Égalité des chances entre femmes et hommes dans l'Union. 5ème rapport annuel 2000

2001/2144(COS) - 02/04/2001 - Document de base non législatif

OBJECTIF : établir le rapport 2000 sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne. CONTENU : En juin 2000, la Commission a adopté la première stratégie-cadre globale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui couvre tous les aspects de la question: égalité dans la vie économique, sociale et civile, égalité dans la prise de décision, ainsi que les rôles et les stéréotypes féminins et masculins (voir CNS/2000/0143). Cette stratégie comprend des mesures spécifiquement destinées à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques communautaires. La stratégie communautaire est accompagnée d'un programme, qui fournira 50 mios EUR au cours des cinq prochaines années pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Le présent rapport fait un état des lieux des différentes activités menées dans le cadre du programme et de la stratégie-cadre depuis sa mise en oeuvre. Les principales actions menées peuvent être résumées comme suit: - intégration de la dimension de genre : il s'agit d'inclure l'objectif d'égalité dans toutes les activités menées par l'Union. Au cours des deux dernières années, les progrès se sont concentrés dans les domaines où le plus d'efforts avaient déjà été déployés. Ceux-ci doivent à présent s'étendre à d'autres domaines en mettant l'accent sur le suivi et les statistiques en affectant à cette tâche des ressources humaines suffisantes et une formation du personnel appropriée; - égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi : sachant qu'il existe encore un écart important de rémunération entre les sexes, et que le taux d'emploi des femmes reste inférieur de 18% à celui des hommes, le Conseil a fixé de nouveaux objectifs ambitieux pour les femmes: le plus important consiste à faire passer le taux d'emploi des femmes de 53% actuellement à 60% d'ici 2010. C'est pourquoi, un volume d'activité important a été déployé pour aider les personnes actives à concilier vie professionnelle et vie familiale. En revanche, peu d'actions ont été entreprises pour réduire l'écart de rémunération. D'autres initiatives ont été entamées en matière d'insertion professionnelle (sans se concentrer sur les bénéficiaires de prestations de chômage) et de capacité d'adaptation. Peu d'actions ont été entreprises, en revanche, pour promouvoir la capacité d'adaptation, alors que la durée et l'organisation du travail revêtent généralement une grande importance pour les femmes qui travaillent; - dimension égalité femmes/hommes dans les politiques communautaires relatives aux droits de l'homme : en 2000, la Commission a présenté une proposition de directive modifiant la directive de 1976 sur l'égalité de traitement. La Commission a également annoncé son intention de proposer en 2002 une nouvelle directive relative à l'égalité hommes/femmes, sur la base de l'article 13 du traité CE (lutte contre les discriminations). D'autres initiatives ont été menées, telles que l'engagement de l'Union à respecter les principes de la conférence Pékin, à lutter contre la traite des femmes par toutes sortes d'actions législatives ou non (programme STOP, initiative DAPHNÉ remplacée par un véritable programme,...); - égalité dans le processus de l'élargissement : la Hongrie, la République tchèque et la Lituanie semblent être dans le peloton de tête concernant la transposition dans le droit national de lalégislation communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. D'autres pays ont encore un long chemin à parcourir, malgré certains progrès en 2000. La Pologne et la Turquie n'ont apparemment pas avancé dans l'adoption de l'acquis en 2000. Les pays candidats doivent également veiller à ce que leurs institutions soient à même de faire respecter la législation en matière d'égalité. À cet égard, ce sont encore une fois la Hongrie et la Lituanie qui ont le plus progressé. Dans l'ensemble, la capacité institutionnelle de ces pays n'est pas à la hauteur de la tâche. Les chiffres relatifs aux inégalités sur le marché du travail permettent apparemment de brosser un tableau plus optimiste. Le taux d'emploi féminin, par exemple, soutient avantageusement la comparaison avec le taux moyen de l'Union européenne. Par contre, la ségrégation règne toujours sur le marché du travail, les femmes étant concentrées dans certaines professions et industries. Enfin, en ce qui concerne la participation politique, les femmes sont fortement sous-représentées dans les arènes politiques régionales et nationales, ainsi qu'au sein des pouvoirs exécutifs des pays de l'est; - promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision : les femmes restent également sous-représentées dans l'Union européenne. La correction du déséquilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de

décision progresse lentement, malgré les mesures prises au niveau national et européen. Le programme financera la collecte de statistiques sur les femmes dans la prise de décision économique et sociale qui font actuellement défaut. La Commission s'emploie également à rectifier le déséquilibre existant en son propre sein en fixant des objectifs de recrutement et en tenant compte du sexe lors de la sélection des candidats. Elle prendra également des mesures pour garantir une représentation satisfaisante des femmes au sein de tous ses comités et groupes d'experts. Au niveau national, un large éventail de mesures a été mis en oeuvre pour essayer d'augmenter la représentation des femmes, avec plus ou moins de succès. Enfin, la question des femmes entrepreneurs commence à être traitée de façon systématique. Ainsi une étude récente montre que seulement 23% des entreprises appartiennent à des femmes dans l'Union européenne. Des actions de promotion devraient être entreprises également dans ce domaine.