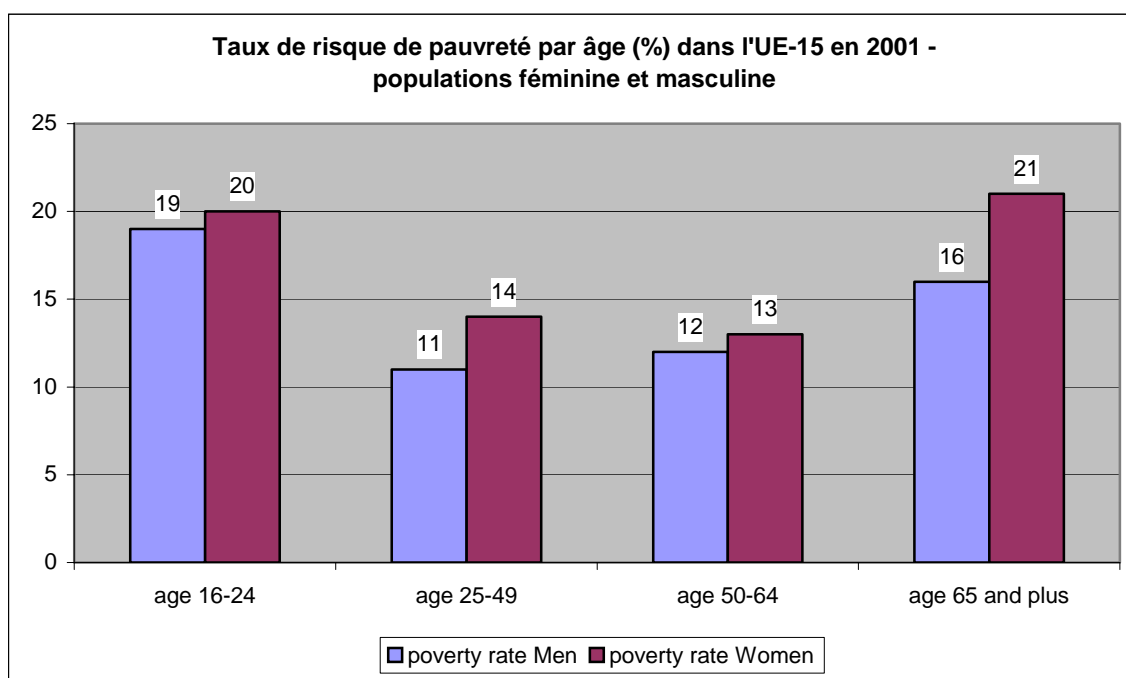
Le thème des femmes et de la pauvreté est étroitement lié à l'OMD1 «éradiquer l'extrême pauvreté et la faim», à l'OMD2 «assurer l'éducation primaire pour tous» ainsi qu'à l'OMD8 «mettre en place un partenariat mondial pour le développement» énoncés lors de la Déclaration du millénaire.

L'Union européenne est déterminée à lutter contre la féminisation de la pauvreté depuis la mise en place de la stratégie de Lisbonne.

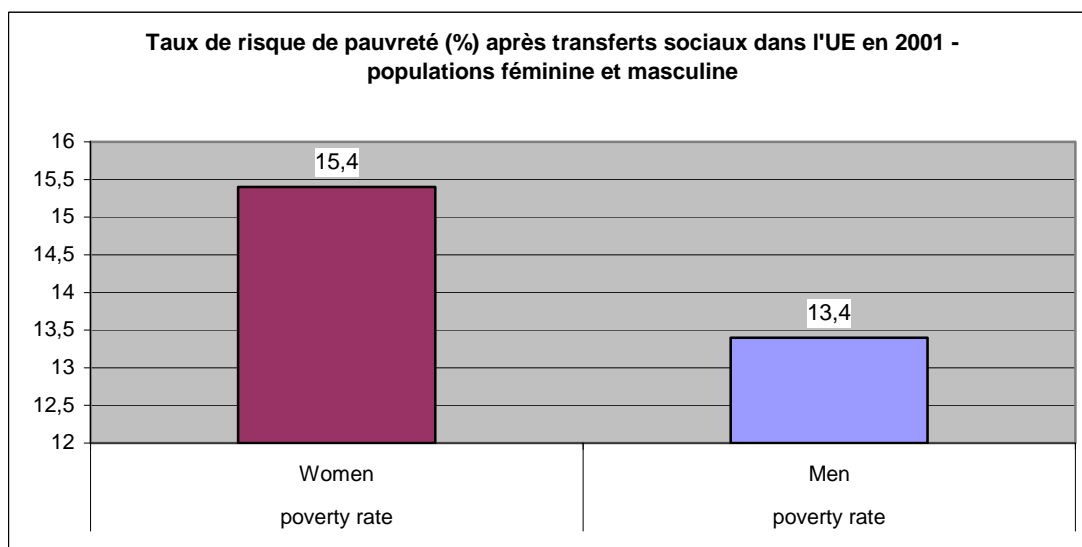
Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

Le groupe de haut-niveau sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes a proposé à cet égard un indicateur convenu dans le cadre du processus d'inclusion sociale et permettant de mesurer la situation des femmes par rapport à la pauvreté, notamment le «taux de risque de pauvreté des populations masculine et féminine par âge», ainsi qu'un autre indicateur éventuel, à savoir les catégories de «femmes et hommes face au risque de pauvreté après transferts sociaux». Tous deux peuvent faire l'objet d'un suivi sur la base d'une série de données statistiques recueillies auprès d'un panel de ménages européens. Ces informations concernent essentiellement les anciens États membres de l'UE. Les taux de pauvreté relatifs aux 10 nouveaux États membres sont encore en cours de collecte, laquelle contribuera largement à une analyse approfondie de l'évolution de la pauvreté féminine au sein de l'UE.

Tendances dégagées à partir des données recueillies à l'échelle européenne:



Source: Eurostat ECHP (panel européen des ménages)



Source: Eurostat ECHP UDB, version 2003⁵⁹

- Comme le montrent les statistiques, le taux de risque de pauvreté dans les 15 États membres de l'UE est pratiquement identique chez les hommes et les femmes pour les groupes d'âge 16-24 ans et 50-64 ans, mais l'écart se creuse pour deux groupes d'âge critiques, à savoir les 25-49 ans (pour lequel le taux de risque de pauvreté de la population féminine est supérieur de 3 points) et les plus de 65 ans, pour lequel ce taux dépasse de 5 points celui des hommes.
- Le taux de risque de pauvreté après transferts sociaux à l'échelle communautaire pour les 25 États membres reflète, pour 2001, un taux de pauvreté supérieur de 2 points chez les femmes. Seules les femmes des Pays-Bas, de Pologne et de Lettonie semblent connaître un taux de risque de pauvreté après transferts sociaux inférieur, celui-ci étant supérieur ou équivalent chez les femmes du reste des États membres. Le taux de risque de pauvreté après transferts sociaux le plus élevé en ce qui concerne les femmes est attribué, en 2001, à la Slovaquie, et le plus faible à l'Irlande et au Portugal. (Voir également les informations complémentaires concernant les pays dans le tableau statistique à l'annexe 6.3.1.)

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies⁶⁰:

Dans leurs rapports, les différents États membres soulignent que les femmes demeurent plus touchées par la pauvreté que les hommes. Selon une étude nationale, un tel constat s'explique par des salaires inférieurs, des pensions inférieures ou inexistantes, des enfants à garder, etc. Les groupes cibles les plus touchés par la pauvreté sont constitués des femmes migrantes, rurales ou âgées. Toutefois, d'après une analyse des États membres, les femmes les plus défavorisées sont les mères célibataires.

Actuellement, les États membres disposent pour la plupart d'un dispositif de revenu social minimum, adapté aux coûts de la vie dans leurs contextes respectifs. Ils

⁵⁹ *Définition:* le taux de risque de pauvreté après transferts sociaux concerne la proportion de personnes dont le revenu équivalent total se situe en dessous du seuil de risque de pauvreté, à savoir le revenu médian national équivalent (après transferts sociaux). La ventilation par sexe repose sur l'hypothèse d'une répartition égale des ressources au sein des ménages.

L'écart absolu concerne la différence entre les taux des hommes et des femmes pour une année de référence donnée.

⁶⁰ Réponses des États membres au questionnaire relatif à la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin (1995) et aux résultats de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (2000); 2004

soulignent le fait que, dans le cadre du processus d'inclusion sociale, ils ont adopté une stratégie nationale visant à combattre la pauvreté et l'exclusion, une politique qui devrait bénéficier en particulier aux femmes.

Certains États membres font valoir l'introduction de mesures économiques spécifiques et flexibles destinées à la lutte contre la pauvreté des femmes par l'intermédiaire d'assurances parentales, d'allocations par enfant à charge, d'allocations de logement et de bourses.

En ce qui concerne les femmes vivant en milieu rural, des mesures visant à l'octroi de micro-crédits sont adoptées, en particulier dans les nouveaux États membres. Les femmes migrantes représentent également un groupe vulnérable dans ce domaine. Certains gouvernements attirent l'attention sur les privations dont souffrent celles-ci, mais les actions mises en oeuvre en faveur de ce groupe cible de la population féminine demeurent rares.

2. L'éducation et la formation des femmes

L'éducation et la formation des femmes, deuxième domaine critique visé par la communauté internationale réunie à Pékin en 1995, a été défini au moyen des six objectifs stratégiques suivants:

- B.1. - Assurer un accès égal à l'éducation
- B.2. - Éliminer l'analphabétisme féminin
- B.3. - Améliorer l'accès à la formation professionnelle, à l'enseignement scientifique et technique et à l'éducation permanente
- B.4. - Mettre au point des systèmes d'enseignement et de formation non discriminatoires
- B.5. - Allouer des ressources adéquates aux réformes du système éducationnel et suivre leur application
- B.6. - Promouvoir un processus d'éducation et de formation permanentes à l'intention des filles et des femmes

Ces objectifs ont encore été consolidés en 2000 avec le développement des objectifs du millénaire pour le développement et notamment de l'OMD2 «Assurer l'éducation primaire pour tous» et de l'OMD3 «Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes».

Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

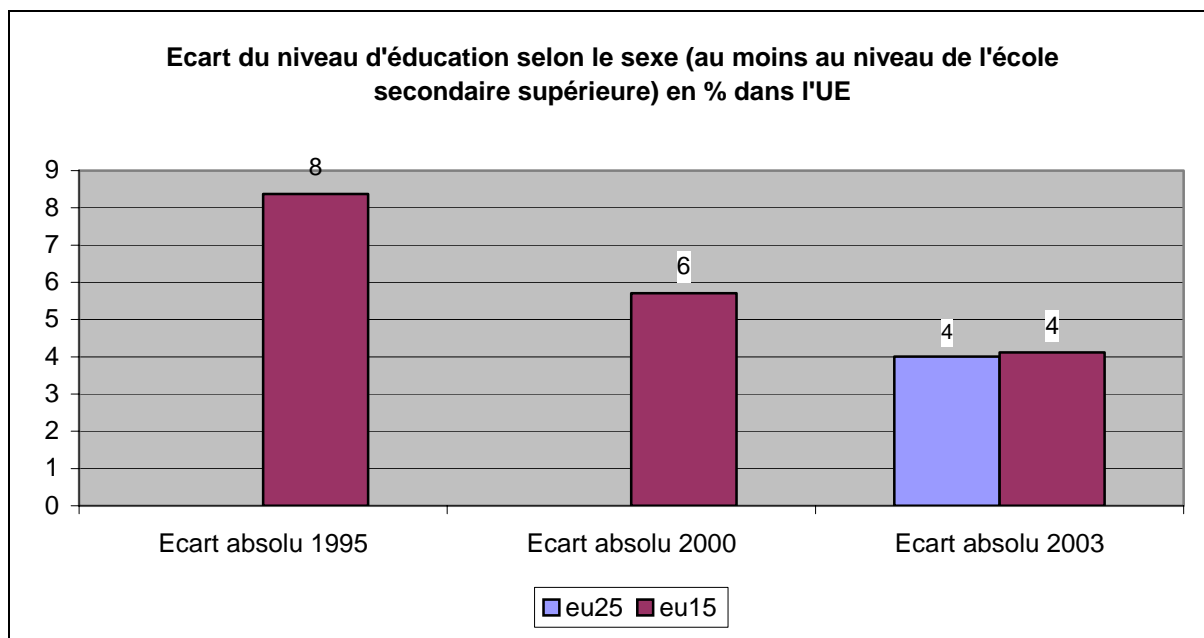
En ce qui concerne l'approche de l'Union européenne quant à la définition d'indicateurs pertinents et leur suivi dans ce domaine, le groupe de haut-niveau sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes propose pour le moment deux indicateurs convenus par le Comité pour l'emploi (EMCO)⁶¹ afin de mesurer les progrès en matière d'éducation et de formation des femmes. Plus précisément, le «niveau d'éducation (école secondaire et enseignement du troisième degré) des hommes et des femmes» ainsi que l'«apprentissage tout au long de la vie» reposent sur des données issues d'une enquête réalisée à l'échelle européenne et recueillies par la Commission européenne sur une longue durée.

- L'indicateur relatif au niveau d'éducation fournit des informations cohérentes, lesquelles pourraient être ciblées davantage en étant mises en relation avec le secteur d'enseignement dans lequel le diplôme a été obtenu.
- L'indicateur relatif à l'apprentissage tout au long de la vie, qui correspond à la participation des adultes à l'éducation et à la formation quatre semaines avant

⁶¹ Un autre indicateur structurel fait l'objet d'un compte rendu annuel lors de la réunion de printemps du Sommet européen, à savoir «diplômés en sciences et technologies», lequel n'est pas proposé par le GHN sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes

l'enquête, n'est, à ce stade, pas suffisamment solide pour fournir un aperçu adéquat de la situation et de son impact, tant sur les femmes que sur les hommes (pour obtenir des informations complémentaires, voir également le tableau à l'annexe 6.3.2.). Tel qu'il est en réalité défini, il conviendrait d'affiner cet indicateur (relatif à l'apprentissage tout au long de la vie) et de procéder à une collecte adéquate des données y afférentes afin d'assurer un suivi plus stable.

Tendances dégagées à partir des données recueillies à l'échelle européenne:



Source: Eurostat, Étude européenne sur la main d'œuvre

- Le niveau d'éducation, équivalant au pourcentage de personnes du groupe d'âge 15-64 ans ayant atteint au moins l'école secondaire supérieure, reflète un écart entre les femmes et les hommes entre 1995 et 2000 à l'échelle européenne. La différence absolue entre les femmes et les hommes n'a cessé de décroître jusqu'en 2003, date à laquelle elle demeure égale à 4 points, à l'instar de la moyenne de l'UE-15 et l'UE-25.
- En ce qui concerne les États membres examinés au cas par cas, on relève les mêmes des tendances pour l'écart le plus faible et le plus important entre les niveaux d'éducation, en 1995 et en 2003: au cours de cette période, l'Irlande affiche l'écart le plus faible entre les sexes, tandis que l'Autriche affiche le taux le plus important, bien celui-ci ait considérablement diminué au cours de cette période.
- Plus spécifiquement, entre 1995 et 2003, le niveau d'éducation des femmes était supérieur à celui des hommes dans un nombre croissant d'États membres, y compris les nouveaux États membres de l'Union européenne.⁶² (Voir également le tableau à l'annexe 6.3.2. pour les détails relatifs aux pays)

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies:

Conformément à la plupart des observations émises par les États membres, la ségrégation horizontale et verticale dont font l'objet les choix des femmes en matière d'éducation demeure le principal problème dans ce secteur: d'une part, les femmes

⁶² Le niveau d'éducation des femmes était supérieur à celui des hommes dans les pays suivants:

- en 1995: IE, SE, FI, et équivalent au PT.
- en 2000: IE, LV, SE, FI, EE, PT, BE et équivalent en LT
- en 2003: IE, LV, SE, FI, PT, LT, EE et équivalent en BE

sont sous-représentées dans les domaines de sciences naturelles et les disciplines techniques, tant à l'école qu'en termes de carrière professionnelle. D'autre part, le pourcentage de femmes occupant une place dans les plus hauts rangs des sphères universitaire et économique est en chute. Pour mettre un terme à ces tendances, les États membres ont, pour la plupart, engagé des travaux de recherche sur les questions de genre, mais ils tentent également de promouvoir les approches soucieuses des questions liées à l'égalité entre les sexes en menant des activités de sensibilisation. Certaines sont axées en particulier sur les formations visant à accroître les connaissances des professeurs sur les questions d'égalité.

Certains États membres concentrent leurs activités sur les mesures éducatives de prévention dirigées aux filles et aux femmes:

- égalité d'accès filles-garçons, femmes-hommes à l'éducation,
- mesures visant à éradiquer l'analphabétisme parmi les femmes,
- formation professionnelle, sciences et technologies et enseignement supérieur,
- éducation scolaire et formation professionnelle non discriminatoires,
- cours de formation professionnelle visant à améliorer la formation et l'aptitude à l'emploi des femmes.

Certains États membres tentent en outre de rapprocher les femmes potentiellement exclues de la société des technologies de l'information.

L'analphabétisme persistant, qui touche plus fréquemment les femmes que les hommes (notamment les femmes d'un certain âge et celles vivant en milieu rural) constitue un autre problème inquiétant en matière d'éducation. Plusieurs mesures visant à lutter contre ce phénomène, y compris des cours de formation spécialement destinés aux femmes, ont été adoptées, sans toutefois atteindre un stade de développement suffisant, d'après les déclarations faites par les États membres.

3. Les femmes et la santé

Le troisième domaine critique défini par le programme d'action renvoie à la condition des femmes face à la santé. Les cinq objectifs stratégiques ci-après apportent des précisions à ce propos:

- C.1. - Élargir l'accès des femmes tout au long de leur vie à des soins de santé, à l'information et à des services connexes adaptés, abordables et de bonne qualité
- C.2. - Renforcer les programmes de prévention propres à améliorer la santé des femmes.
- C.3. - Lancer des initiatives tenant compte des besoins des femmes face aux maladies sexuellement transmissibles, au VIH/sida et aux autres problèmes de santé se rapportant à la sexualité et à la procréation.
- C.4. - Promouvoir la recherche et diffuser des informations sur la santé des femmes.
- C.5. - Augmenter les ressources consacrées à la santé des femmes et suivre et évaluer la situation dans ce domaine

La situation des femmes face à la santé est consolidée par trois objectifs du millénaire pour le développement, en particulier: l'OMD4 «réduire la mortalité infantile», l'OMD5 «améliorer la santé maternelle» et l'OMD6 «lutter contre le HIV/sida, le paludisme et d'autres maladies».

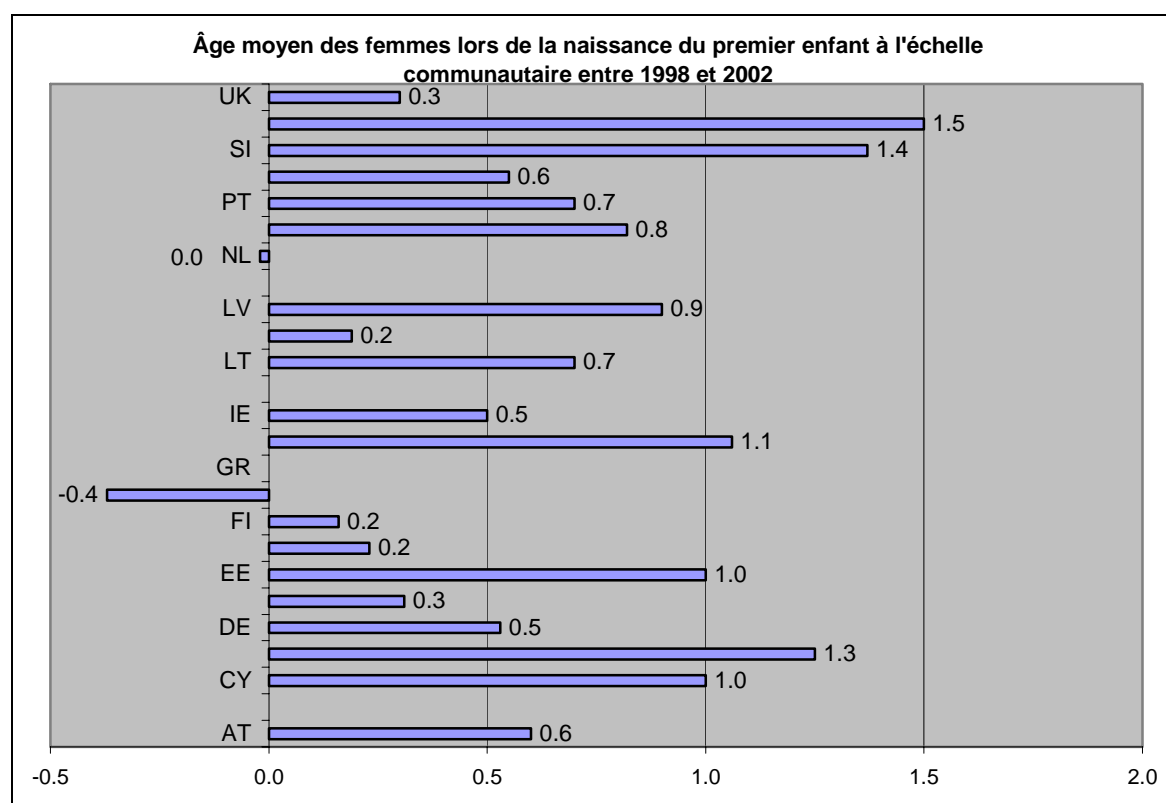
Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

La santé des femmes constitue un problème important pour l'Union européenne et elle est essentiellement du ressort de chaque État membre. Toutefois, l'Union européenne, représentée par le groupe de haut niveau sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes, a proposé des indicateurs potentiels dans le cadre du suivi de la

situation des femmes face à la santé. Les indicateurs qui font l'objet d'un débat au niveau européen concernent l'évaluation statistique reposant sur les «Années de vie en bonne santé», à savoir l'indicateur convenu dans le cadre du processus d'inclusion sociale. En outre, les indicateurs «Âge des femmes lors de la naissance du premier enfant» et «Fumeurs adultes»⁶³ ont déjà fait l'objet d'une collecte de données à l'échelle européenne.

- L'indicateur «années de vie en bonne santé à la naissance des femmes et des hommes» correspond au nombre d'années qu'une personne peut s'attendre à vivre en l'absence de limitations d'activités / d'incapacités. Une analyse approfondie des données relatives à cet indicateur illustre des restrictions statistiques (voir également le tableau statistique 6.3.3.) à l'échelle communautaire. Elle fournit notamment, pour 1998 et 2003, un nombre considérable d'estimations et de valeurs manquantes dans la mesure où:
 - 1998 – femmes: les données sont disponibles pour 7 États membres, des estimations pour 5 États membres et aucune donnée n'est fournie pour 3 États membres.
 - 1998 – hommes: les données sont disponibles pour 13 États membres, des estimations pour 1 État membre et 1 État membre ne dispose d'aucune donnée.
 - 2003 – femmes/hommes: les données sont disponibles pour 2 États membres, les estimations sont fournies pour 13 États membres, des données provisoires pour 1 État membre et 9 États membres ne disposent d'aucune donnée.

Tendances dégagées à partir des données recueillies à l'échelle européenne:



Source: Eurostat

- Entre 1998 et 2002, il semble que dans la plupart des États membres, l'âge moyen des femmes à la naissance du premier enfant ait légèrement augmenté, à raison de 0,2 à 1,5 ans. L'âge de naissance du premier enfant se situe, en 1998,

⁶³ Les indicateurs correspondants n'ont, à ce jour, pas fait l'objet d'un consensus au niveau communautaire.

au sein de l'UE, entre 23,2 et 28,9 ans, tandis qu'il a augmenté en 2002 pour atteindre un âge situé entre 24,3 et 29,1 ans.

- En ce qui concerne l'évolution des habitudes tabagiques à l'échelle de l'UE (UE-15), l'augmentation de la part de femmes est inférieure à celle des hommes en 1995 et 1999 (de 25 % à 28 % pour les femmes et de 33 % à 40 % pour les hommes), tous âges confondus. Toutefois, l'augmentation de la part des femmes dans toutes les classes d'âge situées entre 15 et 44 ans est supérieure à celle des hommes au cours de cette période.

(Pour des informations complémentaires, se reporter aux tableaux statistiques, point 6.3.3)

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies:

Tous les États membres de l'UE signalent des pathologies similaires affectant les femmes, ce qui démontre que les actions mises en oeuvre par les États membres dans ces domaines convergent de manière frappante. Selon les États membres, les groupes cibles de femmes les plus touchées en termes de santé sont les femmes âgées, les jeunes femmes enceintes, les femmes enceintes infectées par le VIH, et les femmes victimes d'un cancer du sein...

Pour certains États membres, il est plus important de proposer des mesures de prévention obligatoire en milieu scolaire, bien que la prévention en général constitue l'une de leurs priorités.

Certains gouvernements axent leur programme d'insertion sociale et sanitaire sur le groupe cible des minorités ethniques.

4. La violence à l'égard des femmes

Suite à la plateforme d'action de Pékin, la violence à l'égard des femmes a été définie en tant que domaine critique D et associée à trois objectifs tels que:

- D1 - Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes
- D2 - Étudier les causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes et l'efficacité des mesures de prévention
- D3 - Éliminer la traite des femmes et aider les femmes victimes de violences liées à la prostitution et à la traite

Les objectifs du millénaire pour le développement OMD3, relatif à la promotion de l'égalité des sexes et à l'émancipation des femmes, ainsi que l'OMD6, relatif à la lutte contre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies, sont étroitement liés à ces objectifs.

La violence à l'égard des femmes constitue un problème pour l'Union européenne, mais la plupart des actions stratégiques y afférentes sont considérées comme relevant de la responsabilité des États membres. Le droit communautaire n'exige pas de ces derniers qu'ils rendent compte du niveau de violence à l'égard des femmes ni des progrès institutionnels visant à y faire face à l'échelle de l'UE. Ainsi, le rôle de l'UE a essentiellement consisté à encourager le développement de meilleures pratiques institutionnelles par les États membres au moyen de procédés d'échange d'informations relatives à la mise en place de politiques. À l'invitation du Parlement européen, ceci s'est concrétisé par le biais de l'initiative et du programme DAPHNE (2000-2003)

Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

À la fin de l'année 2004, à l'initiative du groupe de haut niveau sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes, l'Union européenne a défini 4 indicateurs constituant un suivi de la violence exercée à l'encontre des femmes.

Dans un premier temps, l'UE a accordé une attention particulière à la sphère domestique, aux moyens des indicateurs suivants:

1. Le nombre de femmes victimes de violence domestique (si possible le concept plus large de «violence fondée sur le sexe»), ainsi que les formes de soutien aux victimes et les mesures permettant de mettre fin au cycle de la violence.

Ces catégories ont été adoptées en 2002 par le Conseil réuni au Danemark et reposent actuellement sur une collecte de données nationales.

Dans un deuxième temps, sous la présidence néerlandaise (2004), l'Union européenne a adopté, outre le suivi de la violence domestique à l'égard des femmes, des indicateurs basés sur la violence sur le lieu de travail, à savoir:

2. Le nombre d'employées ayant signalé être victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en pourcentage de la main-d'œuvre totale.
3. Le nombre d'entreprises privées et publiques disposant d'une politique préventive face au harcèlement sexuel au travail, en pourcentage du nombre total d'employeurs.
4. Le nombre d'entreprises privées et publiques ayant mis en place des procédures de sanction pour les auteurs de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en pourcentage du nombre total d'employeurs.

Les données reposeront sur des sources statistiques nationales.

Tendances dégagées à partir des données recueillies à l'échelle européenne sur la violence domestique à l'égard des femmes:

Jusqu'à présent, les données disponibles sont celles recueillies en 2004 par le groupe de haut niveau sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes concernant les victimes de violence domestique. Ces informations n'ont pas encore fait l'objet d'une harmonisation. Certains États membres ne disposent d'aucune statistique, d'autres disposent de statistiques relatives à des personnes reconnues coupables d'agression, voire à des rapports de police. Seuls quelques États membres ont réalisé des enquêtes sur l'ensemble de la population afin d'évaluer le nombre des victimes etc. Les données disponibles n'offrent pas, pour l'instant, de vue d'ensemble de la situation au sein de l'UE. Leur analyse approfondie demeure un défi pour l'UE afin de déterminer l'étendue du problème, d'assurer son suivi et d'évaluer le succès des actions de prévention.

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies:

Dix ans après l'adoption de la résolution de Pékin, tous les États membres déclarent que la violence à l'égard des femmes demeure un problème auquel ils doivent faire face au quotidien. Les principales formes de violence signalées sont la violence domestique, les mutilations génitales féminines (MGF), et la traite aux fins d'exploitation sexuelle.

Concernant la violence domestique, environ 36% des États membres⁶⁴ ont instauré des modifications juridiques ou une nouvelle législation visant à ce que l'auteur des

⁶⁴Belgique, Danemark, France, Allemagne, Luxembourg, Pays-Bas, Italie, Lituanie, Slovaquie

violences quitte le foyer afin de permettre à la femme battue de demeurer dans sa résidence.

Les nouveaux États membres sont particulièrement préoccupés à cet égard et mettent tout en œuvre pour apporter une solution à la violence à l'égard des femmes.

La formation des intervenants impliqués dans l'approche de ce phénomène constitue également une priorité dans certains États membres mais elle devrait, comme l'ont souligné bon nombre d'entre eux, être développée davantage.

5. Les femmes et les conflits armés

Il s'agit d'un thème qui fit l'objet du cinquième domaine critique de Pékin, en 1995. Six objectifs stratégiques permettent d'en préciser la portée:

- E.1. - Élargir la participation des femmes au règlement des conflits au niveau de la prise de décisions et protéger les femmes vivant dans les situations de conflit armé et autres ou sous occupation étrangère
- E.2. - Réduire les dépenses militaires excessives et contrôler la disponibilité des armements
- E.3. - Promouvoir des formes non violentes de règlement des conflits et réduire les violations des droits fondamentaux dans les situations de conflit
- E.4. - Promouvoir la contribution des femmes au développement d'une culture valorisant la paix
- E.5. - Fournir protection, assistance et formation aux réfugiées, aux autres femmes déplacées ayant besoin d'une protection internationale et aux femmes déplacées à l'intérieur de leur propre pays
- E.6. - Prêter assistance aux femmes des colonies et des territoires non autonomes

Ce thème est consolidé par l'objectif du millénaire pour le développement OMD3, lequel vise à «promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes».

Pour ce qui est des travaux en situation post-conflit, les Nations unies et certains États membres ont formé des escadrons, la police civile et le personnel chargé du maintien de la paix sur la protection, les droits et les besoins des femmes, tout en menant des campagnes de sensibilisation au HIV/SIDA, tandis que le Département des opérations de maintien de la paix (DOMP) des Nations unies a, en particulier, amélioré ses capacités d'orientation en matière d'égalité dans le cadre d'opérations multidimensionnelles.

Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

Aucun indicateur n'a été défini au niveau européen jusqu'à présent.

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies:

Dans leur rapport national transmis par le biais du questionnaire des Nations unies (2004), les États membres de l'UE font part de leur préoccupation face à l'impact négatif des conflits armés et des situations post-conflits sur les femmes. Tandis que les conflits armés ne cessent de se répandre partout dans le monde, les États membres déplorent les mauvais traitements et l'oppression permanents subis par les femmes en raison de leur participation directe aux conflits ou de leur exploitation par les parties en guerre. La plupart des États membres de l'UE sont indirectement impliqués dans les conflits, que ce soit au travers de missions en faveur de la paix ou par le contact avec des demandeuses d'asile et l'accueil de celles-ci sur leur territoire. L'ensemble des États membres semble avoir adopté une position commune visant à attribuer aux femmes un rôle actif dans les processus de paix,

une participation qui englobe, dans certains cas, une place au niveau décisionnel. Au-delà, les États membres de l'UE favorisent deux approches principales en termes de participation des femmes aux conflits armés.

La première repose sur le fait que certains États membres souhaitent encourager la participation des femmes dans la gestion des conflits armés et les processus de paix dans les régions en période post-guerre. Cette approche découle de l'application de la résolution n°1325 du Conseil de sécurité du 31 octobre 2000 qui met l'accent sur le rôle fondamental des femmes dans la résolution et la prévention des conflits. Certains concentrent leur attention sur l'intégration des questions liées au sexe dans la formation du personnel chargé du maintien de la paix et la garantie de l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris au sein des forces de défense.

La seconde tendance concerne la place des femmes au sein de l'armée et l'instauration, dans ce secteur, d'un processus de recrutement qui tienne compte de la dimension de genre et permette d'augmenter les effectifs féminins aux échelons décisionnels militaires.

Les États membres font part de leur extrême inquiétude en ce qui concerne l'accueil et le soutien social à l'égard des demandeurs d'asile. Certains mettent en place des mesures spécifiques spécialement destinées aux femmes se trouvant dans cette situation. Certains consentent à inclure la possibilité de considérer la persécution fondée sur le sexe comme un facteur accordant le droit à l'asile politique. Globalement, l'octroi de l'asile politique aux femmes, femmes enceintes, mères et enfants fait l'objet d'une attention particulière. De manière générale, ce domaine continue d'être perçu comme un défi pour la prochaine décennie.

6. Les femmes et l'économie

Ce thème a constitué le domaine critique G du programme d'action. Il est associé à six objectifs stratégiques mentionnés ci-après:

- F1 – Promouvoir les droits et l'indépendance économique des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques
- F2 – Faciliter l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et aux échanges commerciaux
- F3 – Fournir aux femmes, notamment à celles à faible revenu, des services professionnels et des moyens de formation, et leur ouvrir l'accès aux marchés, à l'information et à la technologie
- F4 – Renforcer la capacité économique et les réseaux commerciaux des femmes
- F5 – Éliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi
- F6 – Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles

L'objectif du millénaire pour le développement OMD3, relatif à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, vient conforter ces objectifs.

La question du rapport entre les femmes et l'économie se pose non seulement à l'échelle des États membres mais encore au niveau communautaire, l'UE endossant une responsabilité juridique prépondérante en matière d'emploi. Le cadre juridique relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi s'est développé par le biais de directives adoptées entre le milieu des années 1970 le milieu des années 1990 sur la base du principe d'égalité de traitement (voir chapitre 2.2.1 pour la liste des directives). Comme en témoigne le calendrier de ces changements, seuls quelques avancées légales ont été réalisées par les anciens États membres de l'UE depuis 1995 (comprenant toutefois les nouvelles protections

en faveur des travailleurs à temps partiel). En revanche, les nouveaux États membres de l'UE ont assisté à des modifications soudaines et considérables de leurs politiques d'égalité entre les femmes et les hommes, étant tenus d'appliquer le cadre juridique acquis, à savoir l'*acquis communautaire*, lors de leur adhésion.

Depuis 1997, l'UE a mis au point une nouvelle méthode ouverte de coordination (voir chapitre 2.2.2), qui s'est avérée d'une importance capitale pour l'établissement de nouvelles politiques dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi (EES), fondée sur un accord autour de «cibles dures» lors des réunions de printemps du Conseil européen (voir la liste des objectifs communs, chapitre 2.2.2), mise en œuvre par le biais de politiques établies conformément aux cadres nationaux, moyennant toutefois des échanges et des enseignements entre différents États membres, et contrôlée au moyen de rapports annuels au Conseil, d'indicateurs structurels convenus, et de données supervisées par Eurostat.

Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

Dans la mesure où les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ont été intégrées à la SEE, elles reçoivent ensuite toute l'attention du Conseil et de la Commission ainsi qu'un soutien d'Eurostat sous la forme de données. L'information concerne les écarts entre les femmes et les hommes en termes d'emploi, de chômage et de rémunération.

Dans ce contexte, l'UE a identifié cinq indicateurs permettant d'évaluer l'intégration des femmes à l'économie, notamment, dans un premier temps, les quatre indicateurs suivants:

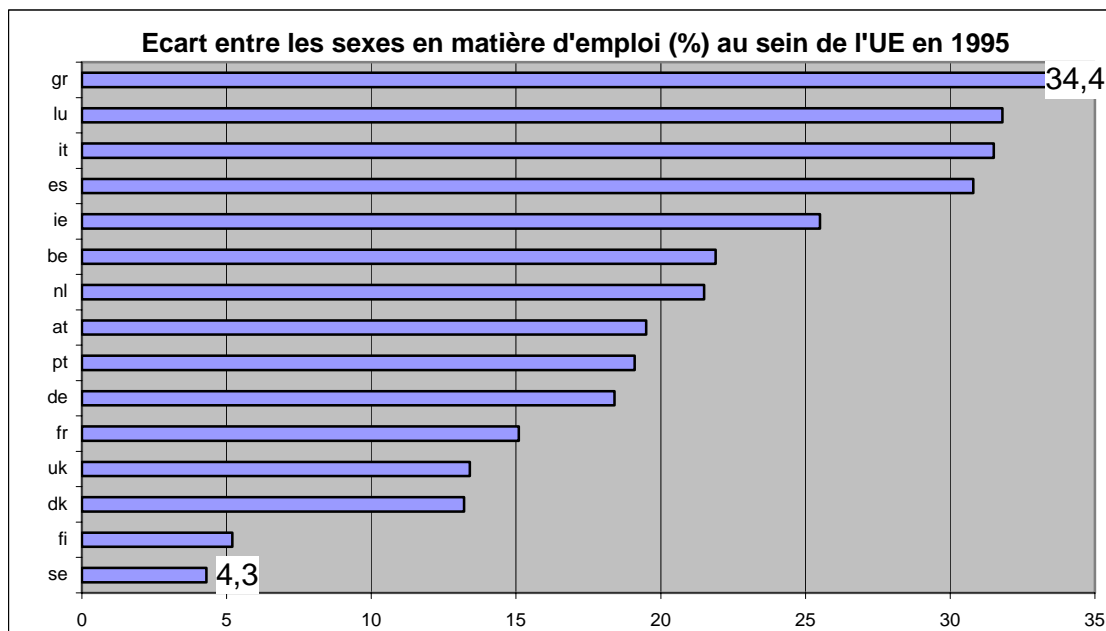
1. L'écart de salaire horaire brut entre les femmes et les hommes, ventilé selon secteur privé/public, par tranches d'âge 16-24, 25-54, 55-64, par niveau d'éducation et salaire mensuel.
2. Le taux d'emploi des femmes et des hommes.
3. Le taux de chômage des femmes et des hommes.
4. Enfants gardés (par des personnes autres que les membres de la famille) en proportion de tous les enfants du même groupe d'âge.

Ces indicateurs ont été adoptés par l'EMCO et reposent sur des statistiques harmonisées au niveau européen (2, 3) et sur des données administratives nationales (1, 4).

5. Employés, hommes et femmes, en congé parental (rémunéré ou non) au sens de la directive 96/34/CE concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux, en proportion du nombre total de parents employés.

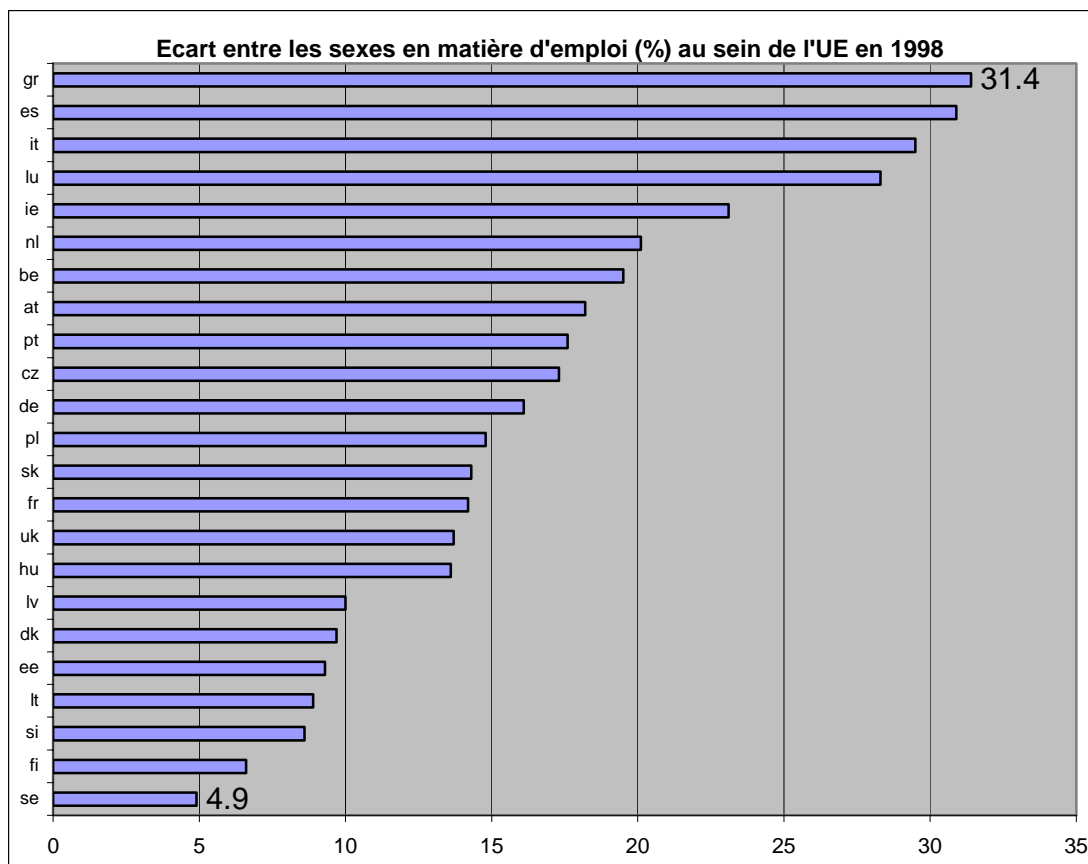
Cet indicateur a été adopté par le Conseil sous la présidence française en 2000 et repose sur des données administratives nationales.

Tendances dégagées à partir des données recueillies à l'échelle européenne



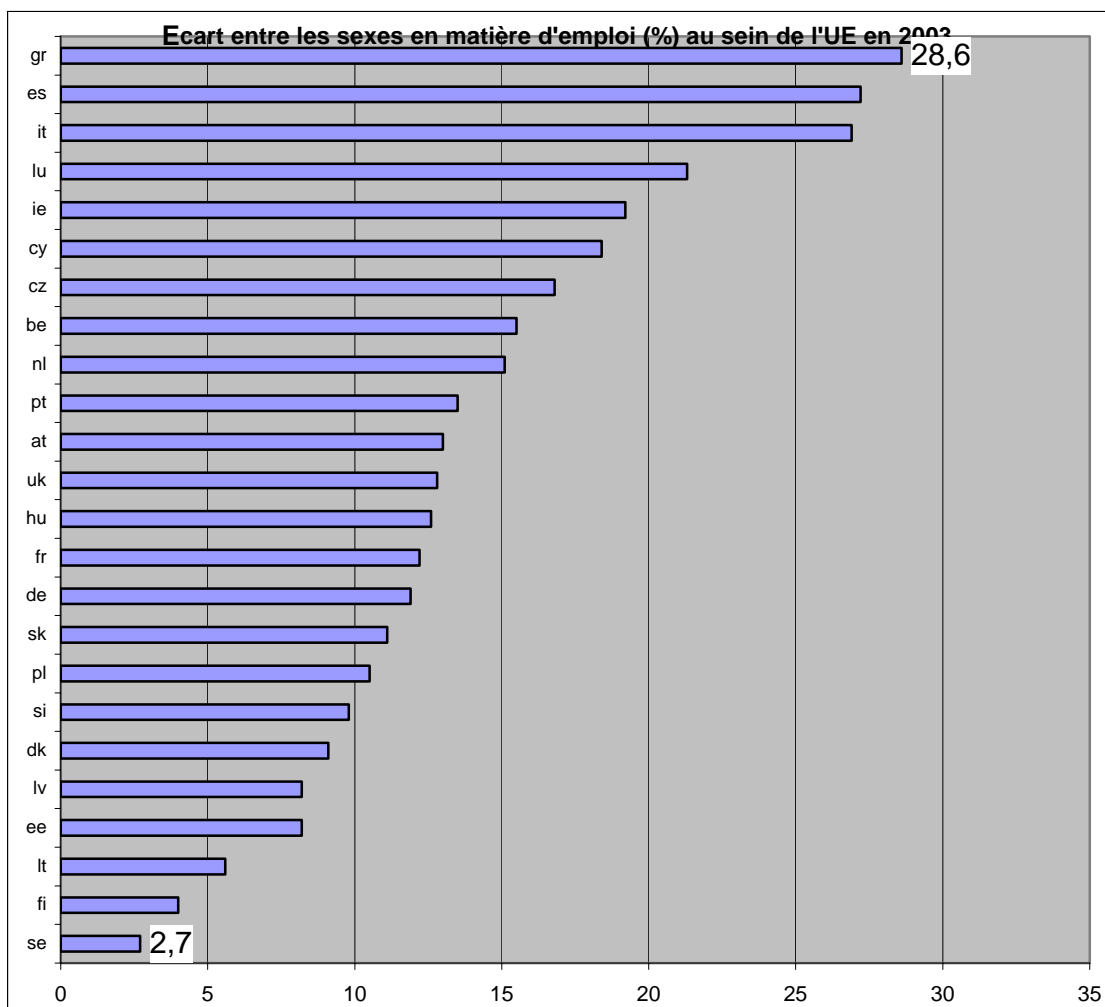
Source: Eurostat

En 1995, l'écart absolu en matière d'**emploi** entre les femmes et les hommes oscillait dans l'UE, entre les valeurs extrêmes de 4,3% pour le taux le plus semblable, et 34,4% pour le taux le plus disparate.



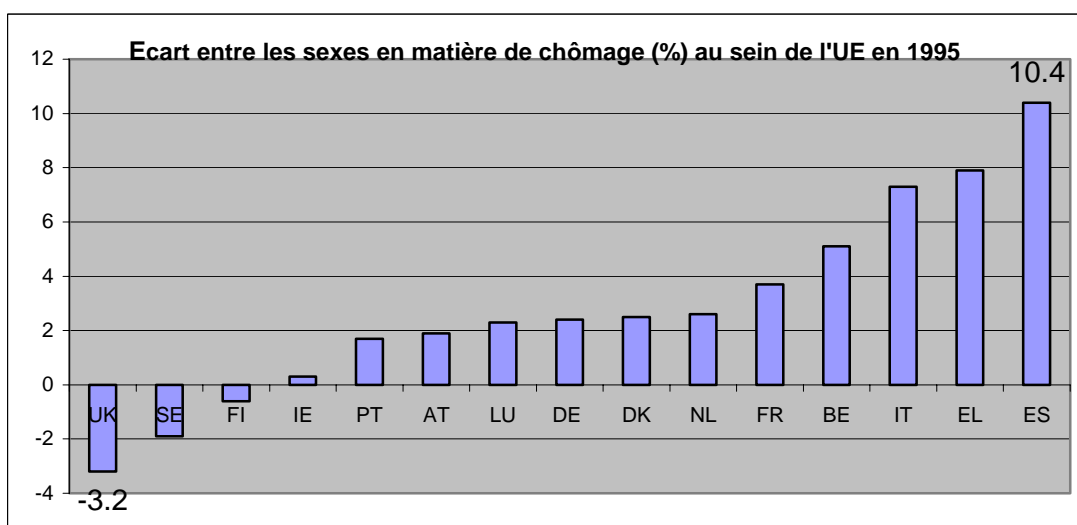
Source: Eurostat

En 1998, l'écart entre les sexes en matière d'emploi reflétait toujours de grandes disparités entre États membres. Dans le pays présentant l'écart entre les sexes pour l'emploi le plus élevé, il enregistrait une baisse de 3 points par rapport à 1995.



Source: Eurostat

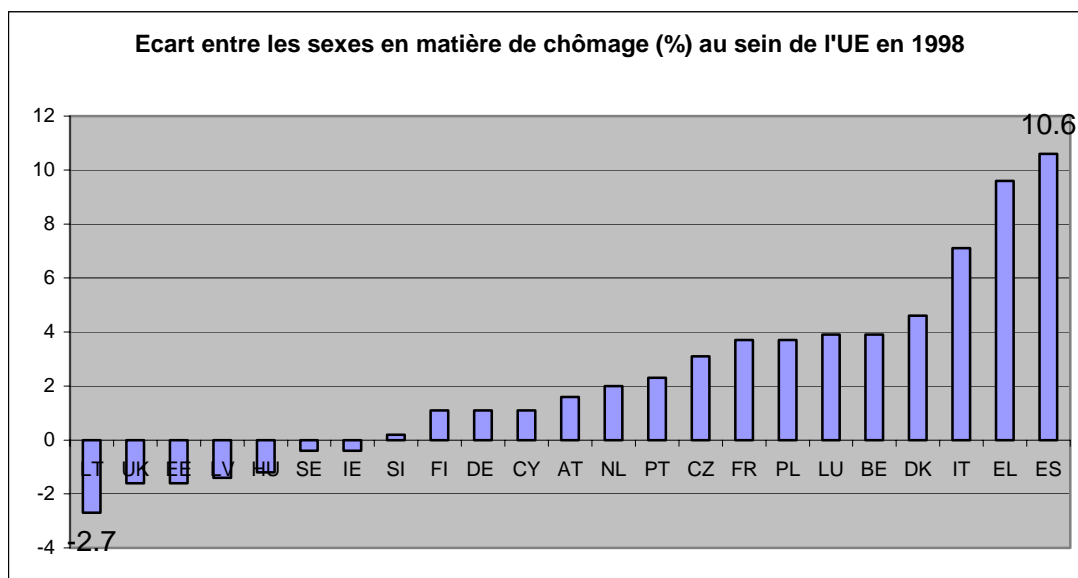
En 2003, l'écart entre les sexes pour l'emploi a enregistré une baisse considérable au niveau communautaire par rapport à 1995, bien qu'il oscille alors encore entre 2,7% et 28,6%.



Source: Eurostat

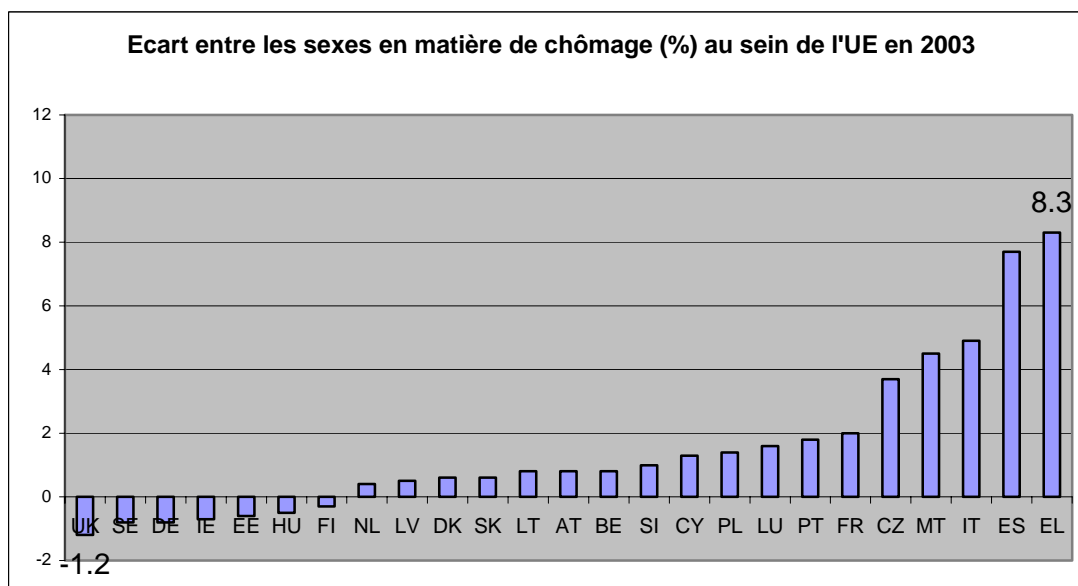
En 1995, l'écart entre les sexes pour le **chômage** au niveau communautaire allait de -3,2% à 10,4%. Dans trois États membres notamment, à savoir le Royaume-Uni, la Suède, la Finlande, le taux de chômage des femmes était inférieur à celui des

hommes en 1995. Par ailleurs, ces États membres relevaient également l'écart entre les sexes pour l'emploi le plus faible.

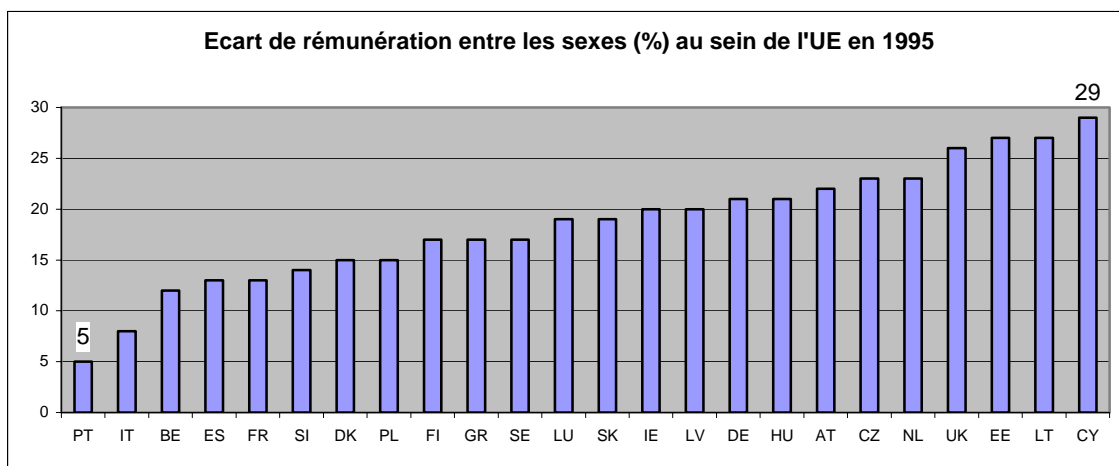


Source: Eurostat

En 1998, l'écart en matière de taux de chômage entre les hommes et les femmes variait, à l'échelle communautaire, entre -2,7% et 10,6%. Le taux de chômage des femmes était inférieur à celui des hommes dans 7 États membres (Lituanie, Royaume-Uni, Estonie, Lettonie, Hongrie, Suède et Irlande) tandis que ces États membres enregistraient également le taux d'écart entre les sexes pour l'emploi le moins marqué (en dessous de la barre des 15%), à l'exception de l'Irlande qui enregistrait des taux de chômage et d'emploi féminins inférieurs à ceux des hommes.

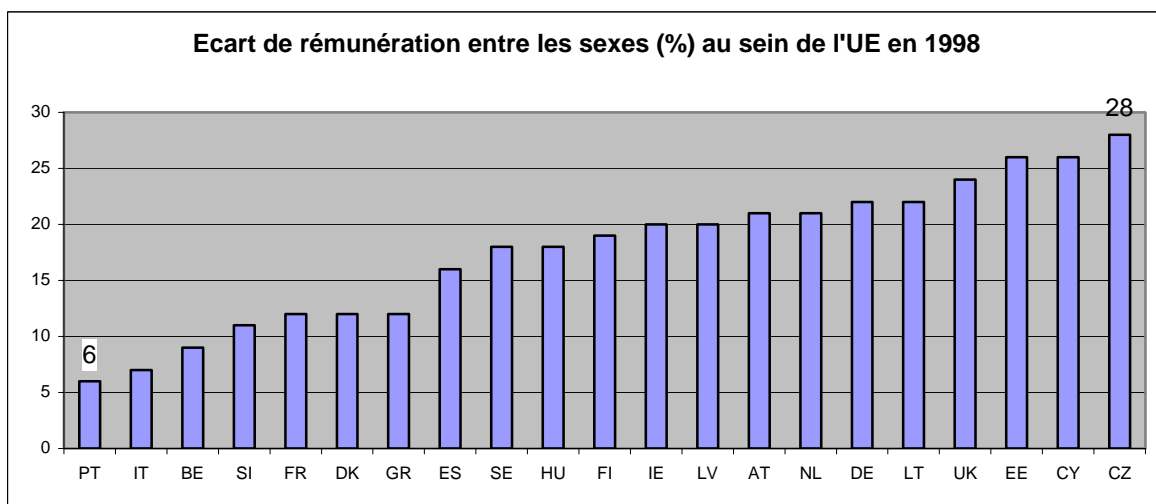


En 2003, l'écart en matière de taux de chômage entre les hommes et les femmes oscillait, à l'échelle de l'UE, entre -1,2% et 8,3% et avait par conséquent enregistré une réduction d'environ 4 % par rapport à 1995. Par ailleurs, le taux de chômage des femmes était inférieur à celui des hommes dans les 7 États membres suivants: Royaume-Uni, Suède, Allemagne, Irlande, Estonie, Hongrie et Finlande. Les États membres précités enregistraient également, à l'exception de l'Irlande, un écart de taux d'emploi entre hommes et femmes moindre (inférieur à 15%).



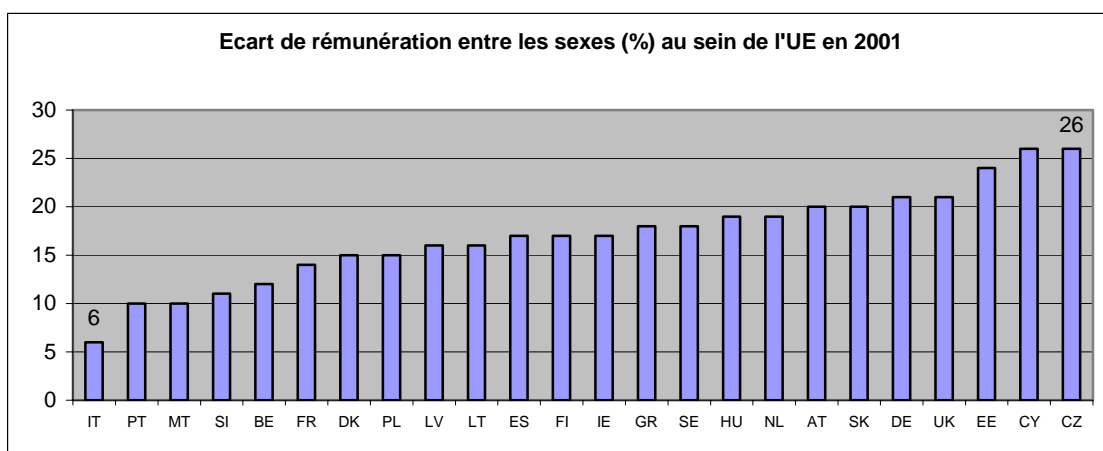
Source: Eurostat

En 1995, l'écart de rémunération entre les sexes⁶⁵ oscillait, à l'échelle communautaire, entre 5% et 29%.



Source: Eurostat

En 1998, l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de l'UE se situait entre 6% et 28%.



Source: Eurostat

⁶⁵ UE-15: moyenne pondérée des valeurs nationales estimées sans pays manquants. Comme les pays candidats ne participent pas au PCM, des données des sources nationales ont été utilisées. Les indicateurs des pays candidats ne peuvent pas être considérés comme comparables pour cause de sources différentes.

En 2001, l'écart de rémunération entre hommes et femmes variait, à l'échelle communautaire, entre 6% et 26%.

En somme, les États membres de l'UE sont parvenus à rehausser la participation des femmes à l'emploi rémunéré, mais ils n'ont pas obtenu autant de succès dans la réduction des inégalités en termes de rémunération auxquelles ils sont confrontés.

Les données statistiques relatives à l'assistance à l'enfance et au congé parental, lesquels constituent un objectif essentiel dans le cadre des politiques communautaires visant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en sont quant à elles au premier stade de leur collecte qui est établie sur la base de sources nationales. Elles n'ont jusqu'à présent pas fait l'objet d'une harmonisation statistique au niveau communautaire. Des données sont donc disponibles séparément, mais elles ne permettent pas encore d'être comparées aux fins d'une vue d'ensemble et d'une analyse au niveau européen, ce qui représente un défi à relever à l'avenir.

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies:

Globalement, il semble que le taux d'emploi des femmes soit en augmentation dans l'Union européenne, en demeurant toutefois inférieur à celui des hommes. Il existe des exceptions. Dans la plupart des pays du Sud ou des nouveaux États membres, les taux d'emploi des femmes demeurent faibles, mais d'autres pays connaissent la tendance inverse. De nombreux facteurs contribuent à la participation active des femmes au marché du travail.

Selon les États membres, les discriminations notoires entre les femmes et les hommes demeurent évidentes, notamment dans les domaines de l'égalité en matière de rémunération, où les disparités demeurent présentes dans tous les États membres, ainsi que dans d'autres domaines tels que l'égalité des chances en matière d'emploi, l'accès égal à toutes les professions et la réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les principales actions menées par les États membres au cours de la dernière décennie dans le domaine critique persistant consistent à faciliter la synchronisation des sphères du travail et de la famille, tant pour les femmes que pour les hommes. À titre d'exemple, citons l'amélioration et l'augmentation de jardins d'enfants et de garderies, l'accès à l'emploi facilité grâce à de nouveaux modèles de travail, la promotion du congé parental et le partage des responsabilités en matière d'éducation. Des dispositions relatives aux congés parental et de formation, au soutien en faveur de la maternité et de la paternité visant à une amélioration de la flexibilité du travail, à savoir le temps partiel réversible, les dispositifs de télétravail et de travail à domicile, les horaires de travail flexibles, les dispositifs de travail posté flexibles, les horaires de travail condensés, ont également été adoptées.

Concernant le développement d'un esprit d'entreprise parmi la population féminine, certains États membres soutiennent le financement de sociétés appartenant à des femmes par l'octroi de subventions spécifiques.

Certains États membres s'attachent tout particulièrement à éliminer les obstacles qui entravent l'égalité d'accès à l'emploi, tant aux femmes qu'aux hommes. Dans certains cas, le recours à des systèmes fiscaux avantageux permet aux personnes à faibles revenus d'accéder à l'emploi. Le régime fiscal fournit par ailleurs une assistance destinée aux mères/pères célibataires par l'intermédiaire du mécanisme de crédit destiné aux familles monoparentales. Enfin, certains évoquent l'accès à l'emploi des femmes vivant en milieu rural (par ex.: programmes de formation via l'internet) ainsi que des programmes visant les minorités ethniques.

7. Les femmes, le pouvoir et la prise de décision

Le domaine critique G était axé, lors de la plate-forme d'action de Pékin, sur les femmes face au pouvoir et à la prise de décision, par le biais de deux objectifs stratégiques regroupés comme suit:

- G1 – Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions
- G2 – Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités

L'OMD3 concernant la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soutient ces objectifs.

Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

En 1999 tout comme en 2003, le Conseil a adopté des conclusions relatives à la place des femmes dans la prise de décisions, et il a défini et approuvé des indicateurs y afférents.

Il s'agit de trois types d'indicateurs permettant de regrouper la participation des femmes dans le processus de prise de décision. Les premiers s'adressaient aux femmes dans la prise de décisions politiques, à savoir:

1. Pourcentage de femmes dans les chambres monocamérales/basses des parlements nationaux/fédéraux et au Parlement européen.
2. Pourcentage de femmes dans les gouvernements nationaux/fédéraux et pourcentage de femmes membres de la Commission européenne.

Ces indicateurs ont été convenus par la présidence finlandaise du Conseil en 1999 et sont répertoriés dans la base de données européenne de la Commission européenne sur le rapport hommes-femmes dans le processus de prise de décision. Cette base de données, créée en 2004, fournit des informations sur l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les domaines politique, juridique et économique à l'échelle européenne.

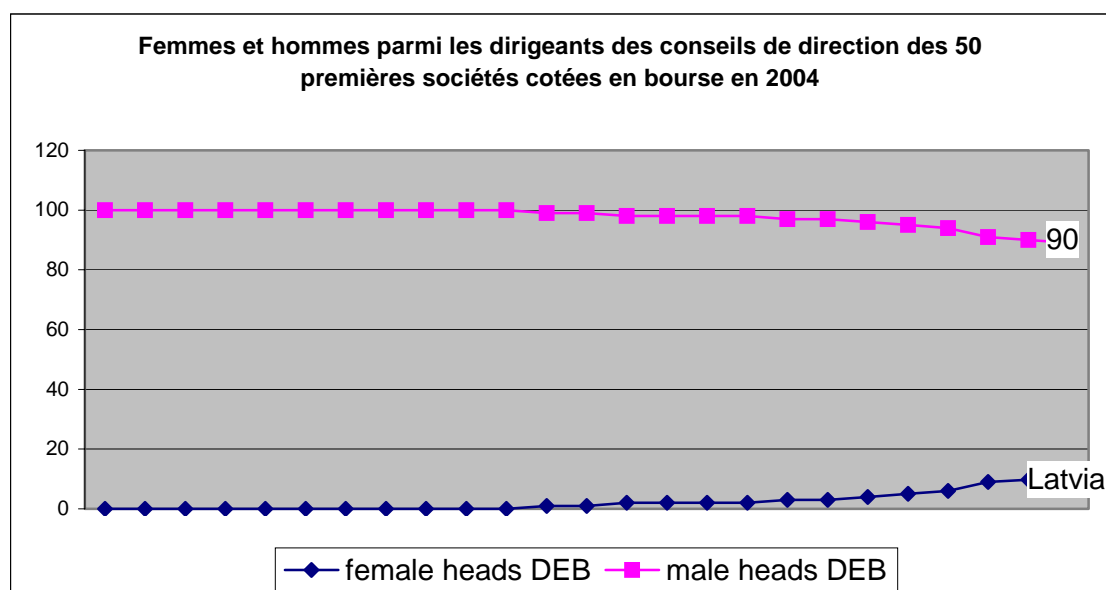
(http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/measures_in4_fr.htm)

Deuxièmement, la prise de décision économique fut inscrite à l'ordre du jour en 2003 lors de l'adoption d'indicateurs par la présidence italienne du Conseil, dont notamment:

3. Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes parmi les membres des conseils d'administration des 50 premières sociétés cotées en bourse.

Des données à cet égard figurent également dans la base de données de la Commission.

Tendances dégagées à partir des données recueillies à l'échelle européenne:



Source: Commission européenne

N.B. Les chiffres de la base de données 2004 de la Commission intègrent les données des pays candidats et de l'AELE et pas l'ensemble des Etats membres de l'UE.

De manière globale, les femmes à la tête des conseils de direction journaliers des 50 premières sociétés cotées en bourse représentent en moyenne 2% des dirigeants en 2004. Plus particulièrement, la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises du secteur privé oscille entre 10% et 0% dans les États membres de l'Union européenne. (Voir également le tableau à l'annexe 6.3.5. pour les détails relatifs aux États membres)

Pourcentage d'hommes et femmes à la présidence de parlements nationaux in 2004

	<i>Chambre</i>	<i>Présidents femmes</i>	<i>Présidents hommes</i>
Moyenne (%)	Chambre monocamérale/basse	15	85
Moyenne (%)	Chambre haute	33	67

Source: Commission européenne

Ici, les femmes représentent 15% des présidents de chambre monocamérale/basse des parlements et 33% des présidents des chambres hautes des parlements.

Pourcentage d'hommes et femmes député(e)s en 2004

<i>EU-15</i>	<i>Chambre</i>	<i>1999</i>	<i>1999</i>	<i>2004</i>	<i>2004</i>
		<i>Députées</i>	<i>Députés</i>	<i>Députées</i>	<i>Députés</i>
Moyenne (%)	Chambre monocamérale/basse	25	75	23	77
Moyenne (%)	Chambre haute	n.a.	n.a.	21	79

Source: Commission européenne

Les femmes représentent une proportion constante d'environ un quart des députés au sein de l'UE en 1999 et 2004.

Pourcentage d'hommes et femmes président(e)s de gouvernement en 2004

<i>EU-15</i>	<i>Présidentes</i>	<i>Présidents</i>
Moyenne (%)	18	82

Source: Commission européenne

De plus, 18% des présidents de gouvernement sont des femmes en 2004.

Pourcentage de premiers ministres femmes et hommes en 2004

UE	Premiers ministres femmes	Premiers ministres hommes
Moyenne (%)	0	100

Source: Commission européenne

En 2004, les femmes ne sont pas représentées en qualité de premiers ministres au sein de l'Union européenne.

Ministres femmes et hommes en 2004

UE		Femmes	Hommes
Moyenne (%)	Ministres seniors	24	76
Moyenne (%)	Ministres juniors	18,1	81,9

Source: Commission européenne

Les femmes représentent 24% des ministres seniors dans les États membres de l'UE en 2004 et 18% ministres juniors.

En résumé, la représentation moyenne des femmes dans la prise de décisions politiques est supérieure à la présence des femmes dans les plus hauts rangs du secteur privé. Néanmoins, la représentation des femmes dans la prise de décision politique demeure éloignée de l'objectif d'équité entre les sexes.

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies:

Les rapports des États membres aux Nations unies font état de blocages similaires. Pour ce qui est des aspects positifs, la participation des femmes dans le processus de décision est en croissance parmi les États membres de l'UE. Cependant, il est déploré que, à quelques exceptions près, les femmes demeurent sous-représentées parmi les hauts rangs politiques et absentes aux postes de cadres moyens et supérieurs des sociétés du secteur privé dans la majorité des États membres de l'UE.

Conformément aux pratiques employées par les États membres, l'instauration de quotas s'est avérée un instrument efficace pour accroître la participation des femmes à la prise de décision politique. La promotion d'une stratégie de sensibilisation constante fait également ses preuves dans ce domaine.

Certains États membres ouvrent la voie en mettant l'accent sur la nécessité d'encourager l'accès des femmes aux postes de cadres moyens et supérieurs de la fonction publique et en adoptant des mesures positives en ce sens.

De surcroît, certains pays recourent aux incitations économiques, aux récompenses (*gender awards*) et à la promotion d'actions positives afin d'augmenter la participation des femmes à la prise de décision dans les sociétés du secteur privé et en conférant un caractère plus tangible aux exemples probants en matière de ressources humaines respectueuses de l'égalité entre les sexes.

À l'arrière-plan des progrès accomplis, l'intégration de mesures complètes demeure un défi crucial.

8. Les droits fondamentaux des femmes

Les droits fondamentaux des femmes ont fait l'objet du domaine critique I de la plateforme d'action de Pékin et ont été englobés dans les trois objectifs stratégiques décrits comme suit:

- I.1. - Promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes par la pleine application de tous les instruments relatifs aux droits de l'homme, en particulier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- I.2. - Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique
- I.3. - Diffuser des notions élémentaires de droit

S'agissant d'un domaine critique transversal, il est également consolidé par l'ensemble des objectifs du millénaire pour le développement.

Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

À ce stade, l'Union européenne n'a pas établi d'indicateur commun dans ce domaine qui revêt une dimension transversale et s'étend au-delà du niveau individuel. Les comptes rendus aux Nations unies reflètent notamment la préoccupation manifestée dans ce domaine par chaque État membre.

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies:

Les États membres de l'Union européenne associent souvent les droits fondamentaux des femmes aux phénomènes de violence domestique et à l'égard des femmes, ou à la traite d'êtres humains aux fins de leur exploitation sexuelle.

Des approches juridiques concertées sont adoptées dans certains États membres cibles en termes de traite des femmes. Les auteurs de tels actes sont soumis à des sanctions sévères. Des formations spéciales sont mises en places à l'attention des corps de police, et des mesures de coordination et de coopération internationale sont déployées.

Certains États membres définissent la violence domestique comme le principal problème affectant ce secteur. Ces gouvernements mettent en place des plans d'action pour lutter contre la violence domestique, lesquels prévoient des instruments de prévention, des campagnes de sensibilisation, la formation des officiers de police, des travailleurs sociaux et des juristes, ainsi que des dispositions pour les réseaux de centres d'informations et les centres d'accueil pour victimes.

Pour certains pays, il convient d'accorder une importance particulière aux droits des femmes, des enfants, des minorités, des peuples indigènes et des personnes handicapées, et de disposer d'un système de protection doté d'un pouvoir d'investigation efficace afin d'envisager les droits humains en tant que problème transversal.

Les droits des femmes exigent de la part de certains États membres la mise en place de mesures efficaces de lutte contre la discrimination, notamment les discriminations raciales.

La Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et l'*acquis communautaire* constituent les instruments de responsabilisation cités par les États membres dans ce domaine.

9. Les femmes et les médias

Le domaine critique J de la plate-forme d'action de Pékin de 1995 a été consacré aux femmes et aux médias et clarifié au moyen de deux objectifs stratégiques, à savoir:

- J.1. Permettre aux femmes de mieux s'exprimer et de mieux participer à la prise des décisions dans le cadre et par l'intermédiaire des médias et des nouvelles techniques de communication

- J.2. Promouvoir une image équilibrée et non stéréotypée des femmes dans les médias

Ces objectifs sont particulièrement pertinents en ce qui concerne l'OMD3 relatif à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

À ce jour, l'Union européenne n'a pas établi d'indicateurs spécifiques dans ce domaine, lequel n'a jusqu'à présent pas fait l'objet d'une attention particulière de la part de l'UE.

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies:

Dans leur compte rendu aux Nations unies, les États membres signalent, pour la plupart, que la représentation stéréotypée des femmes dans les médias constitue toujours un problème. La quasi-totalité des États membres fait référence à une commission indépendante chargée de contrôler la diffusion de l'image des femmes dans les médias.

Certains ont mis en place des mécanismes spéciaux visant à superviser la manière dont sont dépeintes les femmes dans les médias. Ces mécanismes consistent en des évaluations de l'impact par rapport à la représentation neutre, en termes de genre, de la femme dans les médias, des formations destinées aux réalisateurs des programmes (techniques d'entretien, rédaction de script et de scénario...), des cours de sensibilisation destinés aux directeurs, au public ciblé par les programmes, aux responsables de publication, aux journalistes etc.

Certains États membres mettent sur pied des mécanismes juridiques et intègrent l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe dans les médias.

Certains recourent directement aux médias en menant des campagnes publicitaires régulières sur l'importance de l'égalité dans différentes situations. D'autres tentent d'accorder davantage de visibilité aux femmes et d'introduire des perspectives féminines dans les médias par l'octroi d'incitations économiques ou de prix de diffusion.

Toutefois, les activités en matière de représentation des femmes dans les médias demeurent pour la plupart isolées et se posent comme un défi à relever à l'avenir pour les États membres.

10. Les femmes et l'environnement

Ce volet constituait le domaine critique K de la plate-forme d'action et était associé aux trois objectifs stratégiques suivants:

- K.1. - Assurer une participation active des femmes aux prises de décisions concernant l'environnement à tous les niveaux
- K.2. - Intégrer les besoins, préoccupations et opinions des femmes dans les politiques et programmes en faveur du développement durable
- K.3. - Renforcer ou créer des mécanismes aux niveaux national, régional et international pour évaluer l'impact des politiques de développement et de gestion de l'environnement sur les femmes

Ce domaine va de pair avec l'OMD7 relatif à la garantie d'un environnement durable.

Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

Jusqu'ici, l'Union européenne n'a convenu d'indicateur spécifique en la matière. Bien que la DG «Environnement» ait engagé une étude de l'impact selon le genre dans le domaine de la gestion des déchets au sein de l'Union européenne. Cette étude pilote a été engagée en vue d'analyser les effets en termes d'impact selon le genre des politiques actuelles en matière de planification des déchets à l'échelle municipale dans l'UE. Les conclusions suivantes en découlent : il y a d'importantes lacunes dans la manière suivant laquelle les autorités nationales considèrent les effets d'une planification de la gestion des déchets sur les femmes et les hommes. En plus, des cas limités de sensibilité par rapport à la dimension du genre dans la planification de la gestion des déchets ont pu être constatés. Dans ces cas, c'est en raison des divisions pour l'égalité des genres que ces initiatives ont été démarrées. L'étude établit un « guide de bonnes pratiques » avec des recommandations pour améliorer la généralisation de la dimension du genre. Cette étude pilote devrait être considérée comme une avancée déterminante de l'intégration de la dimension de genre dans la politique de gestion des déchets au sein de l'UE, en vue d'optimiser l'efficacité au niveau de l'élaboration des politiques et de leur application.

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies:

Des progrès ont été accomplis en vue d'intégrer la perspective de genre dans les politiques environnementales des États membres de l'UE. La majorité d'entre eux sont néanmoins conscients de la nécessité d'actions plus fermes afin de mieux intégrer les femmes à tous les échelons d'une stratégie en faveur du développement durable.

Les initiatives nationales favorables à la participation active des femmes à la prise de décisions en matière d'environnement à tous les niveaux et à l'intégration d'une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques et programmes pour le développement durable demeurent isolées à l'échelle communautaire.

11. La petite fille

Le domaine critique L évoqué à Pékin en 1995 a été attribué à la petite fille et ciblé au moyen de neuf objectifs stratégiques, à savoir:

- L.1. - Éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard de la petite fille
- L.2. - Éliminer les comportements et pratiques culturelles préjudiciables aux filles
- L.3. - Promouvoir et protéger les droits de la petite fille et faire mieux connaître ses besoins et son potentiel
- L.4. - Éliminer la discrimination à l'égard des filles dans l'enseignement, l'acquisition de capacités et la formation
- L.5. - Éliminer la discrimination à l'égard des filles dans les domaines de la santé et de la nutrition
- L.6. - Éliminer l'exploitation économique du travail des enfants et protéger les jeunes filles qui travaillent
- L.7. - Éliminer la violence à l'encontre de la petite fille
- L.8. - Sensibiliser les petites filles et favoriser leur participation à la vie sociale, économique et politique
- L.9. - Renforcer le rôle de la famille dans l'amélioration de la condition de la petite fille

Dans le cadre d'une approche transversale, la totalité des objectifs du millénaire pour le développement renforcent ces objectifs, notamment l'OMD2: «Assurer l'éducation primaire pour tous».

Disponibilité et pertinence des indicateurs au niveau communautaire:

L'Union européenne n'a pas encore adopté d'indicateur dans ce domaine critique. Toutefois, les indicateurs potentiels proposés par la Commission au groupe de haut niveau sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes portent en particulier sur les «Avortements déclarés par âge» et le «Taux de fertilité, de naissances en vie pour les filles âgées de 15 à 19 ans». Pour lesdits indicateurs, des données démographiques ont été fournies par Eurostat. Les détails statistiques actuels peuvent être consultés en annexe (voir 6.3.6.).

Tendances ressortant des rapports des États membres aux Nations unies:

Les États membres accordent une importance capitale à la protection contre l'exploitation sexuelle des mineurs, à la lutte contre les mutilations génitales, et à la garantie d'une éducation sanitaire. Des politiques relatives à ces problèmes ont été mises en œuvre en fonction des difficultés qui se présentent.

Dans la plupart des États membres, des sanctions pénales sévères sont infligées en cas de toute forme de maltraitance à l'égard des enfants. Certains États membres ont actuellement recours aux dépliants informatifs sur les mesures de prévention contre les mauvais traitements infligés aux enfants ou la mutilation sexuelle afin de renforcer les mesures pénales. Certains axent leur action sur l'éducation des enfants au mariage et à la condition de parent, et recourent à des programmes scolaires et à une formation des enseignants «supra-disciplinaires».

Certains perçoivent le problème majeur des filles et des garçons dans leurs choix professionnels, étant donné que ces dernières optent rarement pour les carrières techniques ou scientifiques, et mettent l'accent sur la mise en œuvre de mesures permettant d'élargir les domaines potentiels de carrière pour les filles et les garçons.

En somme, pour ce qui est de la protection et de la promotion de la fille, les États membres de l'UE soulignent la nécessité de moyens multilatéraux et d'approches ciblées soucieuses des besoins régionaux et nationaux. Ils définissent les interventions en faveur de la jeune fille comme un sujet intrinsèquement lié à l'ensemble des autres domaines critiques et exigeant, dès lors, une protection conjointe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

IV DÉFIS

4.1. INTRODUCTION

Les mécanismes institutionnels visant à la mise en oeuvre de la plate-forme d'action sont associés à trois objectifs stratégiques, à savoir, premièrement, la création ou la consolidation des mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux; deuxièmement, l'intégration des perspectives de genre à la législation, aux politiques programmes et projets publics; troisièmement, la production et la diffusion de données et informations ventilées par genre en vue de la planification et de l'évaluation.

L'Union européenne a joué un rôle de pionnier dans le développement des mécanismes institutionnels requis afin de faire progresser la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, contribuant ainsi à la mise en oeuvre de la plate-forme d'action convenue lors de la Conférence de Nations unies sur les femmes à Pékin en 1995. Les parties précédentes du rapport ont identifié les considérables progrès qui ont été réalisés au niveau de l'UE et des Etats membres.

L'UE a développé un appareil législatif très fort sur l'égalité des sexes et a développé et consolidé des instruments adéquats, raffiné sa stratégie, établi de nouvelles mesures politiques, intégrant le développement d'une suite d'indicateurs et de méthodes de suivi annuel sur l'égalité des chances. Ces progrès, qui sont considérables, sont forcément irréguliers et, à l'instar d'une organisation apprenante, l'UE a évalué toute une gamme de projets pilotes ainsi que de pratiques expérimentales et innovantes. Dans ce contexte, ce chapitre expose les défis à relever et offre une perspective sur un engagement constructif en ce sens. En tant que l'une des organisations pionnières en matière de politique d'égalité entre les femmes et les hommes, l'UE est en bonne position pour montrer l'exemple dans le domaine le plus urgent, à savoir poursuivre la mise en oeuvre de la plate-forme d'action.

Le présent chapitre démontre qu'il reste des défis majeurs à relever de manière à respecter l'engagement pris lors du traité d'Amsterdam visant à l'intégration d'une dimension de genre dans l'ensemble des politiques communautaires et à tenir les promesses de l'Union européenne eu égard à la plate-forme d'action des Nations unies. Il est également composé de trois parties: la première, qui constitue une vue d'ensemble des progrès réalisés au niveau de l'Union européenne et au sein des États membres; la deuxième, qui concerne les défis liés au développement de nouveaux organes et institutions; et la troisième, qui aborde les défis liés à la mise en place d'instruments techniques, tels que les indicateurs, les données et statistiques ventilées selon le genre, l'évaluation de l'impact selon le genre, et l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre.

4.2. VUE D'ENSEMBLE DES PROGRES REALISES

L'Union européenne est à la pointe en matière d'élaboration de politiques portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, apportant ainsi une contribution à la communauté internationale. L'Union européenne soutient la plate-forme d'action des Nations unies et a mis en place des mécanismes novateurs destinés à relever les défis, tant à l'échelle communautaire qu'au niveau des États membres. À l'heure actuelle, l'Union européenne considère l'égalité entre les hommes et les femmes comme un principe fondamental et les droits des femmes et des jeunes filles comme inaliénables, indivisibles et faisant partie intégrante des droits fondamentaux universels.

4.2.1. Progrès à l'échelle communautaire

La concrétisation de certains aspects relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes a longtemps été l'un des objectifs poursuivis par l'Union européenne, et cela même avant la Conférence des Nations unies qui s'est tenue en 1995 à Pékin. Le principe d'égalité de rémunération a été inscrit en 1957 à l'article 119 du traité de Rome instituant la Communauté européenne. Cet article constitue la base juridique qui a permis d'établir, à compter de 1970, plusieurs directives garantissant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, au sens large du terme, ainsi qu'une série de programmes et d'initiatives relatives à l'égalité des chances.

Depuis 1995, plusieurs innovations, concernant notamment les mécanismes et institutions, ont fait progresser le statut de la femme: le perfectionnement des stratégies; la mise en place d'institutions ainsi que l'augmentation et la consolidation des instruments juridiques; l'introduction de nouveaux outils politiques, comme la méthode ouverte de coordination, l'évaluation de l'impact selon le genre et l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre ainsi que la mise en application de l'objectif visant à l'égalité entre les femmes et les hommes, selon des critères d'évaluation et des indicateurs.

Stratégie

L'Union européenne a clarifié la stratégie d'égalité entre les hommes et les femmes, en précisant que les actions spécifiques en matière d'égalité et l'intégration de la dimension de genre, devaient être considérées comme des perspectives dans tous les domaines politiques. Les deux aspects de cette stratégie sont véritablement complémentaires, car ils permettent d'obtenir des ressources et des connaissances précises et couvrent de nouveaux domaines politiques.

Création d'institutions, d'organismes et de lois

Institutions et autres organismes

L'unité «Égalité des chances» de la Commission a souvent apporté un savoir-faire et des ressources précises pour contribuer à la mise en œuvre d'initiatives politiques. Cette unité est liée, de diverses manières, à un grand nombre de commissions et autres organismes spécialisés appartenant principalement à la Commission européenne, au Parlement européen et à la société civile européenne. L'Union européenne a mis en œuvre une série de programmes à moyen terme sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et les a étalés sur plusieurs années. Par ailleurs, la Commission finance des réseaux d'experts chargés des questions d'égalité entre les femmes et les hommes afin de disposer d'informations à ce sujet (lesquelles sont souvent fournies par des universitaires) en provenance de chaque État membre et contribuant à l'élaboration de politiques européennes. En outre, la Commission finance le Lobby européen des femmes de façon à promouvoir une alternative grâce à laquelle diverses voix féminines peuvent contribuer, de par leur expérience, à améliorer le processus décisionnel. Ainsi, des progrès considérables ont été réalisés afin de développer de manière innovante des organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les institutions décisionnelles de l'Union européenne.

Cadre juridique

L'Union européenne a développé le cadre juridique le plus complet pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pays développés. Ce cadre juridique repose sur des traités et des directives et constitue l'une des pierres angulaires de l'acquis communautaire.

Traités:

Le cadre juridique de la Communauté européenne en matière d'égalité hommes - femmes a été consolidé et élargi par le traité d'Amsterdam en 1997. Il considère l'égalité entre les hommes et les femmes comme un principe fondamental, le positionne comme l'un des objectifs principaux de la Communauté et définit l'intégration de la dimension de genre comme une mission spécifique de la Communauté (article 3, paragraphe 2). Le traité élargit les bases juridiques concernant les actions de l'Union en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi (articles 137 et 141) et au-delà (article 13). Le cadre juridique et moral relatif à l'égalité des sexes a été à nouveau examiné dans la Charte des droits fondamentaux (Nice 2000) et la Constitution européenne (Rome 2004).

Directives:

Depuis 1995, la diversité des questions régies par des directives contraignantes sur l'égalité entre les femmes et les hommes dépasse les premières difficultés qui concernaient la rémunération, les conditions de travail, la sécurité sociale et les travailleuses enceintes. Le droit à l'égalité de traitement a été étendu aux personnes ayant accepté des formes de travail atypique et dont les conditions de travail sont parfois plus difficiles pour les femmes. Une directive est entrée en vigueur en 1996 et établit un meilleur équilibre entre le travail et les soins, en définissant une base juridique pour les congés de maternité, mais également pour les congés de paternité et les congés parentaux. Dans ces deux directives concernant les travailleurs marginalisés et les congés parentaux, l'Union européenne met en place de nouvelles normes internationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur les lieux de travail.

En 2004, le nombre de pays ayant adopté l'acquis comme cadre juridique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a augmenté en raison de l'adhésion de dix nouveaux États membres.

Nouveaux instruments politiques

Méthode ouverte de coordination et stratégie européenne pour l'emploi

La mise en oeuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes est une composante clé de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) (Luxembourg 1997 et Lisbonne 2000). Dans le cadre de sa politique économique, l'Union européenne se fixe pour objectif «de devenir l'économie basée sur la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale» (Lisbonne 2000). Ainsi, l'Union européenne va au-delà de l'objectif traditionnellement fixé par la politique économique qui se limite à la seule croissance économique, et l'associe à des critères de qualité, de taux d'emploi élevés et de cohésion sociale. L'ampleur de ces critères permet d'intégrer l'égalité entre hommes - femmes au cœur de la politique économique. L'égalité entre les

femmes et les hommes est, à l'heure actuelle, l'une des dix orientations permettant d'évaluer, à l'échelon communautaire, les progrès réalisés par les États membres en matière de politique économique.

Le processus d'élaboration de politiques, à savoir la méthode ouverte de coordination, est nouveau. Il s'agit d'une manière innovante de transposer dans les régimes politiques nationaux les objectifs que s'est fixés l'Union en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce processus prévoit, d'une part, la définition d'objectifs pour les États membres afin de mettre en oeuvre la stratégie adoptée et, d'autre part, l'évaluation annuelle des progrès réalisés pour atteindre ces objectifs, approuvés lors des réunions du Conseil européen de printemps, le plus souvent sur la base d'indicateurs structurels supervisés par Eurostat. La stratégie de l'Union européenne est mise en oeuvre en ayant recours à des politiques conçues pour s'adapter aux cadres nationaux, laissant place toutefois à des échanges et un apprentissage mutuels entre pays, et est évaluée au moyen de rapports annuels remis au Conseil, les plans d'actions nationaux, qui utilisent des indicateurs structurels reconnus et des données contrôlées par Eurostat. De plus, la Commission exploite les connaissances des réseaux d'experts en matière d'égalité des sexes apportant leur concours à l'évaluation des progrès réalisés dans les États membres. Dans la mesure où les questions d'égalité entre hommes et femmes ont été intégrées à la SEE, elles reçoivent ensuite toute l'attention du Conseil et de la Commission, ainsi que le soutien d'Eurostat qui s'exprime par un engagement à fournir des données. Ceci vaut tout particulièrement pour les engagements pris par le Conseil européen qui entend réduire les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi (le taux d'emploi chez les femmes doit atteindre 57% d'ici à 2005 et 60% d'ici à 2010), en matière de chômage (Lisbonne 2000 et Stockholm 2001), en matière de fourniture de 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 (Barcelone 2002) ainsi qu'en matière de rémunération (Bruxelles 2003).

Évaluation de l'impact selon le genre et établissement des budgets publics selon la perspective de genre

L'Union européenne est en faveur de l'élaboration d'outils spécifiques visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris l'évaluation de l'impact selon le genre et l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre.

Évaluation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

La Commission élabore et remet au Conseil un rapport annuel examinant les progrès réalisés en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne. Par ailleurs, le Conseil «Emploi et affaires sociales» établit chaque année un bilan des actions visant à mettre en oeuvre la plate-forme d'action des Nations unies.

Indicateurs

L'Union européenne joue un rôle précurseur dans l'élaboration des indicateurs visant à mettre en application les objectifs spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les pays plus développés. Des indicateurs sont nécessaires pour évaluer les progrès et demandent pour cela un nombre conséquent de données qualitatives pouvant être comparées dans le temps et entre pays. En 1998, le Conseil a chargé l'Union européenne d'élaborer une série pratique

d'indicateurs afin d'évaluer les progrès réalisés dans les douze domaines critiques de la plate-forme d'action des Nations unies. Des indicateurs ont été proposés par plusieurs présidences de l'Union européenne: la Finlande en 1999 : les femmes, le pouvoir et la prise de décision; la France en 2000: réconciliation entre vie familiale et vie professionnelle; la Belgique en 2001: l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes; l'Espagne, le Danemark, l'Irlande, la Grèce, les Pays-Bas, de 2002 à 2004 : la violence à l'égard des femmes. En outre, certains indicateurs ont été adoptés par les Conseils dans le cadre de la SEE. L'Union européenne dispose d'indicateurs dans cinq des douze domaines critiques: les femmes et l'économie (disparités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération; fourniture de structures de garde pour les enfants et autres personnes à charge); les femmes, le pouvoir et la prise de décision (pourcentage de femmes à des postes éligibles, à des fonctions ministérielles, dans les conseils d'administration de grandes sociétés, et dans les directoires des banques centrales); les femmes et la pauvreté (pourcentage de femmes confrontées au «risque de pauvreté»); les femmes et l'éducation (parcours éducatif; apprentissage tout au long de la vie; titulaires de diplômes en sciences et technologies); la violence à l'égard des femmes (violence conjugale: nombre de victimes de sexe féminin, types d'aide aux victimes, mesures pour enrayer la violence, harcèlement sexuel au travail). Plusieurs de ces indicateurs sont étayés par des données statistiques précises contrôlées par Eurostat, notamment lorsqu'ils couvrent également les besoins de la SEE et sont constitués sous la forme d'indicateurs structurels.

4.2.2. Progrès au sein des États membres

Tous les États membres ont mis en place certains mécanismes nationaux pour mettre en œuvre des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes compatibles avec la plate-forme d'action des Nations unies. Les formes prises par ces mécanismes font preuve d'une grande originalité et d'une diversité considérable. Tous les États membres disposent de fonctionnaires responsables en matière d'égalité entre hommes et femmes. Dans certains cas, ces unités chargées de l'égalité des sexes sont intégrées à un ministère spécifique, mais, le plus souvent, elles font partie d'un ministère auquel il incombe d'autres compétences. Dans certains cas, le pays dispose d'un ministre chargé exclusivement de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la parité ou de la femme, mais, dans d'autres, le ministre dispose d'autres compétences. Tous les États membres ont transposé l'acquis communautaire comprenant des textes de loi sur l'égalité des sexes dans la législation nationale. Certains États membres ont eu recours en outre à d'autres mécanismes et outils, comme l'évaluation de l'impact selon le genre, l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre, la mise en place d'organismes indépendants (centres de recherche, observatoires), et d'un personnel disposant de pouvoirs d'enquête en matière d'égalité des genres. La grande diversité des mesures mises en œuvre peut laisser entendre que des recherches sur leurs avantages respectifs continuent à être menées.

Le tableau ci-après illustre les types de mécanismes institutionnels pour lesquels les 25 États membres de l'Union ont opté en vue de faire progresser la condition de la femme.

% EM	Mécanismes nationaux
44%	Ministres, secrétaires d'État pour l'égalité des sexes ou autres ministres chargés de l'égalité
44%	Divisions, unités ou services en faveur de l'égalité (ministère exclusivement ou partiellement chargé de cette compétence)
16%	Points focaux opérationnels sur la dimension de genre
12%	Ministères indépendants chargés de l'égalité
32%	Centres indépendants chargés de l'égalité
48%	Commissions, comités ou conseils gouvernementaux multipartites en faveur de l'égalité
44%	Groupes consultatifs interministériels en faveur de l'égalité

4.3. VUE D'ENSEMBLE DES DEFIS

4.3.1. Mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux

La stratégie innovante d'intégration de la dimension de genre, introduite mondialement par le biais de la plate-forme d'action des Nations unies en 1995, et développée depuis lors par l'UE, s'est attaquée à l'objectif visant à l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, bien que l'UE ait reconnu l'importance d'une double approche du concept de *gender mainstreaming*, que des actions spécifiques aient été menées depuis 1995, et que l'évaluation des politiques de l'UE ait démontré que ces deux stratégies en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont complémentaires, sans être mutuellement exclusives, l'intégration de la dimension de genre a parfois été mal comprise pour se substituer à d'autres stratégies sur l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que celle reposant sur des actions spécifiques relatives aux femmes. Le défi consiste à ce que des mesures appropriées soient adoptées afin de permettre la mise en place des deux stratégies.

L'engagement visant diverses formes d'inégalités, y compris celles relatives à l'origine ethnique/raciale, la religion/confession, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, constitue un défi à relever en matière de politique d'égalité entre les femmes et les hommes sous toutes ses formes. Il convient de remédier au préjugé fondé sur le sexe présent dans les stratégies abordant les diverses formes d'inégalités, tout en préservant, dans la pratique, les ressources permettant de gérer l'inégalité entre les sexes. Parallèlement, il y a lieu d'éliminer le préjugé ethnocentrique présent dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. L'idée semble de plus en plus répandue selon laquelle l'engagement en faveur de la lutte contre diverses formes d'inégalités exige l'intégration des unités consacrées à chaque type d'inégalité. Or, de telles initiatives requièrent davantage de réflexion préalablement à leur mise en œuvre, car il est important de continuer à accorder clairement une attention organisationnelle sans faille à l'égalité entre les femmes et les hommes, tout en tenant compte des recoupements entre les inégalités selon le sexe afin de faire face aux diverses formes d'inégalités.

Le développement de politiques effectives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes représente un défi qui consiste à associer de nouvelles formes d'expertise technique et de nouvelles formes de représentation démocratique. Il convient de développer la représentation effective des femmes dans toute une série d'arènes décisionnelles, tant celles reconnues officiellement comme nécessitant une représentation démocratique, tel que le parlement, que d'autres sphères telles que les sociétés privées et les processus consultatifs du gouvernement. Il est également

nécessaire de développer de nouveaux outils fondés sur la connaissance afin d'assister le développement et l'évaluation de la politique, en intégrant la perspective de genre aux statistiques, aux indicateurs, à l'évaluation de l'impact et à l'établissement du budget. L'intégration de la dimension de genre requiert des actions à la fois techniquement sophistiquées et fondées sur la connaissance par le biais des «acteurs *politiques* normaux» ainsi que la participation des voix des femmes, auparavant exclues, par des moyens plus efficaces visant à assurer la représentation des femmes et leurs intérêts.

Si des progrès considérables ont été accomplis en faveur de l'équité dans la participation des femmes et des hommes aux processus de prise de décisions politique, notamment, dans certains États membres, au niveau parlementaire, des efforts restent à faire. La dernière décennie a connu, d'une manière générale, de grandes avancées dans ce domaine. Toutefois, elle a également été marquée par de sérieux contretemps, d'où la nécessité d'une attention sans relâche.

La représentation des femmes dans le processus de Constitution européenne s'est avérée extrêmement lente, et le rôle accordé à la société civile lors du Forum de la Convention s'est davantage caractérisé par sa «passivité» que par son «dynamisme», les groupes représentant la société civile jouant le rôle de «réceptacles de l'information» et de «public» pour la Convention, assurant certes la promotion des procédures y afférentes, mais incapables d'influencer ni le processus, ni ses résultats. De même, au niveau des États membres, il est clairement apparu qu'une tendance à la hausse en ce qui concerne la représentation des femmes pouvait soudainement s'inverser, témoignant de la nécessité d'une action suivie.

Tandis que le nombre d'institutions, y compris parfois le volume de ressources et de compétences, se sont accrus dans tous les États membres, notamment parmi les nouveaux adhérents, l'inquiétude plane toujours quant à la force d'un engagement politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, quant au positionnement des mécanismes nationaux, leurs mandats et fonctions, quant à la capacité de leurs ressources financières et humaines, et en ce qui concerne l'insuffisance des mécanismes de responsabilité vis-à-vis de la société civile et de partenariat avec celle-ci.

La vue d'ensemble des mécanismes nationaux et la place de la responsabilité politique et des organes pour l'égalité entre les femmes et les hommes confirment qu'il est rare de trouver des mécanismes institutionnels spécifiquement voués à la cause des femmes ou à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les plus hauts rangs du gouvernement. Dans la plupart des cas, les postes ministériels englobent la condition des femmes ou l'égalité entre les femmes et les hommes en tant qu'élément – majeur ou mineur – d'un éventail plus large de préoccupations telles que les affaires sociales, le travail et l'emploi, voire la santé ou la justice. Les unités pour l'égalité sont étroitement liées à ces postes et, de fait, sont souvent organisées en tant que sous-niveaux englobés dans d'autres domaines politiques, quand bien même leur mission est plus vaste et relève de la coordination. Si son étendue parmi la quasi totalité des domaines politiques représentés au sein des gouvernements constitue une reconnaissance du caractère pertinent de la dimension de genre dans l'ensemble de ces secteurs, elle va également à l'encontre de son impact potentiel et réel sur l'élaboration globale des politiques et constitue un obstacle à l'échange d'informations entre pays. L'extrême versatilité en ce qui concerne le positionnement des mécanismes institutionnels constitue un problème dans ce domaine. Les changements fréquents qui affectent le positionnement des mécanismes institutionnels en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes constituent une menace en termes d'impact et d'influence potentiels. Le défi actuel

consiste à mettre en place des mécanismes nationaux dédiés à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelon politique et exécutif le plus élevé possible et à assurer leur stabilité, indépendamment des changements politiques, de façon à ce que l'intégration de la dimension de genre puisse devenir une réalité dans l'ensemble des secteurs politiques concernés.

La diversification et la multiplication croissantes des mécanismes au cours des dix dernières années pourraient contribuer de manière positive à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. À l'heure actuelle, les structures nationales consistent en un certain nombre d'éléments, à savoir: des ministères, des vice-ministres, des secrétaires d'État, des instituts, des conseils ou des commissions nationales auxquels participent parfois la société civile, des commissions spécialisées dont les compétences sont limitées à un domaine spécifique, des structures interministérielles ou interservices, y compris des points focaux, des médiateurs, des tribunaux, des défenseurs de l'égalité des chances, des centres spécialisés en questions d'égalité, des observatoires, des comités officiels ou des réseaux non officiels au sein des parlements. Chaque pays dispose d'une configuration propre en termes de mécanismes, tantôt encore relativement limitée, tantôt assez développée. La multitude des formats existants, laquelle est liée aux différences historiques, politiques et culturelles, pourrait refléter une adéquation avec la diversité des contextes locaux. Toutefois, elle ne fournit pas de vue d'ensemble des facteurs historiques et des raisons justifiant certains choix. En effet, le champ d'application de certains de ces mécanismes est opaque. Le défi consiste à comprendre les distinctions existantes au niveau des effets, des points forts et des points faibles de l'étendue des formats actuels tels qu'ils fonctionnent en pratique.

L'établissement réussi d'unités pour l'égalité entre les femmes et les hommes, lesquelles développent et axent leur expertise sur l'égalité entre les femmes et les hommes, est confronté à des défis majeurs qui découlent en partie de malentendus auxquels il convient de faire face. Premièrement, la nécessité d'une expertise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes plus largement répandue parmi les processus d'intégration de la dimension de genre a parfois été mal comprise, entraînant l'abolition ou la réduction des agences spécialisées dans ce domaine. Toutefois, développer les concentrations des compétences constitue, tant pour l'intégration de la dimension de genre que pour des actions spécifiques, un élément essentiel, que ce soit en tant que réservoir d'idées ou système de suivi en matière d'intégration de la dimension de genre, ou en tant que mécanisme de mise en œuvre à caractère professionnel pour ce qui relève des actions spécifiques. Le défi consiste à préciser le rôle des unités d'égalité entre les femmes et les hommes. Concernant les unités intégrées, lesquelles traitent également d'autres formes d'inégalités, il est impératif de maintenir une visibilité au niveau de l'organisation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'intérieur de celles-ci, et de contrôler la répartition des ressources et l'attention stratégique accordée à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les résultats obtenus par l'unité.

Un deuxième défi concerne le mode d'institutionnalisation du lien entre les unités pour l'égalité et les ministères dotés de pouvoir de décision. Si les points focaux au sein des ministères d'exécution constituent clairement un composant organisationnel nécessaire à l'intégration de la dimension de genre, des problèmes persistent en termes de ressources à ce niveau: les compétences en matière de genre présentent des lacunes et le principe de responsabilité n'est pas garanti. Les différentes pratiques développées afin d'assurer compétence et responsabilité au sein des ministères d'exécution, à savoir groupes d'étude, formation, centres d'expertise financés par le gouvernement, chartes ou contrats de service public, constituent toutes des initiatives récentes ayant à peine dépassé le stade de projet pilote. Le

challenge consiste à mettre en place une institutionnalisation durable. La formation sur les spécificités liées au genre est un bon exemple à cet égard. Bien que seuls les décideurs politiques de quelques pays possèdent une expérience dans ce domaine, les exemples de bonnes pratiques sur le terrain de la formation semblent suffisants pour permettre le développement de normes et de manuels. Il convient de développer une formation standardisée aux questions de genre, de l'intégrer à des procédures de formation régulières et d'engager ainsi un plus grand nombre d'acteurs politiques dans les travaux menés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. D'un point de vue plus général, il y a lieu de rassembler des informations systématiques sur l'efficacité des diverses pratiques employées pour garantir compétence et responsabilité et, par la suite, de travailler à leur institutionnalisation et leur évaluation.

Le processus d'installation de mécanismes de suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes, le développement de l'intégration de la dimension de genre et l'efficacité de nouvelles politiques sont relativement récents; tous les pays ne disposent pas de mécanismes de suivi. Dans la plupart des pays, le gouvernement ou les organes responsables du développement ou de la mise en oeuvre de politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont également chargés de leur suivi et de leur évaluation, principalement sous la forme de rapports annuels. Dans certains cas, il existe des mécanismes de suivi spécifiques à certains domaines politiques, tels que des observatoires de la violence à l'égard des femmes. À ce jour, la meilleure pratique est menée aux Pays-Bas où un dispositif de suivi bisannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, constitué d'un institut de recherche et d'un comité d'évaluation indépendants, examine les progrès et difficultés en matière d'égalité hommes-femmes et d'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des ministères. Le défi consiste à parvenir à développer, tant à l'échelle des États membres que communautaire, des unités ou procédures indépendantes et recevant les fonds suffisants pour contrôler et évaluer les stratégies en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et obligeant les gouvernements à rendre compte de celles-ci (en fournissant par exemple des «rapports officiels» aux organes internationaux). Il est important que le développement d'unités indépendantes, conformément à la proposition de l'Institut européen du genre, bénéficie de ressources financières et humaines (personnel compétent) suffisantes et d'un accès aux institutions compétentes et dotées d'un pouvoir de décision.

Le développement d'un lien «sexospécifique» entre le gouvernement et la société civile a joué un rôle important dans la mise en place d'initiatives politiques nouvelles et novatrices, la fourniture d'informations sur les conditions de vie des femmes, et la promotion d'une participation démocratique des femmes. Cette participation est menacée par la dimension accrue des unités politiques, UE comprise et non des moindres, par des réductions budgétaires dans le financement des ONG suite aux politiques de rigueur menées par les gouvernements, et par le pouvoir accru des marchés. Si les ONG semblent sur la bonne voie vers une reconnaissance de leur rôle en tant que partenaires des gouvernements dans les nouveaux États membres, la coopération institutionnalisée des gouvernements avec les ONG demeure assez rare, notamment en matière d'intégration de la dimension de genre. De surcroît, la connexion entre les structures gouvernementales et la communauté universitaire en termes de production de connaissances sur les questions de genre semble plutôt accessoire. Le développement plus systématique d'un lien entre les gouvernements, les ONG et les études sur le genre pourrait contribuer considérablement à une meilleure qualité des stratégies en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les divers modèles d'engagement avec la société civile, y compris les pratiques de relations plurielles avec les ONG et le procédé employé par l'UE et

consistant à engager un «partenariat record» avec les ONG, doivent faire l'objet d'un examen approfondi; en effet, chacun semble comporter son propre lot d'avantages et d'inconvénients.

4.3.2. Développement et consolidation des instruments

1. Évaluation de l'impact selon le genre

L'évaluation de l'impact selon le genre, qui aborde la discrimination fondée sur le sexe dans le cadre de la prise de décisions politiques, représente un outil important pour les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette pratique vise à éliminer les préjugés sexistes et à faire en sorte que toutes les politiques oeuvrent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Selon les termes employés dans le cadre de la plate-forme d'action : «intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans toutes les politiques et tous les programmes en analysant [...] les conséquences qui en résultent, respectivement, pour les femmes et pour les hommes, avant toute prise de décisions». L'évaluation de l'impact selon le genre constitue en ce sens un instrument permettant d'améliorer la qualité globale des prises de décision. C'est la raison pour laquelle la Commission européenne diffuse, depuis 1997, des informations à cet égard. Toutefois, l'évolution de ce processus a été très irrégulière, les documents relatifs à son impact demeurent inexistantes, et son renforcement d'autant plus rare. Le défi consiste à développer, diffuser et consolider cet outil essentiel pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des études pilotes recourant à l'évaluation de l'impact selon le genre en tant qu'instrument communautaire ont produit d'intéressantes méthodologies. Leurs résultats peuvent contribuer au développement et à la pleine utilisation de cet outil. Certains États membres disposent d'une expérience considérable tandis que la plupart n'en sont qu'aux prémices en matière d'exercices dans le domaine de l'évaluation de l'impact selon le genre. Le premier défi consiste donc à élargir la mise en place de cet outil. En d'autres termes, il s'agit, à l'échelle communautaire, de faire en sorte que «l'impact selon le genre» devienne clairement visible dès lors que l'évaluation de l'impact selon le genre aura été mise au point. Au niveau des États membres, il convient d'introduire cet instrument dans tous les pays où il ne constitue pas encore une pratique courante, notamment dans les nouveaux États membres, et de le consolider dans les pays disposant déjà d'une expérience en la matière.

L'absence d'une méthodologie commune en matière d'évaluation de l'impact selon le genre est une entrave à son développement effectif. À ce jour, tous les États membres ayant recours à ce procédé ont chacun mis en place leur propre méthode, qu'ils ont utilisée à différents niveaux gouvernementaux (national, régional ou local). L'une des différences entre les méthodes mises au point jusqu'à présent réside dans le degré de participation des citoyens au processus d'évaluation de l'impact selon le genre. Il semble que les méthodes déployées au niveau local aient trouvé les moyens d'impliquer les citoyens en tant qu'utilisateurs des services, en tant que résidents ou en tant que participants à la prise de décision dans différents domaines. En revanche, la participation des citoyens à ce processus et à l'intégration de la dimension de genre est moins courante à l'échelle nationale. Un nouveau défi en matière d'évaluation de l'impact selon le genre consiste à faire participer les citoyens ou à les consulter dans le cadre dudit processus, tant à l'échelle nationale que locale.

Bien qu'aucun des États membres de l'UE n'ait rendu obligatoire le recours à l'évaluation de l'impact selon le genre, et en dépit du fait que l'ensemble des

exemples actuels dans ce domaine soient réalisés volontairement, certaines pratiques ont néanmoins conduit à des changements politiques fructueux, lesquels tiennent compte d'une perspective d'égalité hommes-femmes. À l'heure actuelle, il n'existe guère d'informations sur les éléments qui déterminent l'étendue de l'impact sur les changements politiques, bien des facteurs tels que le moment choisi pour les effectuer et le soutien reçu, tant administratif que politique, semblent jouer un rôle. Des études comparatives sur les forces et les faiblesses des diverses méthodes d'évaluation de l'impact selon le genre et leur utilisation dans la pratique pourraient contribuer de manière considérable à l'amélioration de cet outil en termes d'efficacité, et faciliteraient le développement et la diffusion des meilleures méthodes et pratiques parmi les États membres encore relativement novices en ce qui concerne son utilisation. L'échange systématique d'informations entre États membres d'une part, et entre les États membres et la Commission européenne d'autre part, permettrait également d'accélérer de façon notable les progrès dans le développement de cet outil, contribuant ainsi à une amélioration de la qualité des prises de décisions.

De même, l'évaluation de l'impact selon le genre bénéficierait considérablement d'une formation globale en matière d'égalité des sexes, compte tenu des lacunes que présentent de nombreux fonctionnaires et décideurs en matière de dynamique de rapports de genre et de politique communautaire en matière d'égalité. Concernant l'ensemble des instruments utilisés dans le cadre des politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes, il conviendrait également de veiller à ce que les données pertinentes (relatives à l'égalité) soient disponibles.

2. Établissement des budgets publics selon la perspective de genre

L'établissement des budgets publics selon la perspective de genre remet en question l'idée conventionnelle selon laquelle les questions de genre n'interviennent pas dans le domaine de la gestion financière. L'établissement des budgets publics selon la perspective de genre est un instrument d'intégration de la dimension de genre qui intègre la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes aux prises de décisions financières les plus capitales. Il consiste en un processus de séparation des budgets selon le genre permettant de déterminer dans quelles mesures certaines politiques ayant des conséquences liées aux questions de genre sont financées de manière différentielle. Il ne s'agit pas d'établir un budget séparé destiné aux femmes. L'objectif vise à prendre, au niveau gouvernemental, des décisions d'ordre économique transparentes vis-à-vis de la dimension de genre (l'OCDE recommande une plus grande transparence budgétaire en tant que bonne pratique en termes de bonne gouvernance.)

Tandis que, depuis 1995, plusieurs États membres de l'UE ont réalisé d'autres progrès significatifs dans la mise en place de l'établissement du budget selon la perspective de genre, son potentiel demeure incomplet tant qu'il n'aura pas fait nettement progresser dans plusieurs domaines: instruments, processus démocratique, étendue des États membres et institutions.

Le potentiel que représente l'établissement du budget selon la perspective de genre souffre de sérieuses restrictions en raison de la disponibilité limitée d'instruments clés, tels que les statistiques ventilées selon le genre, les indicateurs et les points de référence. À titre d'exemple, les projets connexes qui analysent les conséquences des politiques de prélèvements et de prestations font les frais du manque de données pertinentes en ce qui concerne les foyers, lesquelles ne sont pas suffisamment désagrégées selon le sexe.

Le développement de ce processus suscite des inquiétudes sachant que l'établissement du budget selon la perspective de genre requiert l'inclusion des voix et intérêts des femmes dans les domaines décisionnels où elles sont encore sous-représentées. L'engagement de groupes d'experts de la société civile et d'ONG est alors souvent sollicité, mais celui-ci demande un vif encouragement et un soutien effectifs.

Un autre défi à cet égard consiste à étendre la portée de l'établissement du budget selon la perspective de genre afin d'y inclure davantage d'États membres et d'organismes financiers, à savoir les gouvernements nationaux, l'UE, et des organismes financiers mondiaux tels que la Banque mondiale ou le Fonds Monétaire International. Cela suppose, par exemple, d'étendre le principe et la pratique du *gender budgeting* aux institutions financières communautaires de manière à intégrer une perspective d'égalité hommes-femmes à la politique macro-économique et au processus décisionnel financier au sein de l'UE consécutif à la création de l'Euro et de la Banque centrale européenne.

L'établissement du budget selon la perspective de genre est une pratique émergente dans la politique d'égalité entre les sexes, dans un éventail de paramètres financiers en pleine expansion. Ce concept est un exemple d'intégration de la dimension de genre dans la mesure où il implique la prise en compte d'une perspective d'égalité hommes-femmes dans des prises de décision politiques auparavant hors de portée pour les approches plus traditionnelles en matière d'égalité de traitement. Il s'agit d'un processus novateur capable de faire avancer les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans de nouveaux secteurs décisionnels. Toutefois, malgré son approbation lors de la plate-forme d'action, il n'est toujours pas adopté globalement par les gouvernements. Le défi consiste à développer et à généraliser cet instrument potentiellement puissant. L'échange d'informations entre États membres d'une part, et entre États membres et la Commission d'autre part, permettrait également d'accélérer de façon notable les progrès dans le développement de cet outil, contribuant ainsi à une amélioration de la qualité des prises de décisions. Pour pouvoir exploiter le potentiel du *gender budgeting* en tant qu'outil d'intégration de la dimension de genre, il est indispensable de mettre au point des instruments, telles que les statistiques financières ventilées selon le sexe, d'incorporer les compétences en matière de genre et la société civile, et de l'étendre à d'autres organismes financiers, aux niveaux national, communautaire et mondial.

3. Indicateurs

Le développement d'indicateurs communs et les données permettant de les étayer constituent un lien critique entre les aspirations politiques et le fait de déterminer si elles fonctionnent ou non. Des indicateurs solides, valides et fiables des changements survenant au fil du temps et par rapport à d'autres États membres sont essentiels à une évaluation de l'efficacité de politiques novatrices. L'Union européenne s'est engagée à développer une série simple d'indicateurs lors du Conseil qui s'est tenu à Madrid en 1998 afin d'être à même de mener le suivi annuel de l'application de la plate-forme d'action en faveur de laquelle elle a manifesté son adhésion en 1995. Cette série d'indicateurs et de données connexes est incomplète. Dans un nombre limité de secteurs, l'UE dispose d'indicateurs communs, mais y compris parmi ceux-ci, certains ne disposent pas encore des données complémentaires nécessaires. Comblar les lacunes d'indicateurs que présente la liste des 12 domaines critiques et développer les sources de données statistiques

nécessaires à la fourniture d'informations sous un format solide et comparable constitue un défi essentiel.

La plate-forme d'action a identifié 12 domaines critiques essentiels. Tandis que les Objectifs du Millénaire pour le Développement ont permis d'établir des cibles dans certains secteurs pertinents pour le développement des pays, ces derniers n'étaient pas toujours très utiles aux pays plus avancés. Le Projet de développement des Nations unies a proposé deux indicateurs importants visant à saisir les progrès réalisés en matière de développement humain en fonction de la dimension de genre, à savoir le GDI [indicateur sexospécifique de développement humain] et le GEM [indicateur de l'habilitation de femmes]. Toutefois, ces indicateurs ne couvrent pas l'ensemble des 12 domaines critiques et présentent des difficultés techniques liées au fait qu'ils privilégient la participation de la main d'œuvre et le PIB par habitant dans la détermination du classement.

L'UE a entamé un processus visant à développer des indicateurs plus pertinents pour le monde développé, en créant des groupes de travail, en demandant la réalisation de rapports d'experts et en débattant de cette question au sein du Groupe de haut niveau sur l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes. Les progrès y afférents, associés aux présidences de l'UE, ont fait l'objet d'un chapitre précédent. Toutefois, les avancées se sont produites dans des secteurs bien spécifiques, notamment ceux liés à l'économie, au sens large, et principalement dans le cadre de l'agenda de Lisbonne et de la Stratégie européenne pour l'emploi. La Commission a mis au point sept indicateurs de l'égalité des chances à utiliser à un stade précoce de la Stratégie européenne pour l'emploi, et a mandaté la réalisation de travaux destinés à développer lesdits indicateurs concernant la rémunération égale et les possibilités d'un seul indice de progression de l'égalité. Si de nombreux progrès ont été réalisés, encore convient-il de parachever l'établissement d'indicateurs dans chacun des 12 domaines critiques.

Les rapports issus des différents pays indiquent que l'égalité entre les femmes et les hommes est un domaine en pleine activité. Toutefois, il est difficile d'évaluer les proportions dans lesquelles cette activité parvient effectivement à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Les indicateurs constituent un instrument essentiel pour la politique de l'égalité hommes-femmes, essentiels à l'évaluation de l'impact des politiques et au passage des paroles et des bonnes intentions à une évaluation des développements politiques fondée sur des preuves. En général, (bien que ce ne soit pas toujours le cas), les indicateurs sont quantitatifs et reposent sur des statistiques. Les données permettant de conforter la plupart des indicateurs UE sont recueillies annuellement et comparables entre pays. Les indicateurs doivent être valides, fiables et éloquents.

En l'absence d'indicateurs et de données à l'appui de ceux-ci, il est difficile d'évaluer la mesure dans laquelle un progrès politique revendiqué dans les rapports délivrés par les pays a une incidence en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Les indicateurs permettent de mettre les discours au défi.

Les défis à relever concernant le développement des indicateurs relatifs à chacun des 12 domaines critiques de la plate-forme d'action sont résumés ci-après. Si l'UE dispose d'un indicateur, qu'il ait été créé en fonction de l'intégration de la dimension de genre ou de la Stratégie européenne pour l'emploi, voire qu'il possède le statut d'«indicateur structurel», cela apparaîtra dans la description.

Les femmes et la pauvreté

Si les présidences et les Conseils n'ont pas convenu d'un indicateur en ce qui concerne les femmes et la pauvreté eu égard à la plate-forme d'action, des indicateurs structurels ventilés selon le genre ont été développés dans le cadre de l'agenda pour l'inclusion et la cohésion sociales et font l'objet d'un rapport annuel lors de la réunion de printemps du Conseil européen. Le plus important est le taux de «risque de pauvreté (avant et après transferts sociaux)» et les données fournies de manière adéquate et appropriée par Eurostat. L'inclusion de données par tranche d'âge permettrait de refléter la pauvreté disproportionnée des femmes n'appartenant plus à la population active (plus âgées). Cet indicateur indique que les femmes sont plus susceptibles d'être touchées par la pauvreté que les hommes dans l'UE. Toutefois, il repose sur l'hypothèse d'une répartition égale des ressources au sein des ménages. La pauvreté des femmes pourrait par conséquent s'en trouver sous-estimée. Le défi consiste à développer un indicateur et à recueillir des informations permettant de saisir la distribution des ressources au sein des ménages, ainsi qu'entre ceux-ci.

Éducation et formation

Trois indicateurs structurels pertinents concernant l'éducation et la formation, lesquels font l'objet d'un rapport annuel dans le cadre de la réunion de printemps du Conseil européen, sont disponibles, même si les présidences et les conseils n'ont pas décidé d'un indicateur afférent relatif à la plate forme d'action. Il s'agit, de la «formation tout au long de la vie» (participation des adultes à l'éducation et la formation); du «niveau d'éducation des femmes et des hommes» et des «diplômés en science et technologies». Le groupe de haut niveau recommande que les deux premiers soient utilisés pour la plate forme d'action. Pour chacun des trois indicateurs structurels, des données ESTAT sont disponibles. Toutefois l'indicateur concernant la formation tout au long de la vie, qui intègre toute forme de formation et d'éducation quatre semaines avant l'enquête, n'est pas suffisamment robuste. Un autre problème, pour lequel aucun indicateur n'a été proposé, concerne la ségrégation des femmes dans des disciplines ayant tendance à mener à des emplois moins bien rémunérés. Le défi consiste à convenir d'indicateurs pertinents et disponibles aux fins de l'égalité entre les femmes et les hommes, non limités à la Stratégie européenne pour l'emploi.

Les femmes et la santé

Certaines informations statistiques concernant « les années de vie en santé » par genre, fournies lors de l'analyse de l'inclusion sociale sont disponibles, même si les données ne sont pas régulièrement fournies par tous les Etats membres. Le PNUD (programme des Nations unies pour le développement) utilise le critère d'espérance de vie (ajusté des cinq années considérées comme un avantage biologique propre aux femmes). Le défi consiste à convenir d'un indicateur, comme toutefois ceci a fait l'objet de discussions au sein du groupe de haut niveau sur l'intégration de la dimension du genre. Cet aspect n'entre pas dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, ni dans la liste des indicateurs structurels. Le défi consiste à convenir d'un indicateur agréé et de le doter d'une information statistique adéquate.

La violence à l'égard des femmes

Plusieurs présidences de l'UE (espagnole, danoise, irlandaise, grecque, néerlandaise, entre 2002 et 2004) ont contribué au développement d'indicateurs de la violence à l'égard des femmes. Trois indicateurs relatifs à la violence domestique ont été adoptés, à savoir : le nombre victimes femmes ; les types de soutien aux victimes ; et les mesures visant à mettre fin à la violence. De plus, les Pays-Bas ont proposé des indicateurs concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. (Voir

chapitre 3.3 pour les détails). Dans le rapport conjoint sur l'inclusion sociale 2002, 10 États membres sur 15 citaient la violence domestique comme l'un des principaux défis en termes d'inclusion sociale concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, il n'existe pas d'indicateur structurel portant sur ce thème. Trois défis majeurs sont à relever : premièrement, l'établissement et l'adoption d'indicateurs sur les formes de violence persistant à l'égard des femmes, telles que viol et autres formes d'agression à caractère sexuel, dits « crimes d'honneur », et la traite des femmes. Deuxièmement, affiner la définition de la violence domestique de manière à ce qu'elle puisse fonctionner de manière appropriée, en englobant par exemple non seulement la fréquence mais encore le nombre d'incidents, et en veillant à ce qu'elle puisse être intégrée aux statistiques relatives aux délits commis. Troisièmement, en recueillant des données annuelles valides, fiables, éloquentes, et comparables entre États membres. Malgré les progrès réalisés dans le développement d'indicateurs, les données permettant d'étayer ces derniers sont inexistantes au sein des États membres (malgré plusieurs études ad hoc uniques effectuées), pour ne pas mentionner des données comparables à l'échelle de l'UE, et leur collecte ne semble pas être à l'ordre du jour. Le défi consiste à parachever la mise en place d'indicateurs sur la violence à l'égard des femmes, et de rassembler les données nécessaires à leur utilisation.

Les femmes et les conflits armés

Des débats ont eu lieu au sein de l'UE quant à l'importance de la présence des femmes, à des niveaux appropriés, parmi les forces de maintien de la paix et dans l'armée, et de la formation pour tous sur les problèmes touchent en particulier les femmes civiles en zone de conflit. Toutefois, aucun indicateur commun ni aucune donnée statistique pertinente n'ont été recueillis sur les femmes et les conflits armés

Les femmes et l'économie

L'UE a accompli le plus de progrès dans la mise en place d'indicateurs relatifs aux femmes et à l'économie. Ces progrès sont d'autant plus remarquables lorsque les recommandations des présidences sur les indicateurs de la plate-forme d'action et les exigences de la Stratégie européenne pour l'emploi coïncident, dès lors que des indicateurs structurels sont confortés par une collecte de données organisée de près ou de loin sous les auspices d'Eurostat. Toutefois, il convient de relever plusieurs défis.

L'écart de rémunération entre les sexes peut sembler un indicateur simple en ce qu'il a été accepté comme indicateur par la présidence belge et dans la mesure où il s'agit également d'un indicateur structurel. Par ailleurs, le Conseil de 2003, a recommandé une réduction considérable de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Si des données connexes sont disponibles en quantité suffisante, encore convient-il de réunir des informations entièrement comparables, globales et annuelles pour appuyer cet indicateur. Ainsi, certains États membres fournissent des données concernant uniquement les travailleurs à temps complet. Or, la définition opérationnelle de l'indicateur structurel englobe les personnes travaillant plus de 15 heures. De fait, dans certains États membres, un ensemble de travailleurs particulièrement mal rémunérés se retrouve ainsi exclu des statistiques. La principale source de collecte de données présente actuellement des lacunes compte tenu du fait qu'une enquête (EHPS) prend fin et n'a encore pas été remplacée (SILC), d'où un nouveau défi visant à fournir des statistiques capables de soutenir, à ce stade, l'indicateur.

L'UE a progressé en termes d'indicateurs relatifs à l'assistance à l'enfance et aux autres personnes à charge, sous la présidence française en 2000, puis lors du Conseil de Barcelone en 2002, au cours duquel des objectifs ont été fixés, dans le

cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, en matière d'assistance à l'enfance, de manière à ce que les États membres fournissent, d'ici 2010, des structures d'accueil à environ 90% des enfants âgés entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire, et à environ 33% des enfants âgés de moins de 3 ans. Toutefois, ce secteur ne dispose d'aucun indicateur structurel et souffre à l'heure actuelle d'une absence de données comparables entre pays et recueillies sur une base annuelle. Le défi consiste à fournir des statistiques visant à conforter les indicateurs de la présidence (et, en fait, les objectifs de Barcelone). Eurostat a annoncé son intention d'inclure des questions relatives aux soins dans le cadre de deux prochaines enquêtes (Eurostat 2004). Dans l'enquête force de travail 2005, un module ad hoc comportera un ensemble de questions relatives aux soins à l'enfance d'autres responsabilités seront abordées et la question du congé parental sera également posée. L'enquête sur les nouvelles statistiques sur le revenu et les conditions de vie (SILC) comprendra, d'ici quelques années, des questions relatives à la garde d'enfants. Le défi consistera à veiller à ce que les projets aboutissent, à ce que les questions posées soient suffisantes, et à ce que les renouvellements soient suffisamment fréquents pour permettre un suivi adéquat [à titre d'exemple, il semble qu'aucun engagement n'ait été pris en faveur du renouvellement du module ad hoc EFT (enquête force de travail)].

Des informations statistiques relatives à deux autres thèmes liés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie, à savoir les écarts entre hommes et femmes en matière d'emploi et de chômage, sont gérées par Eurostat, étant donné qu'ils constituent des indicateurs structurels. Dans le cadre de la version précoce de la Stratégie européenne pour l'emploi, tous deux étaient utilisés comme indicateurs en matière d'égalité des chances. Le Conseil réuni à Lisbonne en 2000 a fixé des objectifs ardues en vue de réduire ces écarts entre les sexes, agrémentés du critère d'âge par le Conseil de Stockholm.

Les femmes, le pouvoir et la prise de décision

Les indicateurs relatifs aux femmes et à la prise de décision politique ont été convenus par la présidence finlandaise en 1999, et ceux relatifs aux femmes et aux hommes eu égard à la prise de décision économique par la présidence italienne en 2003. Trois indicateurs disposent de données statistiques: le pourcentage de femmes dans les chambres monocamérales/basses des parlements; le pourcentage de femmes dans les gouvernements nationaux/fédéraux; le pourcentage femmes et d'hommes parmi les membres des conseils de direction des 50 premières sociétés cotées en bourse.

Mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme

Aucun indicateur commun n'est disponible. Les statistiques sont inexistantes, bien que certains États membres aient fourni des informations qualitatives aux Nations unies dans le cadre du suivi de la plate-forme d'action. Le défi consiste à mettre au point un indicateur commun ainsi que des sources d'information valides, fiables et comparables.

Droits fondamentaux des femmes

Les droits fondamentaux englobent toute une série de questions, dont certaines sont abordées dans le cadre d'autres domaines critiques. Celles ayant trait aux droits humains non abordés sous d'autres volets, mais ayant néanmoins fait l'objet d'un débat au sein de l'UE, concernent les formes transversales de marginalisation, telles que le handicap ou l'origine raciale; les indicateurs relatifs aux droits sexuels; et diverses formes d'intégrité physiologique, telles que les décisions en matière de procréation. Il n'a été convenu d'aucun indicateur commun en la matière.

Les femmes et les médias

Si la nécessité de veiller à l'étendue de la présence des femmes et à la place dans les médias en tant qu'industrie, et l'importance de contrôler la nature de leur représentation dans ce secteur ont fait l'objet de discussions, aucun indicateur n'a été convenu.

Les femmes et l'environnement

Il n'existe aucun indicateur commun concernant sur ce thème. Des débats ayant pour objet des indicateurs potentiels ont évoqué la présence et la place des femmes en termes de prise de décisions relatives à l'environnement ainsi que la question, plus délicate, de la nature de l'impact des décisions d'ordre environnemental selon le genre, par l'intégration éventuelle d'une dimension de genre aux évaluations de l'impact sur l'environnement.

La petite fille

Il n'existe pas d'indicateur commun, malgré les discussions qui ont eu lieu en vue de déterminer si l'âge pouvait constituer ou non un problème transversal touchant l'ensemble des autres domaines, et en dépit de l'intérêt particulier suscité par le moyen de cerner l'exploitation sexuelle de la petite fille par le biais d'un indicateur.

Conclusions sur les indicateurs

En 1998, l'UE s'est engagée à établir une simple série d'indicateurs permettant d'assurer le suivi de la plate-forme d'action. Des progrès considérables ont été obtenus en termes de développement de tels indicateurs et des données statistiques afférentes. Toutefois ce programme de travail est en tant que tel encore incomplet. Le développement d'indicateurs et de données statistiques nécessaires au suivi des politiques découlant de la plate-forme d'action suppose de sérieux défis. La mise en place d'indicateurs a progressé dans la plupart de secteurs associés à l'économie, bien que là encore, de nombreuses lacunes persistent, notamment en ce qui concerne l'adéquation des données. De nombreux domaines sont dépourvus d'indicateurs communs. Dans d'autres domaines, tels que la violence à l'égard des femmes, et en dépit du consensus relatif à l'étendue de leur champ d'application, ces indicateurs manquent de données sur lesquelles reposer. L'UE a largement contribué au développement de tels indicateurs. Cependant, il reste des lacunes quant à la disponibilité d'indicateurs quantitatifs et de sources de données statistiques pertinentes, comme c'est le cas en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes. L'UE a livré une contribution considérable pour le développement de tels indicateurs. Cependant des lacunes persistent en termes de données quantitatives et de sources de données statistiques pertinentes dans le domaine de la violence envers les femmes. La question de l'élargissement présente également des failles, et il convient de prendre les mesures nécessaires afin de permettre la comparaison illimitée des données entre États membres. Le défi consiste à combler les dernières lacunes que présente la liste des 12 domaines critiques et à développer les sources de données statistiques nécessaires à la fourniture de données solides et comparables.

V CONCLUSIONS

Globalement, on dénombre trois défis importants à relever. Le premier consiste à clarifier la confusion selon laquelle l'intégration de la dimension de genre peut se substituer à d'autres stratégies en faveur de l'égalité hommes-femmes, telles que celles reposant sur des actions spécifiques concernant les femmes, et à veiller à ce que des mesures appropriées soient adoptées afin de permettre la mise en place des deux stratégies. Le deuxième concerne l'engagement visant diverses formes

d'inégalités, y compris celles fondées sur l'origine ethnique/raciale, la religion/confession, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, un défi à relever en matière de politique d'égalité entre les femmes et les hommes sous toutes ses formes en vue de remédier au préjugé fondé sur le sexe présent dans les stratégies qui abordent les diverses formes d'inégalités, tout en préservant les ressources permettant de gérer l'inégalité entre les sexes. Troisièmement, le développement de politiques effectives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes représente un défi qui consiste à associer de nouvelles formes d'expertise technique et de nouvelles formes de représentation démocratique.

Les principaux défis identifiés dans ce chapitre concernant les mécanismes institutionnels sont les suivants:

1. Concernant la nécessité de développer l'application de la plate-forme d'action en renforçant les mécanismes nationaux:

- ❑ mise en place de mécanismes nationaux consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux politique et exécutif les plus élevés possibles et garantie de la stabilité desdits mécanismes indépendamment des changements politiques;
- ❑ production de connaissances relatives aux effets, avantages et inconvénients particuliers de l'ensemble des formats institutionnels tels qu'ils fonctionnent en pratique;
- ❑ clarification quant aux rôles (missions) des unités pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
- ❑ maintien de la visibilité au niveau de l'organisation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein d'unités intégrées, suivi de la distribution des ressources en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'attention politique accordée à celle-ci au moyen des résultats obtenus par de telles unités;
- ❑ développement d'une formation normalisée en matière de genre, en vue de son intégration à des procédures de formation régulières et engageant ainsi un éventail plus large d'acteurs politiques oeuvrant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- ❑ rassemblement d'informations systématiques sur l'efficacité des diverses pratiques employées pour garantir compétence et responsabilité et, ultérieurement, pour travailler à leur institutionnalisation et leur évaluation;
- ❑ développement, tant à l'échelle des États membres que communautaire, des unités ou procédures indépendantes et recevant les fonds suffisants pour contrôler et évaluer les stratégies en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et obligeant les gouvernements à rendre compte de celles-ci;
- ❑ développement d'un lien plus structurel entre les gouvernements, les ONG, et les études sur le genre afin de contribuer considérablement à une meilleure qualité des stratégies en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

2. Concernant le besoin de développer la mise en oeuvre de la plate-forme d'action en renforçant les instruments destinés à l'intégration de la dimension de genre et les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes:

2.1. Évaluation de l'impact selon le genre

- ❑ développement, diffusion et consolidation de l'évaluation de l'impact selon le genre;
- ❑ visualisation de l'«impact selon le genre» en cas d'analyse intégrée de l'impact;
- ❑ introduction de l'évaluation de l'impact selon le genre dans tous les États membres, en particulier dans les nouveaux États membres;
- ❑ renforcement du recours à l'évaluation de l'impact selon le genre dans les États membres jouissant déjà d'une expérience en la matière;

- ❑ intégration de la participation ou de la consultation des citoyens dans les évaluations de l'impact selon le genre, tant à l'échelle nationale que locale;
- ❑ recherche comparative sur les forces et les faiblesses des diverses méthodes en matière d'évaluation de l'impact selon le genre et leur utilisation dans la pratique;
- ❑ développement et diffusion des meilleures méthodologies et pratiques en termes d'évaluation de l'impact selon le genre;
- ❑ échange systématique d'informations sur l'évaluation de l'impact selon le genre entre États membres, d'une part, et entre États membres et la Commission européenne, d'autre part.

2.2. Établissement des budgets publics selon la perspective de genre

- ❑ développement et généralisation de l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre;
- ❑ fourniture de plus en plus importante d'instruments adéquats pour l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre, y compris des statistiques, indicateurs et critères ventilés selon le genre;
- ❑ extension du principe et de la pratique du *gender budgeting* aux institutions financières de l'UE de manière à intégrer une perspective d'égalité hommes-femmes à la politique macro-économique et au processus décisionnel financier au sein de l'UE consécutif au développement de l'Euro et de la Banque centrale européenne;
- ❑ prise en compte des voix et intérêts des femmes dans les domaines décisionnels où leur représentation demeure minoritaire;
- ❑ incitation active à l'engagement des groupes d'experts constitués de représentants de la société civile et des ONG;

2.3. Développement d'indicateurs

- ❑ combler les lacunes que présente la liste des 12 domaines critiques de la plateforme d'action et développer les sources de données statistiques, ventilées selon le sexe, permettant de soutenir cette information de manière solide et comparative;
- ❑ développement d'un indicateur de pauvreté et recueil de données permettant de saisir la répartition des ressources au sein des ménages et entre ceux-ci ;
- ❑ consensus sur des indicateurs relatifs à l'éducation aux fins de l'égalité entre les femmes et les hommes, non limités à la Stratégie européenne pour l'emploi;
- ❑ accord sur un indicateur relative aux femmes et la santé; aux femmes et aux conflits armés; aux mécanismes institutionnels; aux droits fondamentaux des femmes; aux femmes et les médias; aux femmes et l'environnement; à la jeune/petite fille, et en vue d'établir des sources d'information statistique appropriées;
- ❑ compléter le développement d'indicateurs relatifs à la violence à l'égard des femmes, recueillir les données y afférentes nécessaires à leur utilisation;
- ❑ collecte de données sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes entièrement comparable, global et annuel;
- ❑ compléter le développement des indicateurs relatifs à la fourniture de soins aux enfants et autres personnes à charge;
- ❑ fournir des statistiques visant à conforter les indicateurs de la présidence relatifs à la fourniture de soins aux enfants et autres personnes à charge (et, en fait, les objectifs de Barcelone), et veiller à ce que les projets visant au développement continu d'indicateurs statistiques aboutissent, en particulier que l'ampleur et la portée des questions posées soient suffisantes et que les renouvellements soient suffisamment fréquents pour permettre un suivi adéquat;
- ❑ produire des statistiques sur la proportion et le nombre de femmes et d'hommes parmi les membres des organismes décisionnels des banques centrales.

VI ANNEXES

6.1. ANNEXE 1

	Mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin (1996 - 2001) DAW [Division for the advancement of women, (division pour la promotion des femmes)]	Suivi de la plate-forme d'action de Pékin par l'UE
1996	Les femmes et la pauvreté Les femmes et les médias	Rapport d'évaluation globale Communication de la Commission du 21 février 1996, «Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires». Le 13 février 1996, le Parlement a adopté une résolution sur le <i>Mémoire sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale</i> , où il reconnaît que les différences salariales entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale ne sont qu'une des sources de discrimination sur le marché du travail. d'autres exemples de différences peuvent exister dans la structure des marchés locaux de l'emploi, dans les grilles des salaires, ou dans le manque de structures sociales qui permettent la conciliation des engagements familiaux et de la carrière professionnelle. Le 2 décembre 1996, le Conseil a adopté une résolution concernant l'intégration de la dimension de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le cadre des Fonds structurels européens. Le 2 décembre 1996, le Conseil a adopté une résolution concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision
1997	L'éducation et la formation des femmes Les femmes et l'économie Les femmes, le pouvoir et la prise de décision Les femmes et l'environnement	Évaluation de l'intégration de la dimension de genre aux politiques nationales, meilleures pratiques, actions et mesures positives dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes Rapport de l'UE sur la mise en œuvre de l'intégration des questions de genre dans la coopération au développement
1998	La violence à l'égard des femmes Les femmes et les conflits armés Les droits fondamentaux des femmes La petite fille	Document sur l'établissement d'indicateurs et de critères d'évaluation des performances à l'échelle communautaire Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen du 9 décembre 1998: pour de nouvelles actions dans le domaine de la lutte contre la traite des femmes
1999	Les femmes et la santé Les mécanismes institutionnels pour la promotion des femmes Mise en route de l'examen approfondi et l'évaluation de l'exécution du Programme d'action de Beijing	Accord sur un ensemble d'indicateurs concernant femmes, le pouvoir et la prise de décision Rapport annuel de l'UE sur les droits fondamentaux contenant un chapitre spécial sur les droits des femmes Communication de la Commission du 17 février 1999, intitulée «Femmes et science: mobiliser les femmes pour enrichir la recherche européenne» (vise à promouvoir l'égalité des chances dans le cadre des

		activités de recherche de l'UE et en particulier du cinquième programme-cadre de recherche et développement). Résolution du Conseil du 20 mai 1999 concernant les femmes et la science.
2000	Examen et évaluation approfondis, à l'issue de la première période quinquennale, de l'application du programme d'action Questions nouvelles	Préparations internes l'examen quinquennal de la PFA Indicateurs sur l'équilibre vie-travail pour les femmes et les hommes
2001	Les femmes et les filles face au virus de l'immunodéficience humaine et au syndrome d'immunodéficience acquise (VIH/sida) La situation des femmes et toutes les formes de discrimination, en particulier le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée	Indicateurs permettant d'évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
	Mise en œuvre des domaines critiques (programme de travail pluriannuel de la Commission de la condition de la femme pour 2002-2006, ECOSOC résolution 2001/4)	
2002	Élimination de la pauvreté à l'heure de la mondialisation, notamment grâce au renforcement du pouvoir des femmes tout au long de leur vie. Gestion de l'environnement, réduction des effets des catastrophes naturelles et rôle des femmes	Indicateurs visant à évaluer la violence domestique à l'égard des femmes Communication de la Commission du 20.12.2002 sur la mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les documents de programmation des Fonds structurels 2000-2006
2003	La participation et l'accès des femmes aux médias et aux technologies de l'information et de la communication, leur influence sur la promotion de la femme et le renforcement du pouvoir d'action des femmes et leur utilisation à cette fin. Droits fondamentaux des femmes et élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles conformément au Plan d'action de Beijing et au texte adopté à l'issue de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée : «les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI ^e siècle»	Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil, du 30 juillet 2003, relatif à la promotion de l'égalité des sexes dans la coopération au développement
2004	Ce qu'il incombe aux hommes et aux garçons de faire pour que l'égalité des sexes devienne une réalité Participation des femmes, dans des conditions d'égalité, à la prévention des conflits, à leur gestion et à leur règlement, et à la consolidation de la paix après les conflits	

6.2. ANNEXE 2

Intégration de la dimension de genre dans les formations du Conseil

Décembre 2000	France	Conseil sur l'éducation	Recommandation relative à la mobilité des étudiants Résolution comportant un «Plan d'action pour la mobilité»
Mai 2001	Suède	Conseil sur le développement	Etude
Juin 2001	Suède	Conseil sur la recherche	Résolution sur la science, la société et les citoyens en Europe
Décembre 2001	Belgique	ECOFIN	Séminaire
Mars 2002	Espagne	Environnement	Conférence
Mai 2002	Espagne	Agriculture	Conclusions concernant l'intégration de la dimension d'égalité entre hommes et femmes au sein du Conseil «Agriculture»
Décembre 2002	Danemark	Emploi, politiques sociales, santé et consommateurs	Guide sur l'intégration de la dimension de genre au sein de la formation du Conseil
Juin 2003	Grèce	Emploi, politiques sociales, santé et consommateurs	Résolution sur la constitution d'un capital social et humain dans la société de la connaissance
Octobre 2003	Italie	Emploi, politiques sociales, santé et consommateurs	Résolution publiée au JO C 260 du 29.10.2003, p. 4
Novembre 2003	Italie	Conseil «Compétitivité (marché intérieur, industrie et recherche)»	Résolution n°14711/03 relative à l'égalité d'accès et de participation des femmes et des hommes à une société de la connaissance tournée vers la croissance et l'innovation
Mai 2004	Irlande	Conseil «Éducation, jeunesse et culture»	Résolution relative au renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie
Décembre 2004	Pays-Bas	Conseil JAI (Justice et affaires intérieures)	Information écrite de la présidence concernant l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes, SOC 567/Migr 109

6.3 ANNEXES 3 – DONNEES STATISTIQUES SUR LES INDICATEURS

6.3.1. Les femmes et la pauvreté

ES01/2004 Taux de risque de pauvreté (%) après transferts sociaux au niveau communautaire, 2001

2001	Hommes	Femmes	Écart absolu
SK	12	3	9
CZ	8	7	1
AT	14	9	5
DK	12	9	3
FI	14	9	5
SE	11	9	2
DE	12	10	2
HU	10	10	0
SI	12	10	2
BE	15	12	3
LU	13	12	1
NL	11	12	-1
<i>EU</i>	<i>15,4</i>	<i>13,4</i>	<i>2</i>
CY	18	15	3
FR	16	15	1
MT	15	15	0
UK	19	15	4
PL	15	16	-1
EE	19	17	2
ES	20	17	3
LT	17	17	0
LV	16	17	-1
EL	22	19	3
IT	20	19	1
IE	23	20	3
PT	20	20	0

Source Eurostat, ECHP UDB version décembre 2003

Définition: le *taux de risque de pauvreté après transferts sociaux* concerne la proportion de personnes dont le revenu disponible équivalent se situe en dessous du seuil de risque de pauvreté, à savoir le revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux). La ventilation par sexe repose sur l'hypothèse d'une répartition égale des ressources au sein des ménages.

L'écart absolu concerne la différence entre les taux des hommes et des femmes pour une année de référence donnée.

6.3.2. Les femmes et l'éducation

ES02/2004 Écart (%) entre le niveau d'éducation (au moins école secondaire supérieure) des femmes et des hommes âgés de 25 à 64 ans à l'échelle communautaire, en 1995 et 2003

	1995 Écart absolu	2000 Écart absolu	2003 Écart absolu
UE-25			4
UE-15	8	6	4
be	5	-1	0
cz		10	8
dk	7	4	2
de	12	9	8
ee		-3	-2
gr	5	4	4
es	4	3	1
fr	7	6	4
ie	-7	-5	-6
it	5	2	1
cy		7	8
lv		-4	-6
lt		0	-3
lu	14	9	5
hu		9	8
mt			7
nl		7	
at	18	13	13
pl		3	3
pt	0	-2	-3
si		9	7
sk		10	7
fi	-2	-3	-3
se	-4	-3	-3
uk	16	9	8

Source: Eurostat, Enquête force de travail, Europe

Fr, AT 1995: premier trimestre

Fr 2000: premier trimestre

Note: L'écart *absolu* concerne la différence entre le taux féminin et masculin pour une année de référence donnée. Un écart positif entre les femmes et les hommes signifie que pour une année donnée, le taux des hommes était supérieur à celui de femmes, tandis qu'un écart négatif résulte d'un taux supérieur chez les femmes.

ES03/2004 Apprentissage tout au long de la vie [participation adulte (%) à l'éducation et à la formation]

	1995	1995	2003	2003
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
UE-25	:	:	9.7 b	8.3 b
be	2,3	3,3	8,7	8,3
cz	:	:	5,7	5,1
dk	18,9	14,8	22.0 b	16.0 b
de	:	:	5.6	6.4
ee	:	:	7,1	5,2
gr	0,9	1	3.8 b	3.5 b
es	4,8	3,8	6,3	5,3
fr	3	2,8	7.7 b	7.1 b
ie	4,3	4,4	11.0 b	8.4 b
it	3,9	4,1	5,2	4,2
cy	:	:	8.5 b	7.1 b
lv	:	:	10,2	5,7
lt	:	:	5,7	3,3
lu	2,3	3,5	6.0 b	6.6 b
hu	:	:	6.5 b	5.4 b
mt	:	:	3,6	4,9
nl	12,2	13,9	17	16,2
at	6,3	9,2	7,8	8
pl	:	:	5,5	4,5
pt	3,5	3	4	3,4
si	:	:	16.3 b	13.9 b
sk	:	:	4.7 b	4.9 b
fi	:	:	20.4 b	15.0 b
se	:	:	37.3 b	31.3 b
uk	:	:	25,3	17,6

Source: Eurostat, Enquête Force de Travail, Europe

b: rupture dans les séries

Note: l'indicateur *apprentissage tout au long de la vie* concerne la participation des adultes, en pourcentage, à l'éducation et à la formation quatre semaines avant l'enquête.

6.3.3. Les femmes et la santé

ES04/2004 Âge moyen des femmes lors de la naissance du premier enfant

	1998	2002	Différence
MT	:	:	
SK	23,2	24,7	1,5
EE	23,6	24,6	1
LT	23,6	24,3	0,7
LV	24	24,9	0,9
PL	24,2	25	0,8
CZ	24,4	25,6	1,3
HU	24,5	25,6	1,1
CY	25,7	26,7	1
SI	25,8	27,2	1,4
AT	26,1	26,7	0,6
PT	26,1	26,8	0,7
GR	27,2	:	
FI	27,4	27,6	0,2
DK	27,5	27,8	0,3
IE	27,5	28	0,5
BE	27,6	:	
SE	27,8	28,3	0,6
DE	27,9	28,4	0,5
IT	28,3	:	
FR	28,4	28	-0,4
LU	28,6	28,8	0,2
NL	28,7	28,7	0
UK	28,8	29,1	0,3
ES	28,9	29,1	0,2

Source: Eurostat

ES05/2004 Années de vie en bonne santé des femmes et des hommes à l'échelle communautaire

	1998 Femmes	1998 Hommes	2003 Femmes	2003 Hommes
BE	65.4 e	63,3	69.2 e	67.4 e
CZ	:	:	:	:
DK	61.3 e	62,4	60.9 e	63.0 e
DE	64,3	62,1	64,7	65
EE	:	:	:	:
ES	68,3	66,5	68.4 e	66.7 e
ES	68,2	65,2	69.0 e	66.8 e
FR	62,8	59,2	63.9 e	60.6 e
IE	:	64	65.4 e	63.4 e
IT	71,3	67,9	73.9 e	70.9 e
CY	:	:	69,6	68,4
LV	:	:	:	:
LT	:	:	:	:
LU	:	:	:	:
HU	:	:	57.8 p	53.5 p
MT	:	:	:	:
NL	61.1 e	61,9	58.8 e	61.7 e
AT	:	63,4	69.6 e	66.2 e
PL	:	:	:	:
PT	61,1	59,1	61.8 e	59.8 e
SI	:	:	:	:
SK	:	:	:	:
FI	58,3	55,9	56.5 e	57.3 e
SE	61.3 e	61,7	62.2 e	62.5 e
UK	62.2 e	60.8 e	60.9 e	61.5 e

Source: Eurostat

e: estimation

p: données provisoires

Note: l'indicateur *années de vie en bonne santé des femmes et des hommes à la naissance* est défini par le nombre d'années qu'une personne peut s'attendre à vivre en l'absence de limitations d'activités / l'absence d'incapacités.

EC01/2004 Fumeurs âgés de plus de 15 ans par âge et par sexe

Health statistics — Key data on health 2002 — Data 1970–2001

2.3.1 Adults (15+) who are daily cigarette smokers, by age and sex, 1995

(%)

	EU-15	B	DK	D (W)	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
Total																
Males	33	34	39	30	49	39	39	31	33	28	37	35	37	22	18	29
Females	25	28	37	21	29	23	31	28	24	28	31	21	13	18	25	26
All	29	31	38	25	39	31	35	29	38	28	34	28	24	20	22	27
15–24																
Males	37	36	50	39	46	33	51	31	29	28	57	42	49	27	18	28
Females	33	28	45	35	36	26	58	31	22	34	40	33	27	13	25	30
All	35	32	47	37	41	30	54	31	25	31	48	38	37	19	22	29
25–34																
Males	44	43	55	33	56	49	57	37	28	37	44	53	58	35	14	32
Females	33	41	36	25	47	56	38	29	39	34	33	25	37	28	18	37
All	38	42	44	29	52	52	47	33	33	36	38	37	48	32	16	34
35–44																
Males	38	27	30	30	60	58	41	39	49	30	34	37	45	35	27	32
Females	29	41	47	22	39	33	37	31	34	20	36	20	11	25	33	26
All	33	34	38	26	50	45	39	35	41	25	35	28	27	29	30	29
45–54																
Males	34	44	34	31	65	32	37	26	35	29	34	37	32	35	20	33
Females	23	44	29	25	27	20	20	21	27	27	24	31	6	21	24	26
All	29	44	32	28	44	26	28	23	31	28	28	34	16	27	22	29
55–64																
Males	27	30	40	24	40	37	17	27	36	26	45	20	30	13	17	31
Females	16	12	37	15	11	3	15	29	21	36	33	10	-	10	24	23
All	21	20	39	20	25	19	16	28	28	31	38	15	12	12	20	27
65+																
Males	16	22	28	17	28	22	15	2	21	18	13	15	11	3	11	17
Females	11	9	26	5	7	-	10	22	7	21	18	9	-	-	33	15
All	13	14	27	10	17	8	12	21	13	19	16	12	5	2	21	16

Source: Eurobarometer 43.0, European Commission.

88



2.3.2 Smokers, by age and sex, 1999

(%)

Do you smoke?	EU-15	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
TOTAL																
Males	40	47	32	41	58	47	43	38	35	39	37	47	44	40	19	37
Females	28	28	44	27	32	28	34	27	20	29	27	30	14	22	25	33
All	34	37	38	34	45	37	38	32	27	34	31	38	28	30	22	35
15–24																
Males	43	53	21	45	47	46	53	32	34	50	34	45	33	34	16	45
Females	40	38	49	45	43	45	53	27	23	39	29	39	16	29	26	41
All	41	46	35	45	45	46	53	30	29	45	32	42	25	31	21	43
25–34																
Males	46	55	33	49	64	49	56	34	38	43	39	50	66	49	20	35
Females	38	40	38	37	53	50	46	37	22	33	26	43	27	30	33	43
All	42	48	35	43	59	49	51	35	30	38	33	47	46	39	26	39
35–44																
Males	45	49	32	41	74	54	52	55	34	42	45	63	55	41	21	46
Females	38	40	55	34	42	38	49	41	33	25	34	50	24	28	34	37
All	41	44	43	37	58	46	50	48	33	34	39	57	39	34	27	41
45–54																
Males	46	48	40	45	83	65	41	38	45	36	36	51	55	62	23	34
Females	28	27	48	34	36	21	31	23	20	30	37	21	6	20	33	32
All	37	38	44	40	60	43	36	31	32	33	36	36	30	41	28	33
55–64																
Males	35	42	29	35	48	52	22	36	35	44	42	35	29	26	17	33
Females	20	23	41	17	16	8	28	27	14	35	23	18	11	12	24	29
All	27	32	35	26	31	29	25	31	24	38	32	26	20	19	21	31
65+																
Males	25	32	39	27	36	18	22	32	24	19	20	26	20	15	17	28
Females	10	8	34	8	7	5	5	13	10	7	11	11	-	12	8	19
All	16	17	36	15	20	11	12	21	15	14	15	17	8	13	12	23

Source: Eurobarometer 52.1, European Commission.

6.3.4. Les femmes et l'économie

ES06/2004 Écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi (%) à l'échelle communautaire, en 1995 et 2003

	1995	1998	2003
	Écart absolu	Écart absolu	Écart absolu
UE		19,6	15,7
at	19,5	18,2	13
be	21,9	19,5	15,5
cy			18,4
cz		17,3	16,8
de	18,4	16,1	11,9
dk	13,2	9,7	9,1
ee		9,3	8,2
es	30,8	30,9	27,2
fi	5,2	6,6	4
fr	15,1	14,2	12,2
gr	34,4	31,4	28,6
hu		13,6	12,6
ie	25,5	23,1	19,2
it	31,5	29,5	26,9
lt		8,9	5,6
lu	31,8	28,3	21,3
lv		10	8,2
mt			40,9
nl	21,5	20,1	15,1
pl		14,8	10,5
pt	19,1	17,6	13,5
se	4,3	4,9	2,7
si		8,6	9,8
sk		14,3	11,1
uk	13,4	13,7	12,8

Source: Eurostat

Note: *L'écart absolu* concerne la différence entre le taux des femmes et celui des hommes pour une année de référence. Un écart positif entre les sexes signifie que pour une année donnée, le taux des hommes était supérieur à celui des femmes.

ES07/2004 Écart entre les femmes et les hommes en matière de chômage (%) à l'échelle communautaire en 1995, 1998, 2003 et 2004

	1995	1998	2003	2004
	Écart absolu	Écart absolu	Écart absolu	Écart absolu
UE			1,7	1,7
AT	1,9	1,6	0,8	1,3
BE	5,1	3,9	0,8	1,7
CY		1,1	1,3	2,2
CZ		3,1	3,7	2,5
DE	2,4	1,1	-0,8	-0,8
DK	2,5	4,6	0,6	0,5
EE		-1,6	-0,6	-2,2
EL	7,9	9,6	8,3	
ES	10,4	10,6	7,7	6,9
FI	-0,6	1,1	-0,3	0,2
FR	3,7	3,7	2	1,9
HU		-1,2	-0,5	0,2
IE	0,3	-0,4	-0,7	-0,9
IT	7,3	7,1	4,9	
LT		-2,7	0,8	0,8
LU	2,3	3,9	1,6	1,9
LV		-1,4	0,5	1
MT			4,5	1,5
NL	2,6	2	0,4	0,7
PL		3,7	1,4	1,7
PT	1,7	2,3	1,8	1,8
SE	-1,9	-0,4	-0,8	-0,5
SI		0,2	1	0,9
SK			0,6	2,2
UK	-3,2	-1,6	-1,2	-0,9

Source: Eurostat

Définition: l'écart absolu concerne la différence entre les taux des femmes et des hommes respectivement pour une année de référence. Un écart positif entre les femmes et les hommes signifie que pour une année donnée, le taux des hommes était supérieur à celui des femmes, tandis qu'un écart négatif résulte d'un taux supérieur pour les femmes.

**ES08/2004 Écart des rémunérations entre hommes et femmes (non ajusté) -
Écart de la rémunération horaire brute moyenne entre hommes et femmes en
pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes**

	1995	1998	2001
	Écart absolu	Écart absolu	Écart absolu
UE-15	17	16	16
AT	22	21	20
BE	12	9	12
CY	29	26	26
CZ	23	28	26
DE	21	22	21
DK	15	12	15
EE	27	26	24
ES	13	16	17
FI	17,0	19	17
FR	13	12	14
GR	17	12	18
HU	21	18	19
IE	20	20	17
IT	8	7	6
LT	27	22	16
LU	19	:	:
LV	20	20	16
MT	:	:	10
NL	23	21	19
PL	15	:	15
PT	5	6	10
SE	17	18	18
SI	14	11	11
SK	19	:	20
UK	26	24	21

Source: Eurostat

Exceptions aux années de référence: FI, SE, CZ, HU: 1996. LV: 1998. SK: 1999

- UE-15: moyenne pondérée des valeurs nationales estimées des anciens États membres sans pays manquants
- Pour les Pays-Bas, les données sont basées sur des revenus annuels comprenant les heures supplémentaires payées et les paiements non réguliers
- Pour la Suède, les données se basent sur les salaires mensuels (équivalents à temps plein), et non sur les salaires horaires
- Pour Chypre, seuls les salariés à temps plein sont inclus
- Pour la République tchèque seulement les salariés à temps plein dans les entreprises avec plus de 9 salariés sont inclus
- Pour la Hongrie seulement les salariés à temps plein dans les entreprises avec plus de 20 salariés (1995 – 97) et plus de 5 salariés (1998 -) sont inclus
- Pour la Lituanie seulement les salariés à temps plein (1995 – 99) sont inclus
- Pour la Pologne seulement les salariés dans les entreprises avec plus de 9 salariés sont inclus
- Pour la Slovénie les salariés dans les entreprises publiques et les salariés dans les entreprises privés avec plus de 2 salariés sont inclus

6.3.5. Les femmes, le pouvoir et la prise de décision

EC02/2004 Le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les membres des conseils de direction des 50 premières sociétés cotées en bourse – 2004

Pays	Sociétés cotées en bourse	Sociétés recensées par la base de données	Femmes en %	Hommes en %
Autriche	49	47	0	100
Belgique	50	48	0	100
Danemark	50	48	0	100
Estonie	15	15	0	100
Finlande	50	50	0	100
Allemagne	50	49	0	100
(Islande)	38	38	0	100
Irlande	49	46	0	100
(Roumanie)	50	26	0	100
Slovaquie	22	20	0	100
Espagne	49	46	0	100
Italie	49	48	1	99
Pays-Bas	49	48	1	99
France	50	49	2	98
(Norvège)	49	49	2	98
Suède	49	49	2	98
Royaume-Uni	50	49	2	98
Portugal	50	45	3	97
Slovénie	41	30	3	97
Luxembourg	28	25	4	96
Grèce	50	42	5	95
Chypre	50	36	6	94
Hongrie	47	47	9	91
Lettonie	50	36	10	90
(Bulgarie)	50	10	11	89
Moyenne (%)			2	98

Source: Commission européenne, les femmes et les hommes dans la prise de décision

EC03/2004 Le pourcentage de femmes et d'hommes dans les parlements nationaux

Présidents de parlement hommes et femmes

Pays	Chambre	Présidentes	Présidents
Autriche	Chambre monocamérale/basse	0	1
Belgique	Chambre monocamérale/basse	0	1
Chypre	Chambre monocamérale/basse	0	1
Allemagne	Chambre monocamérale/basse	0	1
Danemark	Chambre monocamérale/basse	0	1
Estonie	Chambre monocamérale/basse	1	0
Grèce	Chambre monocamérale/basse	1	0
Espagne	Chambre monocamérale/basse	0	1
Finlande	Chambre monocamérale/basse	0	1
France	Chambre monocamérale/basse	0	1
Hongrie	Chambre monocamérale/basse	1	0
Irlande	Chambre monocamérale/basse	0	1
Italie	Chambre monocamérale/basse	0	1
Luxembourg	Chambre monocamérale/basse	0	1
Lettonie	Chambre monocamérale/basse	1	0
Pays-Bas	Chambre monocamérale/basse	0	1
Portugal	Chambre monocamérale/basse	0	1
Suède	Chambre monocamérale/basse	0	1
Slovénie	Chambre monocamérale/basse	0	1
Slovaquie	Chambre monocamérale/basse	0	1
Royaume-Uni	Chambre monocamérale/basse	0	1
Moyenne (%)	Chambre monocamérale/basse	15	85
Moyenne (%)	Chambre haute	33	67

Source: Commission européenne, les femmes et les hommes dans la prise de décision

Membres de parlement hommes et femmes

Pays	Chambre	1999/2003*	1999/2003*	2004	2004
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autriche	Chambre monocamérale/basse	32	68	32	68
Belgique	Chambre monocamérale/basse	34	66	35	65
Allemagne	Chambre monocamérale/basse	32	68	33	67
Danemark	Chambre monocamérale/basse	38	62	39	61
Grèce	Chambre monocamérale/basse	9	91	13	87
Espagne	Chambre monocamérale/basse	28	72	36	64
Finlande	Chambre monocamérale/basse	37	63	38	62
France	Chambre monocamérale/basse	10	90	13	87
Irlande	Chambre monocamérale/basse	13	87	12	88
Italie	Chambre monocamérale/basse	10	90	12	88
Luxembourg	Chambre monocamérale/basse	20	80	27	73
Pays-Bas	Chambre monocamérale/basse	35	65	40	60
Portugal	Chambre monocamérale/basse	20	80	20	80
Suède	Chambre monocamérale/basse	45	55	44	56
Royaume-Uni	Chambre monocamérale/basse	18	82	18	82
Moyenne (%)	Chambre monocamérale/basse	25	75	23	77
Moyenne (%)	Chambre haute	n.a.	n.a.	21	79
Chypre*	Chambre monocamérale/basse	11	89	11	89
Estonie*	Chambre monocamérale/basse	17	83	19	81
Hongrie*	Chambre monocamérale/basse	10	90	9	91
Lettonie*	Chambre monocamérale/basse	18	82	17	83
Slovénie*	Chambre monocamérale/basse	13	87	13	87
Slovaquie*	Chambre monocamérale/basse	19	81	17	83

Source: Commission européenne, les femmes et les hommes dans la prise de décision

EC04/2004 Le pourcentage de femmes dans les gouvernements nationaux/fédéraux en 2004

Présidents de gouvernement hommes et femmes

Pays	Présidentes	Présidents
Autriche	0	1
Belgique	n.a.	n.a.
Chypre	0	1
Allemagne	0	1
Danemark	n.a.	n.a.
Estonie	0	1
Grèce	0	1
Espagne	n.a.	n.a.
Finlande	1	0
France	0	1
Hongrie	0	1
Irlande	1	0
Italie	0	1
Luxembourg	n.a.	n.a.
Lettonie	1	0
Pays-Bas	n.a.	n.a.
Portugal	0	1
Suède	n.a.	n.a.
Slovénie	0	1
Slovaquie	0	1
Royaume-Uni	n.a.	n.a.
Moyenne (%)	18	82

Source: Commission européenne, les femmes et les hommes dans la prise de décision

Premiers ministres hommes et femmes

Pays	Premiers ministres femmes	Premiers ministres hommes
Autriche	0	1
Belgique	0	1
Chypre	n.a.	n.a.
Allemagne	0	1
Danemark	0	1
Estonie	0	1
Grèce	0	1
Espagne	0	1
Finlande	0	1
France	0	1
Hongrie	0	1
Irlande	0	1
Italie	0	1
Luxembourg	0	1
Lettonie	0	1
Pays-Bas	0	1
Portugal	0	1
Suède	0	1
Slovénie	0	1
Slovaquie	0	1
Royaume-Uni	0	1
Moyenne (%)	0	100

Source: Commission européenne, les femmes et les hommes dans la prise de décision

Ministres seniors hommes et femmes

Pays	Ministres seniors femmes en %	Ministres seniors hommes en %
Autriche	45.5	54.5
Belgique	21	79
Chypre	9	91
Allemagne	46	54
Danemark	33	67
Estonie	15	85
Grèce	6	94
Espagne	47	53
Finlande	47	53
France	24	76
Hongrie	13	87
Irlande	13	87
Italie	9	91
Luxembourg	14	86
Lettonie	19	81
Pays-Bas	33	67
Portugal	16	84
Suède	52	48
Slovénie	6	94
Slovaquie	0	100
Royaume-Uni	26	74
Moyenne (%)	24	76

Source: Commission européenne, les femmes et les hommes dans la prise de décision

Ministres juniors hommes et femmes

Pays	Ministres juniors femmes en %	Ministres juniors hommes en %
Autriche	14	86
Belgique	33	67
Chypre	n.a.	n.a.
Allemagne	40	60
Danemark	n.a.	n.a.
Estonie	n.a.	n.a.
Grèce	4	96
Espagne	n.a.	n.a.
Finlande	n.a.	n.a.
France	20	80
Hongrie	15	85
Irlande	19	81
Italie	9	91
Luxembourg	0	100
Lettonie	n.a.	n.a.
Pays-Bas	40	60
Portugal	14	86
Suède	n.a.	n.a.
Slovénie	0	100
Slovaquie	n.a.	n.a.
Royaume-Uni	27	73
Moyenne (%)	18.1	81.9

Source: Commission européenne, les femmes et les hommes dans la prise de décision

6.3.6. La petite fille

ES09/2004 Avortements légaux déclarés pour la tranche d'âge 15-19 ans - UE

	1995	2000	2001	2002
At	:	:	:	:
Be	:	2036	2133	:
Cz	5266	2990	2818	2782
De	6487	14930	16453	15948
Dk	2328	:	1954	:
Ee	1656	1631	:	1414
Es	6695	9047	:	:
Fi	1489	2319	2403	2486
Fr	15218	:	:	:
Gr	:	:	:	:
Hu	12759	7163	6387	6337
It	10918	11160	:	10136 p
Lt	1666	1160	1009	860
Lv	:	1595	1476	1518
Nl	:	:	:	:
Pl	:	:	:	:
Se	4067	5001	5408	6240
Si	780	818	688	584
Sk	:	1835	1707	1611
Uk	31233	40235	40387	38972

Source: Eurostat, démographie

P: valeur provisoire

EC10/2004 Taux de fertilité, naissances en vie pour les filles de 15-19 ans

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ue25	:	:	:	:	:	0,01104	0,01094	0,01079
be	0,00666	0,00746	0,00722:	:	:	:	:	:
cz	:	:	:	:	0,01804	0,00922	0,00825	0,00849
dk	0,00566	0,00534	0,00585	0,00532	0,00528	0,00554	0,00516	0,00452
de	0,00943	0,00967	0,00964	0,00964	0,00528	0,00986	0,01001:	:
ee	0,00668	0,00684	0,00627	0,00638	0,01941	0,0193	0,01774	0,01637
gr	0,00974	0,00929	0,00914	0,00888	0,00871:	:	:	:
es	0,00609	0,00583	0,00612	0,00619	0,00671	0,00705:	:	:
fr	0,00699	0,00703	0,00699	0,00694	0,00734	0,00796	0,00834:	:
ie	0,01221	0,00548	0,0058	0,00619	0,01555	0,01498	0,01529	0,01522
it	0,005	0,00485:	:	:	0,00533	0,00545:	:	:
cy	:	:	:	:	0,00407	0,00771	0,00563	0,00547
lv	0,02206	0,01907	0,0159	0,01421	0,01435	0,01398	0,01278	0,01154
lt	0,02408	0,02269	0,0211	0,01987	0,01824	0,01932	0,01668	0,01583
lu	0,00737	0,00707	0,0065	0,00643	0,00722	0,00917	0,00928	0,00935
hu	:	:	:	:	:	0,01877	0,01825	0,01759
mt	:	:	:	:	:	0,01464	0,01345:	:
nl	0,00416	0,00408	0,0043	0,00441	0,00492	0,00541	0,00588	0,00576
at	0,00715	0,00486	0,00413	0,00472	0,00722	0,00999	0,01033	0,0104
pl	:	:	:	:	:	0,01195	0,01102	0,01032
pt	0,01599	0,01611	0,01652	0,01637	0,01649	0,01744	0,01617	0,01686
si	:	:	:	:	:	0,00502	0,00437	0,00409
sk	:	:	:	:	:	0,01812	0,01642	0,01636
fi	0,00671	0,00681	0,00608	0,00644	0,0067	0,00727	0,00736	0,00776
se	0,0058	0,00534	0,00486	0,00446	0,00465	0,00494	0,00474	0,00484
uk	0,02308	0,02447	0,0248	0,02482	0,0067	0,02315:	:	:

Source: Eurostat, démographie

BIBLIOGRAPHIE

- «Les femmes et les hommes dans une Europe élargie», documents de base, 1^{er}-3 avril 2004 - Malte
- Commission des communautés européennes: communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions: «Mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les documents de programmation des Fonds structurels 2000-2006», 20 décembre 2002
- Commission des communautés européennes: 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)», 7 juin 2000
- Commission des communautés européennes: rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions: «Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2004»
- Commission des communautés européennes: rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions: «Rapport annuel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 2001», 28 mai 2002
- Commission des communautés européennes: rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions: «Rapport annuel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 2002», 5 mars 2003
- Communication de la Commission au Conseil, du 1^{er} juin 1995: un nouveau partenariat entre les femmes et les hommes, partage des tâches et égalité de participation; les priorités de la Communauté européenne en vue de la 4^{ème} Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (Beijing/Pékin, septembre 1995) [COM(1995) 221 final - Non publié au Journal officiel]
- Division pour la promotion de la femme des Nations unies: réunion du groupe d'experts: «*The role of national mechanisms in promoting gender equality and the empowerment of women : achievements, gaps and challenges*» (Le rôle des mécanismes nationaux pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'habilitation des femmes: réalisations, lacunes et défis)-Aide-mémoire
- Conseil économique et social - Commission économique pour l'Europe des Nations unies: réunion régionale préparatoire de l'examen en l'an 2000 de la mise en oeuvre du programme d'action de Beijing: «Mécanismes institutionnels pour la promotion de la femme: quelques faits nouveaux intervenus depuis la Conférence de Beijing», 7 décembre 1999
- Commission européenne – Direction générale «Emploi et affaires sociales» – Unité «Égalité entre les femmes et les hommes»: «L'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – Vue d'ensemble»; février 2003
- Commission européenne: «Mise en oeuvre par la Communauté européenne de la plateforme d'action adoptée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Pékin de 1995», document de travail des services de la Commission, mai 2000
- Commission européenne: «*Beijing +5 – An overview of the European Union follow-up and preparations*» (Vue d'ensemble du suivi et des préparations de l'Union européenne), 3-4 février 2000
- Commission européenne: «L'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – Rapport annuel 2000», avril 2001

- Commission européenne: comité de la protection sociale: «Objectifs de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale – 2003»
- Nations unies-Assemblée générale A/RES/S-23-2: résolution adoptée par l'Assemblée générale lors de la réunion du comité plénier spécial de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale, S-23/2. «Déclaration politique», 16 novembre 2000
- Nations unies - Assemblée générale A/RES/S-23-3: résolution adoptée par l'Assemblée générale lors de la réunion du comité plénier spécial de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale, S-23/3. "Nouvelles mesures et initiatives pour la mise en oeuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing", 16 novembre 2000
- Questionnaire 2004 des Nations unies
- Réponses des gouvernements au questionnaire des Nations unies